

Sygn. akt XXI Pa 395/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 października 2017 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Bożena Rzewuska
Sędziowie:	SO Grzegorz Kochan SO Dorota Czyżewska (spr.)
Protokolant:	st.sekr.sądowy Marlena Skonieczna

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 12 października 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa K. Ś.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 29 marca 2017 roku sygn. akt VII P 1519/15

1. oddala apelację;
2. zasądza od (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. na rzecz K. Ś. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej.

Dorota Czyżewska Bożena Rzewuska Grzegorz Kochan

Sygn. akt XXI Pa 395/17

UZASADNIENIE

Pozwem z 21 września 2015 r. skierowanym przeciwko (...) S.A. w W., K. Ś. wniósł o zasądzenie od pozwanego kwoty 15.000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, jak również o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz zwrotu kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu powód podniósł, że wskazane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę są bezzasadne.

W odpowiedzi na pozew z 5 listopada 2015 r. pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu stanowiska pozwany podkreślił, że powód po zmianie miejsca pracy, świadczył pracę w sposób niestaranny i nierzetelny, co miało przełożenie na niskie wyniki sprzedażowe. Powód zdaniem pozwanego nie wykorzystał oferowanych mu form pomocy tj. nie zrealizował planu naprawczego.

Pismem z 7 grudnia 2015 r. powód rozszerzył żądanie pozwu i wniósł o zasądzenie na jego rzecz dodatkowej kwoty 387,51 zł. W związku z powyższym łączna kwota żądanego odszkodowania wyniosła 15 387,51 zł.

Wyrokiem z 29 marca 2017 r. Sąd Rejonowy dla Miasta Stołecznego Warszawy w Warszawie, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych:

w punkcie I zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 15.387,51 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 23 października 2015 r. do dnia zapłaty;

w punkcie II oddalił powództwo w pozostałym zakresie;

w punkcie III zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

w punkcie IV nakazał pobrać od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy kwotę 770 tytułem opłaty od pozwu od której powód K. Ś. był zwolniony z mocy ustawy;

w punkcie V wyrokowi w punkcie I nadając rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.129,17 zł.

Podstawę rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego stanowiły następujące ustalenia i wnioski:

K. Ś. był zatrudniony u pozwanego w (...) S.A. w W. na podstawie umowy o pracę, zawartej 14 stycznia 2008 r. na trzymiesięczny okres próbny od 14 stycznia 2008 r. do 13 kwietnia 2008r. na stanowisku doradcy I stopnia w pełnym wymiarze czasu pracy.

Następnie strony zawarły 3 kwietnia 2008 r. umowę o pracę na czas nieokreślony od 14 kwietnia 2008 r., na podstawie której powód świadczył pracę na rzecz pozwanego na dotychczasowych warunkach.

Swoje obowiązki powód wykonywał w oddziale (...) pozwanego banku przez 7 lat w oraz oddziale nr (...) od 1 lipca 2014 r. do dnia ustania stosunku pracy.

Oddział (...) był uważany przez pracowników za trudne miejsce do pozyskiwania nowych klientów. Wspomniany oddział nie posiada klientów zewnętrznych.

B. G. (2), zatrudnionej tak jak powód w oddziale (...) w pierwszym roku pracy we wskazanym oddziale nie udało się uzyskać premii, z uwagi na niewykonanie planu. Wcześniej, przez pierwszy kwartał 2012 r. B. G. (2) miała niższy plan w porównaniu do innych doradców.

Do przejścia K. Ś. do oddziału (...) doszło z jego inicjatywy, gdyż w przeniesieniu do innego oddziału widział on możliwość rozwoju. Przed przeniesieniem do wspomnianego oddziału powód realizował plany oraz był pracownikiem wyróżniającym się, co znajdowało odzwierciedlenie w nagrodach, jakie otrzymywał.

W oddziale (...), na tożsamym do powoda stanowisku pracy pracowało jeszcze 4 pracowników, które to osoby miały w ten sam sposób, co powód określone plany sprzedażowe. We wspomnianym oddziale powód był najmłodszy stażem. Ustalając plany pozwana nie uwzględniła stażu oddziałowego.

Do obowiązków powoda na zajmowanym przez niego stanowisku należała realizacja planów sprzedażowych i obsługa klientów poprzez oferowanie im produktów i usług pozwanego banku.

Zadania sprzedażowe pracowników, zatrudnionych tak jak powód na stanowisku doradcy były określone w oparciu o koszyki. Nie każdy jednak koszyk został ujęty na tym samym poziomie sprzedażowym. Każdy produkt w koszyku miał określoną liczbę punktów. Największa punktacja była w koszyku kredytowym, który był priorytetem, bez realizacji którego nie było szans na realizację planu.

Biznes klienta detalicznego w przeciwieństwie do innych nie funkcjonował w portfelizacji, czyli klient pozwanego nie miał przypisanego doradcy. Efektywność doradcy zależała od podjęcia działań sprzedażowych typu bezpośredniej obsługi klientów, telemarketingu, budowania relacji z klientem w celu uzyskania rekomendacji, właściwej rozmowy z klientem, dopasowania produktu, umiejętności współpracy.

Bezpośrednim przełożonym w (...) oddziale była E. K.. Powód nie miał w pełni nadanych uprawnień w nowym oddziale odnośnie podejmowania decyzji kredytowych. Po nadaniu uprawnień powód miał problemy z korzystaniem z nich. Wprowadzając dane powód nie mógł podejmować samodzielnie decyzji, co rzutowało na efektywność jego pracy, gdyż czynności procesowania trwały dłużej. Problemy z uprawnieniami skutkowały tym, że powód musiał przekazywać sprawy elektronicznie innemu doradcy lub kierownikowi i po zatwierdzeniu dalej procedować. Przez ten problem powód obsługiwał mniejszą liczbę klientów, gdyż czas obsługi był wydłużony. Z tym problemem powód borykał się do końca zatrudnienia. Powód zgłaszał kierownictwu kwestię braku uprawnień. Jeżeli powód nie miał uprawnień w systemie, to stawiało go w złym świetle, ponieważ musiał się dopytywać. Powód miał problemy z systemami ebankart, z funduszami inwestycyjnymi i w podejmowaniu decyzji kredytowej.

Powód jak również inne osoby, zatrudnione w oddziale (...) na stanowisku doradcy był rozliczany z osiągniętych wyników sprzedaży produktów oferowanych przez pozwanego.

W III kwartale 2014 r. powód osiągnął wynik 87 %, natomiast premia uznaniowa była przyznawana od 80 %. W tym okresie odbył się konkurs, dotyczący ogólnej sprzedaży, który powód wygrał i nie było zastrzeżeń do jego pracy. Z doradców z (...) Oddziału tylko powód otrzymał wówczas nagrodę pieniężną. W III kwartale 2014 r. powód budował relacje z klientami, ale również zapraszał klientów z (...) oddziału, który był jednak znacznie oddalony od nowej placówki powoda. W kolejnym kwartale mniej osób z (...) oddziału zdecydowało się na przyście do tego oddziału i w kolejnym kwartale sytuacja się powtórzyła. W (...) oddziale część klientów stanowili pracownicy (...) i zaczynając pracę powód wiedział, jak wyglądają relacje dotychczasowych pracowników z tymi klientami: były one koleżeńskie, więc telefoniczny kontakt powoda celem zaproszenia był bezskuteczny. Na początku pracy w oddziale (...) powód otrzymał portfel G. C., która nadal pracowała. Klienci informowali powoda, że już ktoś do nich dzwonił. Relacje z klientem miały dużą wagę przy sprzedaży. Kiedy klient decydował się na skonsolidowanie kredytu, wtedy punkty były liczone od całej kwoty kredytu. Doradca, który pracował już z klientem mógł przekonać go do transakcji.

W trakcie pracy powód nie otrzymał informacji, aby jego praca była wykonywana niestarannie. Powód obsługiwał klientów profesjonalnie i z dużym zaangażowaniem. Nigdy nie było skarg na obsługę klientów przez powoda.

Powód zrealizował cel premiowy za 3 kwartał 2014 r. w wysokości 87 %, za 4 kwartał 2014 r. w wysokości 45%, za 1 kwartał 2015 r. w wysokości 34,92 %, co odbiegało od wyników innych pracowników oddziału (...).

K. Ś. próbował zwiększyć efektywność pracy. Inicjatywa kierownictwa w tym zakresie polegała na tym, że pytano powoda, co będzie robił i kiedy K. Ś. przedstawił swoją argumentację, uzyskiwał poparcie, żeby wykonywać to co zaplanował. Powód prowadził rozmowy z E. K. i M. G. (1). Na tych spotkaniach osoby te nie wskazywały powodowi, co ma poprawić. Pisemnie powód również nie otrzymał informacji co źle robi i co ma zmienić.

Na powoda nałożono plan naprawczy, z uwagi na odbieganie od planów przedstawionych do realizacji.

Program naprawczy polegał na przeliczeniu punktów, które powód miał wykonać ze sprzedaży. W planie naprawczym istniały 3 koszyki: kredytowy, który miał największy procent w wykonaniu planu, podstawowy i inwestycyjny. Powód uzyskał zły wynik ogólny w realizacji planu naprawczego, ponieważ najwięcej na wynik rzutował koszyk kredytowy. Powód wykonał zadania z koszyka podstawowego na poziomie 92 %, zaś inwestycyjnego na poziomie 150 %, jednak niezrealizowanie sprzedaży z koszyka kredytowego zadecydowało o niezrealizowaniu planu naprawczego.

Osoby, które przeszły z innego oddziału miały rok na wdrożenie do pracy w nowym oddziale. U powoda ten okres był krótszy. Powód prosił również o odpowiednią bazę klientów, bo kiedy kontaktował się z klientami okazywało się, że są oni już obsługiwani.

W II kwartale 2015 r. powód miał problemy zdrowotne, w związku z czym przebywał na zwolnieniu lekarskim. Pierwszego dnia, kiedy K. Ś. wrócił do pracy, otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę.

Oświadczeniem z 14 września 2015 r. pozwany pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 grudnia 2015 r. Jako przyczynę złożenia powyższego oświadczenia pozwany wskazał: negatywną ocenę pracy powoda, wynikającą z niestaranego i nierzetelnego wykonywania obowiązków na zajmowanym stanowisku o czym świadczyło:

1. osiągnięcie niskiej, poniżej oczekiwanego poziomu wyniki realizacji celów premiowych, które kształtowały się następująco:

- III kwartał 2014 r.- wynik SPS 87 % , przy średnim wyniku Zespołu 110 %,
- IV kwartał 2014 r. – wynik SPS 45 % przy średnim wyniku zespołu 81,00%,
- I kwartał 2015 r. wynik SPS 34,92% przy średnim wyniku zespołu 105,70 %.

2. niepodjęcie lub niska aktywność marketingowa, brak inicjatywy i zaangażowania w to, by osiągnąć dobre wyniki, pomimo udzielonego wsparcia i wskazówek ze strony przełożonego, co do sposobu poprawy organizacji pracy, staranności i jej efektywności. W ocenie pracodawcy efektywność powoda w postaci ilości spotkań, które dochodziły do skutku oraz skuteczność spotkań była bardzo niska, pomimo wielokrotnie prowadzonych rozmów z powodem w trakcie bieżącej pracy, ze wskazaniem kierunków zmian w sposobie prowadzenia rozmów z klientami, a mianowicie w szczególności – skuteczniejszej analizy potrzeb klienta, pokonywania obiekcji jak również w zakresie budowania relacji z klientami oraz zbyt małą liczbę spotkań umówionych z klientami.

3. niezrealizowanie planu naprawczego, który powód zobowiązał się wykonać w okresie od 02 stycznia 2015 r. do 31 marca 2015 r. Plan ten zakładał:

- realizację koszyka kredytowego na poziomie minimum 5.594 pkt, co stanowi 100 % realizacji planów sprzedażowych w pierwszym kwartale 2015 r. – wykonanie zadania na dzień 31 marca 2015 r. – 16 %;
- uzyskanie wskaźnika SPS na poziomie 100%, wykonanie zadanie na dzień 31 marca 2015 r. 34,92 %
- realizację koszyka podstawowego na poziomie 1168 pkt, wykonanie zadania na dzień 31 marca 2015 r. 93 %..

Wysokość miesięcznego wynagrodzenia powoda liczonego jak ekwiwalent za urlop wynosiła 5 129,17 zł brutto.

Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny na podstawie dokumentów złożonych w sprawie, w tym akt pracowniczych powoda, a także zeznaniach świadków E. K., J. W., G. C., B. G. (2), M. G. (1) oraz zeznaniach powoda K. Ś.

Sąd uznał za w pełni wiarygodne zeznania powoda K. Ś. jako logiczne, spójne. Zeznania powoda potwierdzają zarzuty stawiane mu przez pozwanego pracodawcę, ale w przeciwieństwie do zeznań reprezentujących pracodawcę świadków E. K., J. W. czy M. G. (1), którzy broniąc decyzji pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę

za wypowiedzeniem podawali jedynie suche, liczbowe fakty, zeznania powoda nie pomijały istotnych aspektów pracy powoda, które wpływały na rezultaty jego pracy. Zeznania świadka G. C. nie były zbyt istotne dla ustalenia stanu faktycznego, albowiem świadek ten nie miał wiedzy odnośnie nierealizowaniu planów przez powoda, co istotne wspomniany świadek w swoich zeznaniach wskazał, że jego doświadczenie i czas pracy wpływał na realizację planów sprzedażowych.

Z zeznań świadka B. G. (2) wynikało, iż powód był bardzo dobrym doradcą klienta, a nowej osobie pracującej w oddziale (...) było trudno realizować plany, zdobywać klientów. Świadek zeznała, że powód obsługiwał klientów profesjonalnie. B. G. (2) nie słyszała nigdy o skargach na obsługę klientów przez powoda. Co istotne świadek w sposób korespondujący z zeznaniami powoda wskazał, że powód miał problemy z uprawnieniami w systemie informatycznym.

Sąd zważył, że pozwany pracodawca, uzasadniając wypowiedzenie wskazał przyczyny, które jego zdaniem uzasadniały wypowiedzenie umowy o pracę. Głównym problemem stała się zatem ich ocena, zgodnie z kryteriami autentyczności, konkretności oraz zasadności, pod rygorem uznania, że wypowiedzenie zostało dokonane niezasadnie i tym samym jest dotknięte wadą zgodnie z treścią art. 45 k.p.

Sąd Rejonowy zauważył, że wskazana przez pozwanego pracodawcę przyczyna w punkcie 2 oświadczenia o wypowiedzeniu jest nieprawdziwa, zaś przyczyny polegające na niezrealizowaniu planów sprzedażowych i niezrealizowaniu planu naprawczego nie uzasadniały wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

Odnosząc się do 2 przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, Sąd I instancji zważył, że powód w trakcie pracy w pozwanym banku nie otrzymywał od przełożonych informacji, że jego praca jest wykonywana w sposób niewłaściwy. Przeciwnie powód obsługiwał klientów profesjonalnie. Powodowi wbrew treści 2ej przyczyny oświadczenia o wypowiedzeniu nie udzielono wsparcia i wskazówek, co do sposobu poprawy organizacji pracy, staranności i jej efektywności. Na spotkaniach, które powód odbył z E. K. i M. G. (1), wspomniane osoby nie wskazywały powodowi, co ma poprawić. Pytano wyłącznie powoda co będzie robił i kiedy przedstawiał swoją argumentację, uzyskiwał poparcie, żeby wykonywał to co zaplanował.

Odnosząc się do przyczyn wskazanych w punktach 1 i 3 oświadczenia o wypowiedzeniu, Sąd a quo wskazał, że sam brak zaplanowanego przez pracodawcę rezultatu w postaci niezrealizowania planów sprzedażowych za 3 kwartały, czy też niewykonania planu naprawczego nie uzasadnia rozwiązania z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem, która nie jest tak jak przykładowo umowa o dzieło zobowiązaniem osiągnięcia określonego rezultatu, a ze strony pracownika polega na zobowiązaniu się do starannego działania na rzecz pracodawcy. W ocenie Sądu przedstawione rozważania wykluczają tezę jakoby praca powoda była wykonywana w sposób niewłaściwy. Sąd wskazał, że pracodawca zobowiązany na podstawie rozkładu ciężaru dowodu (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) nie wykazał prawdziwości powyższej tezy, natomiast z ustaleń stanu faktycznego wynika, że niezrealizowanie nałożonych na powoda celów w postaci planów sprzedażowych, czy naprawczych wynikało z przyczyn od niego niezależnych, albowiem mniejsza efektywność nie była zależna od powoda. Zauważono, że pracodawca nie uwzględnił niższego stażu pracy powoda w (...) oddziale pozwanego banku, albowiem od tego zależało zbudowanie relacji z klientami, co bezpośrednio wpływało na wyniki sprzedażowe powoda we wspomnianym oddziale. Na ocenę ww. czynnika wpływ miała okoliczność, że powód został przeniesiony do specyficznego oddziału, gdzie znaczny procent klientów stanowili pracownicy (...), z których duża część miała trwałe koleżeńskie relacje z innymi pracownikami (...) oddziału. W tych realiach wskazano, że wszelkie starania powoda o zdobycie klientów, którzy byli już obsługiwani przez zaprzyjaźnionych doradców nie przynosiło efektu, bowiem osoby te nie były zainteresowane zmianą obsługi. Podniesiono również, że z ustaleń stanu faktycznego wynika, że powód nie miał w pełni nadanych uprawnień odnośnie podejmowanych decyzji, w tym decyzji kredytowych, natomiast po nadaniu tych uprawnień K. Ś. miał problemy z korzystaniem z nich. W ocenie Sądu I instancji powyższa sytuacja skutkowała tym, że powód wykonując czynności, które miały na celu zawarcie umów o świadczenie usług bankowych na rzecz klientów pozwanego musiał czekać na autoryzację pewnych czynności przez współpracowników, którzy mieli nadane odpowiednie uprawnienia lub też mogli się nimi posługiwać w systemach informatycznych pozwanego, co prowadziło do opóźnień w obsłudze, a więc skutkowało brakiem efektywności powoda. Brak uprawnień powoda wpływał też na jego gorszy wizerunek względem

potencjalnych klientów, którzy korzystając z jego obsługi byli świadkami, że czynności z jego udziałem muszą być firmowane przez innego pracownika. Taka sytuacja, w ocenie Sądu I instancji, przedłużała czas obsługi klientów, z czego z pewnością nie byli zadowoleni, a z drugiej strony podważało to autorytet powoda jako samodzielnego i w pełni kompetentnego pracownika, bowiem był zmuszony do korzystania ze wsparcia innych pracowników. Wydłużenie czasu obsługi przez ww. czynniki powodowało, że powód w porównaniu do innych doradców obsługiwał mniejszą liczbą klientów, a zatem miał mniejszą szansę na wypracowanie lepszych wyników.

Wskazano również, że pozwany przy ocenie dokonywanej przy wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę pominął jego dotychczasowe osiągnięcia. Przed przeniesieniem do wspomnianego działu powód realizował plany, co znajdowało odzwierciedlenie w nagrodach, jakie otrzymywał. Do przeniesienia powoda do oddziału (...) doszło z jego inicjatywy, gdyż powód w nowym oddziale widział dla siebie szansę rozwoju. Wreszcie na uwagę zasługuje okoliczność, że w oddziale (...) w III kwartale 2014 r. osiągnął wynik 87 %, dający mu prawo do premii. W tym też okresie powód wygrał konkurs dotyczący sprzedaży, pomimo tego pracodawca ocenił, że III kwartał 2014 r. że dyskwalifikuje go w świetle uzyskiwanych wyników pracy. W ocenie Sądu takie zachowanie pracodawcy nie tylko nie zasługuje na aprobatę, ale też jest niewytłumaczalne i wskazuje, że pozwany posługiwał się swoimi pracownikami bardzo instrumentalnie i przedmiotowo.

Sąd Rejonowy podniósł również, że w toku postępowania pełnomocnik pozwanej podnosił, że odnotowane wyniki powoda w oddziale X miały tendencję spadkową, co ma przemawiać za stwierdzeniem, że staż pracy w oddziale był bez znaczenia dla jego osiągnięć. Sąd nie podzielił powyższego poglądu wskazując, że osiągnięcie wyższych not w pierwszym okresie wynikało z dużej determinacji powoda i starań polegających na tym, że widząc jak mały jest potencjał możliwości zdobycia klientów wykorzystał nawiązane relacje w poprzednim oddziale i dzięki temu w pierwszym okresie namówił wielu klientów na przybycie do nowej placówki. Pomimo znacznego oddalenia tych oddziałów klienci (...) oddziału, zapewne mając na uwadze zadowolenie z dotychczasowej obsługi przez powoda czynili „niejako ukłon w jego stronę” i na jego prośbę stawiali się w oddziale (...). W ten sposób w krótkim czasie po zmianie oddziału powodowi udało się wypracować lepsze wyniki, jednakże wraz z upływem czasu zacierały się efekty wcześniejszych relacji z klientami (...) oddziału i powód miał mniejsze szanse na wypracowanie planu, z uwagi na ww. warunki w jakich się znalazł.

W ocenie Sądu I instancji, w niniejszej sprawie pracodawca próbował w sposób nieuprawniony obciążyć pracownika ryzykiem prowadzonej działalności. Stosowanie procedury oceny i wyciągania konsekwencji bez analizy okoliczności towarzyszących, niezależnych i niezawinionych przez pracownika nie może zyskać aprobaty Sądu. Na uwagę zasługuje bowiem wyróżniająca się postawa powoda, który zdobywał nagrody w konkursach, czynił starania o jak najlepsze osiągnięcie wyników, a placówkę zmienił w celu dalszego rozwoju zawodowego. Wśród powyższych okoliczności pracodawca nie uwzględnił również specyfiki oddziału, który w świetle zebranych dowodów był oddziałem trudnym dla doradców, jak również potrzeby budowania relacji z klientem, która nie może zostać zbudowana z dnia na dzień.

Biorąc pod uwagę całą powyższą argumentację Sąd uznał, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było nieuzasadnione.

Apelację od powyższego wyroku złożyła (...) S.A. z siedziba w W., zaskarżając go w punktach I, III, IV i V.

Zaskarżonemu orzeczeniu apelant zarzucił naruszenie:

1. przepisów postępowania, tj.:

a. art. 316 § 1 k.p.c. poprzez nieuwzględnienie wszelkich istotnych okoliczności sprawy, szczegółowo wskazanych w treści apelacji, tj. w szczególności, iż podstawowym obowiązkiem nałożonym na powoda była realizacja celów sprzedażowych, a osiąganie zysku przez Bank - na skutek realizacji zadań sprzedażowych przez pracowników zatrudnionych m.in. na stanowiskach młodszego doradcy, jest podstawą funkcjonowania instytucji bankowej;

b. art. 233 § 1 k.p.c. polegające na przekroczeniu przez Sąd Rejonowy granic swobodnej oceny materiału dowodowego zebranego w postępowaniu pierwszo-instancyjnym, poprzez wyprowadzenie z materiału dowodowego wniosków z niego niewynikających, niepoprawnych pod względem logicznym i niezgodnych z zasadami doświadczenia życiowego, co spowodowało błędną ocenę stanu faktycznego niniejszej sprawy i w rezultacie niezasadne uznanie, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było nieuzasadnione. Poczynione przez Sąd I instancji błędy w ustaleniach i ocenach polegały w szczególności na:

i. przyjęciu, że niezrealizowanie nałożonych na powoda celów w postaci planów sprzedażowych, czy planu naprawczego, wynikało z przyczyn od niego niezależnych, albowiem mniejsza efektywność nie była zależna od powoda, podczas gdy poziom realizacji planów sprzedażowych zależy wyłącznie od należytego wypełniania przez pracownika jego podstawowych obowiązków, które polegają m.in. na umiejętnym nawiązywaniu relacji z ludźmi, w tym umiejętnym wykorzystywaniu stosowania analizy potrzeb klienta i znalezienia właściwego produktu dla niego;

ii. przyjęciu, iż powód w trakcie pracy w pozwanym Banku nie otrzymywał od przełożonych informacji, że jego praca jest wykonywana w sposób niewłaściwy, podczas gdy sam fakt nałożenia na powoda planu naprawczego świadczy o tym, iż pracodawca nie był zadowolony z efektów pracy powoda;

(...). przyjęciu, iż powodowi nie udzielano wsparcia ani nie dawano mu wskazówek, co do sposobu poprawy organizacji pracy, staranności i jej efektywności, podczas gdy z zeznań świadków E. K. i M. G. (2) wynika, iż powód otrzymywał wsparcie od przełożonych, odbywał spotkania podczas których omawiano wyniki, aktywności, określano wsparcie, które było mu udzielane;

iv. przyjęciu, iż pracodawca winien uwzględnić niższy staż pracy powoda w Oddziale (...) w W., bowiem rzekomo od tego zależało zbudowanie relacji z klientami, co bezpośrednio wpływało na wyniki sprzedażowe powoda, podczas gdy materiał dowodowy zgromadzony w sprawie wskazuje, iż wyniki sprzedażowe powoda w Oddziale (...) w W. miały tendencję spadkową z kwartału na kwartał, co wskazuje, iż staż pracy pracownika w konkretnej placówce Banku w żadnym razie nie determinuje poziomu realizacji celów sprzedażowych przez takiego pracownika, ponadto w Zespole Obsługi Klienta, w którym pracował K. Ś., Klienci detaliczni nie mają - tak jak w innych biznesach - przypisanych indywidualnych doradców (brak tzw. „portfelizacji” klientów), co wskazuje, iż zmiana Oddziału z (...) na (...) w W. była w przypadku powoda wyłącznie zmianą lokalizacji, natomiast zakres jego pracy nie odbiegał od zakresu pracy doradcy w Oddziale (...) w W.;

v. przyjęciu, iż pracodawca próbował w sposób nieuprawniony obciążyć powoda ryzykiem prowadzonej działalności, podczas gdy pracodawca, zwłaszcza przedsiębiorca działający w warunkach gospodarki rynkowej, ma prawo zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi w sytuacji, w której (choćby z przyczyn niezawinionych) nie osiąga on właściwych wyników pracy i nie oznacza to przerzucenia na pracownika ryzyka prowadzonej przez pracodawcę działalności gospodarczej;

vi. ustaleniu stanu faktycznego na podstawie zeznań powoda, uznając je za w pełni wiarygodne, logiczne i spójne, pomijając okoliczność, iż ukształtowanie dowodu z przesłuchania stron jako subsydiarnego środka dowodowego, wiąże się z faktem, że podmiot którego bezpośrednio dotyczy wynik postępowania, bywa z reguły zainteresowany konkretnym korzystnym dla siebie rozstrzygnięciem sporu, a zeznania strony powodowej stanowiły jedynie prezentację subiektywnej oceny powoda odnośnie decyzji pozwanego o wypowiedzeniu umowy o pracę.

c. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnej oceny materiału dowodowego, co polegało:

i. na przyjęciu przez Sąd, iż powód nie miał w pełni nadanych uprawnień odnośnie podejmowanych decyzji, w tym decyzji kredytowych co rzekomo miało negatywny wpływ na jego pracę, podczas gdy dokumenty załączone przez stronę pozwaną do pisma procesowego z dnia 15 grudnia 2015 r. jednoznacznie wskazują, iż powodowi niezwłocznie po rozpoczęciu pracy w Oddziale (...) w W. nadano wymagane uprawnienia, a udzielone powodowi uprawnienia, pełnomocnictwa oraz uprawnienia do systemów informatycznych uniemożliwiały mu zarówno realizację

bezpośredniej obsługi klienta, jak i pełną sprzedaż produktów w realizacji planów sprzedażowych i to od pierwszych dni świadczenia przez niego pracy w Oddziale (...) w W.

ii. na pominięciu przez Sąd w tej ocenie zeznań świadka E. K. w zakresie jakim świadek zeznawał o wsparciu udzielanym powodowi, co skutkowało przyjęciem przez Sąd I instancji, iż powodowi nie udzielano wsparcia ani nie dawano mu wskazówek, co do sposobu poprawy organizacji pracy.

2. prawa materialnego, tj.:

a. art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie w niniejszej sprawie i uznanie przez Sąd I instancji, że przyczyny wskazane w oświadczeniu o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę były nieuzasadnione, podczas gdy z całokształtu materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie wynika, iż przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były prawdziwe, rzeczywiste i konkretne oraz w pełni uzasadniały decyzję pracodawcy o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia;

b. w konsekwencji Sąd Rejonowy naruszył art. 47¹ k.p. poprzez jego zastosowanie i zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania, podczas gdy oświadczenie o wypowiedzeniu K. Ś. umowy o pracę nie narusza przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę;

c. no skutek powyższego naruszenie art. 98 § 1 k.p.c. oraz art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 25 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych poprzez obciążenie pozwanego kosztami procesu, w tym kosztami zastępstwa procesowego powoda.

W związku z tak sformułowanymi zarzutami strona pozwana wniosła o zmianę w zaskarżonej części wyroku Sądu Rejonowego poprzez oddalenie powództwa w całości, orzeczenie o kosztach procesu według norm przepisanych, w tym zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za I i II instancję, zasądzenia zwrotu przez powoda na rzecz pozwanego spełnionego świadczenia w wysokości 5.129,17 ewentualnie o uchylenie zaskarżonego w części wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji, w tym rozstrzygnięcia o kosztach postępowania apelacyjnego.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Warszawie ustalił i zważył, co następuje:

apelacja pozwanego jest bezzasadna i jako taka podlega oddaleniu.

Sąd Rejonowy w sposób wyczerpujący przeprowadził postępowanie dowodowe, a zgromadzony materiał dowodowy ocenił zgodnie z dyrektywą zawartą w art. 233 k.p.c. Aprobując dokonane przez Sąd pierwszej instancji ustalenia stanu faktycznego i ocenę prawną – Sąd Okręgowy nie widzi potrzeby przenoszenia stosownych fragmentów uzasadnienia wyroku wydanego przez Sąd Rejonowy do uzasadnienia wyroku sądu drugiej instancji.

Apelująca Spółka podniosła zarzuty dotyczące zarówno naruszenia prawa materialnego (art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p., art. 47¹ k.p. oraz art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych), jak i prawa procesowego (art. 316 § 1 k.p.c., art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 98 § 1 k.p.c.) skutkujące w jego ocenie błędnym ustaleniem stanu faktycznego. W tym też względzie, w pierwszej kolejności należy odnieść się do przypisywanych Sądowi I instancji uchybień procesowych, gdyż z istoty rzeczy wnioski w tym zakresie determinują kierunek dalszych rozważań.

Strona pozwana nie przedstawiła żadnych argumentów natury jurystycznej prowadzących do stwierdzenia naruszenia art. 316 § 1 k.p.c. przez Sąd I instancji. Stosownie do powołanego przepisu po zamknięciu rozprawy sąd wydaje wyrok, biorąc za podstawę stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy; w szczególności zasądzeniu roszczenia nie stoi na przeszkodzie okoliczność, że stało się ono wymagalne w toku sprawy. Przepis ten statuuje jedną z zasad orzekania, a to zasadę odnoszącą się do czasu orzekania, zwaną także zasadą aktualności orzekania (wyrok Sądu

Najwyższego z 8 lutego 2006 r., II CSK 153/05, Legalis). Regulacja ta jest istotna z uwagi na zmiany dotyczące okoliczności faktycznych i przepisów prawnych. W zakresie podniesionego zarzutu strona skarżąca nie wskazywała na tego rodzaju zmiany, podnosząc wyłącznie „nieuwzględnienie istotnych okoliczności sprawy w (...) wskazanych w treści apelacji”. Z treści zarzutu wnioskować zatem należy, że w istocie zarzut ten nie zmierzał do wykazania naruszenia przez Sąd I instancji zasady aktualności orzekania, a stanowił ogólną uwagę pozwanego pracodawcy wskazującą na niezadowolenie skarżącego z zaskarżonego orzeczenia i nie podzielenia stanowiska procesowego pozwanego przez Sąd Rejonowy. Powyższe nie wpływa jednak na uchybienia w zakresie stosowania art. 316 § 1 k.p.c.

Sąd Okręgowy nie podziela zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. W ocenie Sądu odwoławczego, skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów, może mieć zatem miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia przez sąd reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (vide wyrok Sądu Najwyższego z 6 listopada 2003 r., II CK 177/02, Legalis).

Podkreślenia wymaga także fakt, że dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Koniecznym jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (tak: postanowienie SN z 23 stycznia 2001 r. IV CKN 970/00, Legalis wyrok SN z 27 września 2002 r. II CKN 817/00, Legalis).

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 przedmiotowa apelacja powyższych wymogów nie spełnia. Procesowe zarzuty strony sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów przezeń dokonaną i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę, z pominięciem okoliczności dla niego niewygodnych. Tymczasem zadaniem Sądu Okręgowego - prawidłowo zrealizowanym - było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności.

Sąd Rejonowy przeprowadził dokładne i wnikliwe postępowanie dowodowe, wskazał dowody na podstawie, których dokonał ustaleń faktycznych w postaci dokumentacji, zeznań świadków i stron. Szczegółowo również uzasadnił dlaczego uznał, iż wskazane w wypowiedzeniu przyczyny nie zasługują na uwzględnienie w świetle art. 45 § 1 k.p.

Apelant podniósł, że Sąd I instancji nieprawidłowo przyjął, że niezrealizowanie planów sprzedażowych czy też planu naprawczego było niezależne od powoda. Zarzut ten nie znajduje potwierdzenia w zeznaniach świadków G. C. (nagranie przebiegu rozprawy z 14 listopada 2016 r., 00:07:03 – 00:20:20, płyta CD k. 231 a.s.) oraz B. G. (2) (nagranie przebiegu rozprawy z 14 listopada 2016 r., 00:21:55 – 00:37:00, płyta CD k. 231 a.s.), jak również w zeznaniach powoda (nagranie przebiegu rozprawy z 22 marca 2017 r., 00:02:51 – 00:58:11, płyta CD k. 243 a.s.). Stosownie do przytoczonych zeznań wynika, że wysoki poziom umiejętności kontaktu z klientami, wiedza na temat produktów oferowanych przez bank, staranność i zaangażowanie w pracę nie były czynnikami wystarczającymi do realizacji założeń nakładanych przez pozwaną na powoda. Gdyby te elementy były jedynymi i wystarczającymi do realizacji

planów sprzedażowych, powód nie miałby problemu z ich wypełnianiem, co udowodniał podczas swojej wieloletniej pracy w Oddziale (...), gdzie był wielokrotnie nagradzany za bardzo dobre wyniki.

Stosownie do zeznań powoda, zmiana miejsca pracy z Oddziału (...) na Oddział (...) wiązała się z chęcią dalszego rozwoju. Stosownie do zeznań G. C. oraz B. O. 10 był specyficznym oddziałem ze względu na lokalizację (znajduje się przy (...), w budynku (...)), a co się z tym wiąże - ze specyficznym gronem klientów. W przeważającej większości są to pracownicy (...), związani z pracownikami Oddziału (...) stosunkami koleżeńskimi, opartymi na wzajemnym szacunku i zaufaniu. W takiej sytuacji nie można oczekiwać od klientów nagłej chęci zmiany doradcy, szczególnie w sytuacji, gdy od wielu lat korzystają z usług „swojego” zaufanego pracownika banku. Powód był najmłodszym stażem pracownikiem Oddziału (...), pozostali pracujący na tożsamyach stanowiskach pracownicy pracowali w Spółce od 10-30 lat. Stosownie do zeznań E. K. (nagranie przebiegu rozprawy z 6 czerwca 2016 r., 00:04:57 – 00:54:38, płyta CD k. 219 a.s.) ona również nie przypomina sobie sytuacji pozyskania klienta z zewnątrz. Tym samym za prawidłową uznać należy konstatację Sądu I instancji, że brak klientów zewnętrznych w Oddziale (...) znacząco ograniczał powodowi możliwość realizacji planów sprzedażowych i pomimo zaangażowania w pracę (również w godzinach nadliczbowych) powód nie był w stanie go wypełnić.

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazuje, iż w trakcie realizacji planu naprawczego powód dokładał wszelkich starań, by wypełnić nałożone na niego przez kierownictwo poziomy sprzedażowe. Wykonał on przewyższając oczekiwania przełożonych ilość telefonów (105%) oraz zrealizował ilość spotkań na oczekiwanym poziomie (98%, vide indywidualny plan naprawczy k. 172 – 181 a.s.). Z zeznań świadka B. G. (2) wynika, że na stanowisku doradcy jednym z najważniejszych elementów było zbudowanie trwałej relacji z klientem opartej na zaufaniu. Pani B. G. (2) przez około rok od objęcia stanowiska doradcy nie była w stanie wykonać nałożonego na nią planu sprzedażowego (mimo tego, iż w początkowych kwartałach plan ten był znacznie niższy niż plan pracowników o dłuższym stażu). Okoliczności te pośrednio potwierdzają ustalenie Sądu będące konsekwencją analizy zeznań powołanych już świadków G. C., B. G. (2).

Nie zasługuje również na uwzględnienie argumentacja pozwanej, iż powód był przez wystarczająco długi czas zatrudniony w Oddziale (...), a jego zakres obowiązków w Oddziale (...) niczym nie odbiegał od poprzedniego, w związku z powyższym powód nie powinien mieć problemów z realizacją planów sprzedażowych. Ogólny staż pracy w stanie faktycznym nie jest jedyną i najważniejszą przesłanką wykonania założeń nałożonych przez kierownictwo powoda. Jak trafnie podnosi powód, próbował on korzystać z relacji zdobytych w Oddziale (...), zapraszając swoich klientów pozyskanych podczas pracy w poprzednim Oddziale na spotkania w Oddziale (...). Część klientów zdecydowała się skorzystać z obsługi w Oddziale (...), część jednakże pozostała przy obsłudze w Oddziale (...). Powód, nie mając możliwości pozyskania większej liczby klientów z poprzedniego Oddziału, jak również nie mając możliwości pozyskania klientów zewnętrznych - których zgodnie z zeznaniami świadków w Oddziale (...) praktycznie nie było - dokładał starań, aby zrealizować plany sprzedażowe.

Bezzasadnym pozostaje również stanowisko apelanta jakoby staż pracy pracownika w konkretnej placówce nie determinował poziomu realizacji celów sprzedażowych. Na poparcie powyższego wskazano, iż w pierwszym kwartale pracy w Oddziale (...) powód miał lepsze wyniki sprzedażowe niż w kolejnych kwartałach. Jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, a w szczególności wiarygodnych zeznań powoda, dużo lepsze wyniki w pierwszym kwartale wynikały z tego, iż udało mu się namówić część swoich klientów pozyskanych podczas pracy w Oddziale (...) do wizyty w Oddziale (...). Oczywistym jest zatem, że z miesiąca na miesiąc, ze względu na niedogodności związane z położeniem Oddziału(...) korzystanie z usług powoda były coraz rzadsze.

W zakresie powyższego zarzutu skarżąca wskazała również, że zeznań powoda nie można uznać za wiarygodne, gdyż strona powodowa nie wykazała żadnych dowodów na poparcie tego twierdzenia. Należy podnieść, że ciężar dowodu co do wykazania zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powodowi - a więc okoliczności przemawiających za przyjęciem braku należytej staranności w wykonywaniu planów sprzedażowych przez powoda spoczywa na stronie pozwanej. Należy mieć ponadto na względzie, że subsydiarny charakter dowodu z przesłuchania stron powoduje, że dowód ten powinien być dopuszczony dopiero po przeprowadzeniu pozostałych dowodów w sprawie i tylko

co do faktów, które w ten sposób nie zostały jeszcze wyjaśnione. Przeprowadzenie dowodu z przesłuchania stron nie może służyć sprawdzeniu wyników dotychczasowego postępowania dowodowego ani przesądzać jego wyników (wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 14 października 2010 r., I ACa 875/10, niepubl.). Z powyższego wynika, że zeznania stron stanowią samodzielną podstawę ustaleń okoliczności faktycznych sprawy i nie powinny być formą „utwierdzenia” sądu co do zasadności pozostałego, zgromadzonego w sprawie, materiału dowodowego. Tym samym sam fakt „nieprzedstawienia dowodów” na potwierdzenie zeznań powoda nie przesądza o jego mocy dowodowej i wiarygodności. Ponadto pozwana zarzuciła, iż Sąd nieprawidłowo ustalił stan faktyczny na podstawie zeznań powoda, uznając je za w pełni wiarygodne, logiczne i spójne, pomijając okoliczność, iż ukształtowanie dowodu z przesłuchania stron jako subsydiarnego środka dowodowego wiąże się z faktem, iż podmiot, którego dotyczy postępowanie, jest zainteresowany korzystnym dla siebie rozstrzygnięciem sporu. Ten zarzut nie może się ostać. Powód został prawidłowo pouczony o obowiązku mówienia prawdy, nie uchylał się od odpowiedzi na zadawane przez stronę pozwaną oraz Sąd pytania, udzielał wyjaśnień zgodnie z posiadaną wiedzą, a jego wyjaśnienia w wystarczającym zakresie korespondowały z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym oraz z zeznaniami świadków. Sąd nie miał podstaw by uznać, iż zeznania powoda są niewiarygodne, a w związku z powyższym zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. w kontekście dania wiary strony powodowej jest nietrafiony. Jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami, lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych to przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona. Zważywszy, że Prezes Zarządu reprezentujący stronę pozwaną nie stawiał się na wezwanie Sądu Rejonowego w celu złożenia wyjaśnień - w związku z czym nie doszło do konfrontacji zeznań stron procesu - Sąd dał wiarę zeznaniom powoda w całości. To do Sądu, a nie do stron postępowania należy ocena, czy zeznania można uznać za wiarygodne, czy też nie. Stronom przysługuje jedynie prawo do przedstawiania dowodów na podważenie wiarygodności zeznań stron bądź świadków, co w przedmiotowym postępowaniu ze strony pozwanej nie miało miejsca. W związku z powyższym ustalenie stanu faktycznego na podstawie zeznań powoda zostało przez Sąd dokonane prawidłowo.

Skarżąca podniosła również, iż nieprawidłowym było przyjęcie przez Sąd, iż powód w trakcie pracy w pozwanym Banku nie otrzymywał od przełożonych informacji, że jego praca jest wykonywana w sposób niewłaściwy i że wystarczającym dla wykazania niezadowolenia z pracy powoda było nałożenie na niego planu naprawczego oraz że nieprawidłowym było przyjęcie, że powodowi nie udzielano wsparcia ani nie dawano mu wskazówek co do sposobu poprawy organizacji pracy, staranności i efektywności. Jednakże z zeznań świadków M. G. (1) (nagranie przebiegu rozprawy z 14 listopada 2016 r., 00:38:30 – 01:08:08, płyta CD k. 231 a.s.) oraz E. K. nie wynikało, jakie dokładnie działania podejmowano w celu poprawy pracy powoda. Strona pozwana nie przedstawiła również żadnych pisemnych dowodów na próbę ulepszenia pracy/wyników powoda K. Ś.. Jak trafnie zaznacza powód plan naprawczy był jedynie zestawieniem liczbowym, bez wskazania konkretnych błędów popełnianych przez pracownika w trakcie wykonywania zadań. Stosownie do zeznań powoda w trakcie spotkań z przełożonymi oczekiwano od niego przedstawienia pomysłów i sposobów na rozwiązanie problemów niskiej sprzedaży, a następnie akceptowano jego propozycje, nie przekazując kontrpropozycji. Z oczywistych względów tego rodzaju „wskazówek” nie można uznać za merytoryczną pomoc. Jak trafnie wskazuje powód w polemice do apelacji kierowanie pracą podwładnych nie może się ograniczać jedynie do oczekiwania na propozycję rozwiązania problemu przez pracownika, ale wiąże się również z wychodzeniem naprzeciw komplikacjom oraz dostosowywaniem rozwiązań do charakteru, predyspozycji i umiejętności zatrudnionego pracownika. Pozwana wskazała, iż Sąd pominął zeznania świadka E. K. w zakresie wyjaśnień dotyczących wsparcia udzielanego powodowi. Jednakże z zeznań tych nie wynika, aby wsparcie to odbywało się w sposób odmienny, aniżeli powyżej przedstawiony. Zeznania świadka stanowią ogólnikowe zwroty odwołujące się do efektów, planu naprawczego oraz małej efektywności spotkań. Nie stanowi to natomiast formy merytorycznej pomocy, a wytknięcia oczywistego niewywiązywania się przez powoda z nałożonych planów. Świadek nie potrafiła jednakże wskazać na czym konkretne działania w celu poprawy jakości pracy powoda polegały. Nie przytoczyła

żadnego przykładu takich działań, broniąc się tym, że „nie jest w stanie notować każdej rozmowy z pracownikiem, których jest kilkunastu”.

Pozwana zarzuciła Sądowi I instancji również nieprawidłową ocenę materiału dowodowego dotyczącego nadania uprawnień do korzystania przez powoda z systemów bankowych pozwanej. Strona pozwana wskazuje, iż dokumenty dołączone do pisma procesowego z dnia 15 grudnia 2015 roku (k. 197 i nast.) jednoznacznie wskazują na to, iż powód te uprawnienia posiadał. Zarzut ten nie może się ostać. Sąd I instancji nie podważał, iż powód formalnie uzyskał dostęp do systemów informatycznych Banku. Jednakże w rzeczywistości miał - niezawinione przez siebie - problemy techniczne z używaniem ich, musiał korzystać z uprzejmości współpracowników, ażeby móc prawidłowo wykonywać swoją pracę (co potwierdzają zeznania świadka B. G. (2) oraz wydruki przedłożone przez stronę powodową k. 189 – 195). Z przedłożonych kopii wniosków dotyczących nadania uprawnień dostępu do systemów Banku z 2 lipca 2015 roku (k. 156 – 162 a.s.) wynika, iż 2 lipca 2015 roku powód powinien mieć nadane uprawnienia systemowe. Z powołanych wydruków strony powodowej wynika jednak, iż powód nie mógł aktywnie korzystać z tych uprawnień, gdyż decyzja w systemie musiała zostać podjęta przez pracownika o niższych uprawnieniach. Powód mógł jedynie zainicjować procedurę kredytową, jednakże decyzja kredytowa musiała zostać podjęta przez innego pracownika. Powyższe dowodzi, iż upoważnienie udzielone w wersji papierowej nie miało rzeczywistego wpływu na możliwość korzystania przez powoda z udostępnionych programów. Procedura kredytowa jest w znacznej mierze z informatyzowana. Bez uprawnień nadanych w systemie powód nie mógł w pełni wykonywać swych obowiązków, a przez co realizacja zadań była utrudniona poprzez konieczność angażowania innych osób. Powód zgłaszał przy tym problemy z dostępem do systemu teleinformatycznych swoim przełożonym, jednakże nie prowadziło to do konkretnych decyzji. Potwierdza to przykładowo korespondencja e-mail z dnia 19 stycznia 2015 roku (k. 30 a.s.). Ponadto świadek E. K. zeznała, iż do jej obowiązków należało wyjaśnianie takich nieprawidłowości, jednakże ani świadek w trakcie zeznań, ani strona pozwana w toku postępowania nie przedstawiły żadnego dowodu na to, iż rzeczywiście wyjaśnianie tychże błędów miało miejsce. Jednocześnie świadek wskazała, iż nie wie, jak długo trwały problemy powoda z dostępem do systemów bankowych, co jednoznacznie pokazuje, że nie próbowała wyjaśnić zaistniałej sytuacji. Z oczywistych względów problem z uprawnieniami bezpośrednio przekładał się na niemożność prawidłowego wykonywania zadań powierzonych powodowi. Dokumenty przedstawione przez stronę pozwaną potwierdzają zatem jedynie fakt, iż pozwana podjęła próbę przyznania powodowi uprawnień. Nie dowodzą one jednak tego, że powód mógł faktycznie z tych uprawnień aktywnie korzystać. Fakt nieposiadania przez powoda pełnych uprawnień systemowych potwierdzają znajdujące się w aktach sprawy zrzuty z ekranu. Z treści zrzutu z ekranu dotyczącego zgłoszenia z dnia 28 września 2015 r. (k. 190 a.s.) wynika, iż powód nie miał uprawnień do aplikacji (...) (zgłoszenie E. K.). W odpowiedzi na zgłoszenie pracownik biura wsparcia użytkownika wskazał, iż powodowi odblokowano dostęp. Powód otrzymał wtedy hasło dostępu oraz informacje jak go poprawie zmienić (k. 191 – 192 a.s.). Mimo tych działań powód nadal miał problemy z korzystaniem z systemu. Potwierdza to zrzut z ekranu obrazujący korespondencję powoda z biurem wsparcia użytkownika (k. 193 – 194 s.d.). W zgłoszeniu tym powód wskazuje, iż nadal ma problem z zalogowaniem się do systemu (...), a pracownik biura wsparcia użytkownika - w odpowiedzi na zgłoszenie - wyjaśnia, że powód nie ma w ogóle uprawnień do aplikacji (...) i niezbędnie jest ich nadanie przez przełożonego (k.194 – 195 a.s.). Powyższy materiał dowodowy potwierdza zatem, że nawet przełożony nie miał pełnej informacji o braku uprawnień powoda, a wydział wsparcia użytkownika nie potrafił rozwiązywać problemów związanych z błędnym ich nadawaniem. Zrzuty z ekranu przedstawiające korespondencję powoda i E. K. z pracownikami H. D. wskazują, iż powód nie miał wszystkich uprawnień potrzebnych do wykonywania obowiązków.

Nie zasługuje również na uwzględnienie zarzut jakoby Sąd I instancji oparł się na kilku dniach, w których powód wykazał się dobrymi wynikami pracy, skutkującymi nagrodą w konkursie sprzedażowym, całkowicie pomijając pozostały okres przypadający na ten kwartał. Zgodnie z przedstawioną w apelacji argumentacją to, że pracownik uzyskał dobry wynik w ciągu kilku dodatkowo premiovanych nagrodą dni jest niezależne od oceny pracy w całym kwartale, potwierdza poprzednie ustalenia Sądu Rejonowego w zakresie przejścia klientów powoda z oddziału, w którym poprzednio pracował. Wbrew ocenie apelującej świadczy to również o staraniach powoda, kompetencjach i zaangażowaniu w wykonywanie zadań. Pozwana pominęła osiągnięcia zdobyte przez powoda w innych konkursach, przykładowo wygraną w konkursie Ligi Mistrzów, który obejmował okres sprzedażowy 6 miesięcy w Oddziale (...).

Wygrana w wyżej wskazanym konkursie potwierdza również fakt, iż na osiągnięcia pracownika zatrudnionego na stanowisku powoda istotny wpływ miał też staż przepracowany w danym oddziale.

Mając na uwadze powyższe, nie zasługuje na uwzględnienie zarzut naruszenia art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p. i art. 47¹ k.p.. Zgodnie z art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Z kolei art. 45 § 1 k.p. rodzi uprawnienie pracownika do określonych w tym przepisie roszczeń „w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę”. Należy mieć na uwadze, że ciężar dowodu w zakresie wykazania okoliczności wskazanych w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę spoczywa na pozwanym pracodawcy (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Wykazując zasadność wypowiedzenia, pracodawca musi przedstawić dowody potwierdzające prawdziwość i zasadność jego przyczyny

W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalił się pogląd, że art. 30 § 4 k.p. objęte jest zachowanie przez pracodawcę formalnego wymagania wskazania przyczyny wypowiedzenia, która - w jego przekonaniu - wypowiedzenie to uzasadnia. Przepis ten dopuszcza różne sposoby określenia tej przyczyny, jednak z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, gdyż to on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest bowiem umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Pracodawca nie wywiązuje się zatem z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo gdy jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. O ile wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa, a ściśle - art. 30 § 4 k.p., o tyle wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i poddającym się weryfikacji sądowej podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za bezzasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione. Przepis art. 45 § 1 k.p. pozwala zatem na uznanie nieskuteczności zarówno wypowiedzenia dokonanego z naruszeniem formalnego wymagania określonego w art. 30 § 4 k.p., jak i wypowiedzenia, w którym pracodawca, podając przyczynę wypowiedzenia, nie naruszył wskazanego przepisu, lecz była ona niewystarczająca, aby uzasadniać wypowiedzenie, bądź okazała się nieistniejąca (nieprawdziwa, nierzeczywista) i z tego względu nieuzasadniająca wypowiedzenia. W związku z tym, mimo że związek wskazanej przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia z oceną jego zasadności jest oczywisty, gdyż ta ostatnia powinna być dokonywana w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę, to ocena zasadności wypowiedzenia nie mieści się w płaszczyźnie art. 30 § 4 k.p. (por. wyroki z 24 października 2013 r., II PK 24/13, OSNP 2014 nr 9, poz. 127 oraz z 1 kwietnia 2014 r., I PK 244/13, i powołane w nich orzeczenia).

Natomiast to, czy okoliczności te istotnie uzasadniały dokonanie wypowiedzenia (były rzeczywiste i posiadały odpowiednią wagę), stanowi przedmiot oceny w płaszczyźnie art. 45 § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09). Przepis art. 45 § 1 k.p., zawierający pojęcie „wypowiedzenie nieuzasadnione”, stanowi sformułowanie ogólne (zwrot niedookreślony), pozostawiając sądowi znaczną swobodę w ocenie, czy dana norma prawna znajduje zastosowanie w konkretnej sprawie.

Przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy, a pracodawca ma prawo doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie jego zadań i efektywne prowadzenie działalności. 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 zawinięcia, niestaranności lub niesumienności pracownika. Pracodawca nie ma bowiem obowiązku zatrudniania niewydajnego pracownika (vide wyrok Sądu Najwyższego z 24 lutego 2015 r., II PK 87/14, i powołane w

nim orzeczenia). Jednocześnie jednak podkreśla się, że uznanie wypowiedzenia umowy za zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy nie oznacza przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współzycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę. Ocena, czy dana przyczyna uzasadnia wypowiedzenie nie może przy tym ograniczać się do oceny wyizolowanego zdarzenia lub zachowania. Zasadność wypowiedzenia umowy o pracę powinna być bowiem rozważana z uwzględnieniem potrzeb pracodawcy i z poszanowaniem interesów pracownika sumiennie i starannie wykonującego obowiązki pracownicze (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2016 r., I PK 155/15, i powołane w nim orzecznictwo).

Pozwala to na sformułowanie stanowiska, że ocena, czy brak oczekiwanej przez pracodawcę efektywności wykonywania obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, nie powinna być dokonywana bez uwzględnienia dotychczasowego sposobu realizacji obowiązków przez pracownika związanego z tym samym pracodawcą przez kilkudziesięcioletni okres zatrudnienia. W szczególności uzyskiwanie przez takiego pracownika wyniku sprzedaży na poziomie niższym niż osiągany przez niektórych pracowników wykonujących takie same obowiązki, nie może być samo w sobie czynnikiem deprecjonującym pracownika i przekreślającym jego dotychczasowy wkład w prowadzoną przez pracodawcę działalność (tak: wyrok Sądu Najwyższego z 3 sierpnia 2016 r., I PK 223/15, Legalis).

W niniejszej sprawie powód w okresie około 8 lat nienagannej pracy u strony pozwanej zajmował stanowisko doradcy I stopnia w oddziale XII (od początku zatrudnienia do 1 lipca 2014 r.) i oddziale X (od 1 lipca 2014 r. do). Co prawda w okresie spornym (III kwartału 2014 r., IV kwartału 2014 r. i I kwartału 2015 r.) powód nie osiągał wymaganej przez pracodawcę stuprocentowej efektywności pracy mierzonej wynikiem sprzedaży. Należy jednak zauważyć, że niezadawalający wynik powoda w zakresie wykonywanej pracy nie był spowodowany niewłaściwym wykonywaniem przez niego obowiązków pracowniczych. Strona pozwana nie wykazała opisanych w wypowiedzeniu o pracę przesłanek wypowiedzenia, tj. niepodejmowania lub niskiej aktywności marketingowej czy też braku inicjatywy i zaangażowania w to, by osiągnąć dobre wyniki. Nieprawdziwy jest również wskazany w wypowiedzeniu zarzut „niestarannego i nierzetelnego wykonywania obowiązków”.

Zgodnie z treścią wypowiedzenia umowy o pracę z 14 września 2015 r. (k. 12 – 13 a.s.) przyczyną złożonego powodowi wypowiedzenia generalnie była negatywną ocenę pracy powoda, wynikającą z niestarannego i nierzetelnego wykonywania obowiązków na zajmowanym stanowisku. Pozwany pracodawca wskazał jednocześnie, że wynikała ona m. in. z „osiągania niskich, poniżej oczekiwanego poziomu wyników realizacji celów premiowych” oraz „niezrealizowania planu naprawczego, który powód zobowiązał się wykonać w okresie od 2 stycznia 2015 r. do 31 marca 2015 r.”, który to plan przewidywał wzrost skuteczności ekonomicznej wykonywanej przez powoda pracy (przyczyny wskazane w punktach 1 i 3). Z tak skonstruowanej przyczyny nie sposób wywieść o jakich wadliwościach w zakresie pracy powoda jest mowa. Wskazać bowiem należy, że negatywna ocena pracy wymaga stwierdzenia na czym ona polegała w aspekcie obowiązków pracownika. Samo powołanie się na brak efektywności w realizacji celów pracodawcy przez pryzmat średniego wyniku Zespołu (określanych jako cele premiowe), jak również wzrostu skuteczności ich realizacji nie stanowi wyjaśnienia i wystarczającego doprecyzowania tego zarzutu, gdyż w rzeczywistości odwołuje się do braku efektywności prowadzonej przez pozwanego pracodawcę działalności gospodarczej. Tego rodzaju kaskadowe sformułowanie przyczyny wypowiedzenia nie było zatem wystarczająco skonkretyzowane, gdyż uniemożliwiało powodowi weryfikację stawianych mu zarzutów. Potwierdza to również przebieg samego postępowania sądowego, w tym zeznania powoda, gdyż w istocie jego twierdzenia zmierzają do usprawiedliwienia słabej efektywności jego pracy w związku z położeniem Oddziału (...). W tym względzie należy zauważyć, że samo powoływanie się przez pracodawcę na nieosiągnięcie odpowiedniej skuteczności (efektywności) prowadzonej działalności w sposób jednoznaczny zmierza do przerzucenia na pracownika ryzyka prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej (vide art. 117 § 2 k.p.). Z tego już tylko powodu wskazana w wypowiedzeniu przyczyna braku realizacji nałożonych celów premiowych oraz planu naprawczego jawi się jako sprzeczne z zasadami Kodeksu pracy i co do zasady uznać by ją należało za niekonkretną w rozumieniu art. 30 § 4 k.p..

Sąd Okręgowy przyznaje przy tym rację powodowi, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, aby jakiegokolwiek działania bądź zaniechania w ramach sprawowanego stanowiska, stanowiły podstawę niezadawalającego

realizowania wyniku sprzedażowego. Pozwany bowiem nie wykazał dowodowo, żadnego powiązania między pracą powoda na stanowisku doradcy, a brakiem efektów w postaci celów premiowych oraz niezrealizowania planu naprawczego. To było natomiast głównym zarzutem kierowanym w stosunku do powoda (przyczyna wskazana w pkt 2). Postępowanie dowodowe wykazało natomiast wystąpienie szeregu okoliczności, które w sposób realny (a nie teoretyczno–hipotetyczny) mogło prowadzić do niezrealizowania nałożonych na powoda celów premiowych i planu naprawczego. Powód w trakcie pracy w pozwanym banku nie otrzymywał od przełożonych informacji, że jego praca jest wykonywana w sposób niewłaściwy, przeciwnie powód obsługiwał klientów profesjonalnie. Powodowi wbrew treści oświadczenia o wypowiedzeniu nie udzielono wsparcia i wskazówek, co do sposobu poprawy organizacji pracy, staranności i jej efektywności. Na spotkaniach, które powód odbył z E. K. i M. G. (1), pytano wyłącznie powoda co będzie robił w celu wypracowania stawianych przed nim efektów pracy. Gdy natomiast przedstawiał swoją argumentację, uzyskiwał poparcie, żeby wykonywał to co zaplanował. Ponadto wyniki pracy powoda w Oddziale (...) jednoznacznie wskazują na to, iż powód był efektywnym pracownikiem, podchodzącym do pracy w sposób rzetelny i staranny. Wykazywał dużą aktywność i inicjatywę w pozyskiwaniu jak największej liczby klientów, starał się być w swych działaniach samodzielny i w pełni zaangażowany. Problemy z realizacją planu po zmianie miejsca zatrudnienia wynikały ze specyfiki klientów Oddziału (...). Pozwana nie dała powodowi szansy na wdrożenie się do pracy w nowym Oddziale, wskazując, iż Bank jako przedsiębiorca działający w warunkach gospodarki rynkowej jest przede wszystkim nastawiony na zysk. Biorąc pod uwagę wyniki, jakie powód osiągał podczas pracy w Oddziale (...), poparte wyróżnieniami i nagrodami, można stwierdzić, iż jest osobą bardzo dobrze wpisującą się w takie założenia prowadzenia działalności gospodarczej.

Pracodawca (jak również i zeznający w sprawie świadkowie) wiąże brak efektywności w tym zakresie z zachowaniem powoda, co jednak, ze względu na brak adekwatnego materiału dowodowego nie pozwoliło na podzielenie tego rodzaju zapatrywań. Na co zwrócono uwagę już przy ocenie materiału dowodowego, pozwany nie wykazał, aby jakiegokolwiek zaniechania i nieprawidłowości w pracy powoda w istocie wpływały bądź mogły wpłynąć na skuteczności pracy samego powoda.

Z ustaleń stanu faktycznego wynika, że niezrealizowanie nałożonych na powoda celów w postaci planów sprzedażowych, czy naprawczych wynikało z przyczyn od niego niezależnych. Jak trafnie zauważa Sąd I instancji pracodawca nie uwzględnił niższego stażu pracy powoda w 10 oddziale pozwanego banku, albowiem od tego zależało zbudowanie relacji z klientami, co bezpośrednio wpływało na wyniki sprzedażowe powoda we wspomnianym oddziale. Na ocenę ww. czynnika wpływ miała okoliczność, że powód został przeniesiony do specyficznego oddziału, gdzie znaczny procent klientów stanowili pracownicy (...), z których duża część miała trwałe koleżeńskie relacje z innymi pracownikami 10 oddziału. W tych realiach wszelkie starania powoda o zdobycie klientów, którzy byli już obsługiwani przez zaprzyjaźnionych doradców nie przynosiło efektu, gdyż osoby te nie były zainteresowane zmianą obsługi. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika również, że w istocie udział procent klienta zewnętrznego w oddziale 10 był znikomy, o ile nie żaden.

Powód nie miał również w pełni nadanych uprawnień odnośnie podejmowanych decyzji. Po nadaniu tych uprawnień K. Ś. miał problemy z korzystaniem z nich. Powyższa sytuacja, co trafnie zauważa Sąd I instancji, skutkowała tym, że powód wykonując czynności, które miały na celu zawarcie umów o świadczenie usług bankowych na rzecz klientów pozwanego musiał czekać na autoryzację pewnych czynności przez współpracowników, co prowadziło do opóźnień w obsłudze, a więc skutkowało brakiem efektywności powoda. Brak uprawnień powoda wpływał też na jego gorszy wizerunek względem potencjalnych klientów, którzy korzystając z jego obsługi byli świadkami, że czynności z jego udziałem muszą być firmowane przez innego pracownika. Pozwany przy ocenie dokonywanej przy wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę pominął ponadto jego dotychczasowe osiągnięcia. Przed przeniesieniem do wspomnianego działu powód realizował plany, co znajdowało odzwierciedlenie w nagrodach, jakie otrzymywał. Wreszcie na uwagę zasługuje okoliczność, że w oddziale 10 w III kwartale 2014 r. osiągnął wynik 87 %, dający mu prawo do premii. W tym też okresie powód wygrał konkurs dotyczący sprzedaży, pomimo tego pracodawca ocenił, że III kwartał 2014 r. że dyskwalifikuje go w świetle uzyskiwanych wyników pracy.

W istocie bowiem postępowanie dowodowe, poza faktycznym niewykonaniem wskaźników, nie wykazało aby to niezadowalające zdolności powoda były przyczyną tego stanu rzeczy. To natomiast uniemożliwia stwierdzenie, czy wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest uzasadniona. Przeprowadzone dowody nie były wystarczające do ustalenia, aby to powód dopuścił się jakichkolwiek nieprawidłowości w zakresie powierzonych mu zadań, które w istocie stanowiłyby podstawę do negatywnej oceny pracy w aspekcie odbieganie przez powoda od planów przedstawionych mu do realizacji.

W tym stanie rzeczy uznać należało, że wypowiedzenie było arbitralną oceną pracy powoda i zostało dokonane z naruszeniem prawa, gdyż stanowiło w istocie przeniesienie ryzyka gospodarczego na pracownika, co natomiast stanowiło czynność sprzeczną z istotą stosunku pracowniczego. Sąd Okręgowy brał pod uwagę to, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób rozwiązywania stosunku pracy, jak również fakt, że pozwany pracodawca ma pełne, niepodlegające kognicji sądu, prawo do kształtowania kadr w sposób zapewniający mu jak najkorzystniejsze wyniki ekonomiczno-gospodarcze. Tym niemniej nie mogą one wpływać na przewidzianą dla pracownika prawną ochronę stosunku pracy, ani traktować tego pracownika w sposób instrumentalny, podchodząc w sposób uproszczony do oceny efektywności jego pracy. Ocena pracy pracownika, w tym stawiane mu w związku z wypowiedzeniem zarzuty, winna bowiem być możliwa do kontroli przez sąd pracy. Należy przy tym podkreślić, że przyczyna wypowiedzenia opierająca się na braku efektywności pracownika nie może być wynikiem arbitralnej oceny okoliczności, na które pracownik w rzeczywistości mógł nie mieć wpływu, zaś w niniejszej sprawie strona pozwana nie wykazała dowodowo, że powód taki wpływ miał, w szczególności, że określone niezadowalające wyniki miały związek z niskim zaangażowaniem powoda w wykonywanie powierzonych obowiązków.

Z tych też przyczyn Sąd I instancji zasadnie uznał, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było bezzasadne, a zgłoszone roszczenie o zasądzenie odszkodowania zasługiwało na uwzględnienie. Mając na uwadze powyższe Sąd Rejonowy uwzględnił istniejące na moment wszelkie istotne dla rozstrzygnięcia okoliczności sprawy, prawidłowo orzekając na gruncie stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy. Zatem wskazany zarzut naruszenia art. 316 § 1 k.p.c. nie zasługiwał na uwzględnienie. W konsekwencji powyższej oceny Sąd I instancji zasadnie zastosował instytucje art. 98 k.p.c. oraz art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, gdyż strona pozwana przegrała spór.

Biorąc pod uwagę powyższe, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację.

O kosztach postępowania apelacyjnego Sąd Okręgowy orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika powoda, będącego adwokatem, ustalono na podstawie w § 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 adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800 ze zm.).

Dorota Czyżewska Bożena Rzewuska Grzegorz Kochan