

Sygn. akt IV Pa 65/13

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

29 listopada 2013 r.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: **SSO Renata Żywicka**

Sędziowie: SO Grażyna Borzestowska

SO Alicja Romanowska /spr./

Protokolant : st. sekr. sądowy Łukasz Szramke

po rozpoznaniu w dniu 29 listopada 2013 r. w Elblągu

na rozprawie

sprawy z powództwa **U. P. i I. S. (1)**

przeciwko **Bankowi (...) S.A. z siedzibą w W.**

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionych przez powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Elblągu

z dnia **28 czerwca 2013 r.**, sygn. akt **IV P 163/12**

**I. oddala apelacje,**

**II. zasądza od każdej z powódek na rzecz pozwanego kwoty po 60 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.**

**Sygn. akt IV Pa 65/13**

## UZASADNIENIE

U. P. wniosła do Sadu Rejonowego w Elblągu pozew przeciwko Bankowi (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w W. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia stosunku pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa, w całości i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

Postanowieniem z dnia 3 sierpnia 2012 r. Sąd postanowił na podstawie art. 219 k.p.c. zarządzić połączenie powyższych spraw do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

Na rozprawie w dniu 23 października 2012 r. powódka U. P. sprecyzowała żądanie pozwu i wskazała, że domaga się odszkodowania w wysokości 7.650,00 zł, zaś powódka I. S. (1) w wysokości 7.200,00 zł.

Ostatecznie powódki na rozprawie dnia 18 czerwca 2013 r. zmodyfikowały żądania pozwów w ten sposób, że domagały się odszkodowania w wysokości 3 -miesięcznego wynagrodzenia.

Sąd Rejonowy w Elblągu wyrokiem z dnia 28 czerwca 2013r w sprawie IVP 163/12 oddalił powództwa powódek i zasądził od powódek na rzecz pozwanego po 60zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Rozstrzygnięcie oparto o następujące ustalenia i rozważania:

Powódka U. P. została zatrudniona u pozwanego w oddziale w E. w dniu 1 września 1990 r. na czas nieokreślony na stanowisku księgowej. W okresie zatrudnienia u pozwanego powódka wykonywała pracę na różnych stanowiskach, w szczególności wykonywała pracę związaną z obsługą klienta w tym ostatnio na stanowiskach: Doradcy (...), Specjalisty II Stopnia ds. (...) Operacyjnego. Powódka osiągała wysokie efekty sprzedażowe (w 2011 r. miała jedne z najlepszych wyników sprzedażowych) oraz pochwały ze strony przełożonych. Zdarzało się, że powódka „przekazywała” klientów innym doradcom aby pomóc im w wykonaniu planu, między innymi pomagała w ten sposób

## 1

J. P.. W związku z tym miała zwrotną pomoc w tym zakresie od\* koleżanek.

W styczniu 2012 r. zaproponowano powódce stanowisko Doradcy (...) mając nadzieję i będąc o tym wielokrotnie zapewnianym, że w pełni poświęci swój czas, wykorzystując posiadane predyspozycje na pogłębianie wiedzy i będzie w stanie sprostać stawianym jej zadaniom. Przy wykonywaniu zadań przez powódkę na zadawalającym poziomie, stosowano pochwały, mające na celu utwierdzenie wiary w posiadane umiejętności, możliwości i pewności siebie. Wykonanie zadań na niezadawalającym poziomie skutkowało natomiast przeprowadzaniem rozmów mobilizujących, które bardzo często kończyły się niestosownym zachowaniem ze strony powódki. W I kwartale 2012 r. powódka nie realizowała planu sprzedażowego zgodnie z normami. Bywały miesiące, w których realizacja nałożonych planów sprzedażowych kształtowała się na bardzo niskim poziomie. Powódka nie pracowała systematycznie, tylko „akcyjnie”. Ponadto aktywność powódki była na niezadawalającym poziomie- np. mając plan wykonania 130 telefonów miesięcznie wykonywała ich 80, która to ilość przekładała się również bezpośrednio na ilość spotkań z klientami. Konsekwencją niezadawalającej aktywności była realizacja zadań sprzedażowych, których wykonanie w I kwartale 2012 r. wynosiło 27,18 %. Zgodnie z przyjętymi przez bank założeniami zamierzone efekty sprzedażowe winny być osiągnięte przy dużo wyższym poziomie aktywności. Powódka nie przyjmowała do wiadomości argumentów pozwanego i uważała, że przełożyła się „czepiają”. Powódka niejednokrotnie, w sposób ironiczny reagowała na wyznaczone cele, w sytuacji gdy inni pracownicy rozumieli, że każdy z nich ma nałożony indywidualny plan.

Postawa atakująca i roszczeniowa zauważalna była również w kontaktach ze współpracownikami. Zdarzało się niejednokrotnie, że wywoływała kłótnie na sali sprzedaży ze swoimi współpracownikami, którzy w obawie eskalacji napięcia przyjmowali bardzo często bierną postawę i nie reagowali na niestosowne zachowanie. Przykładem tego była kłótnia z K. S. (1), w czasie której powódka zwracała się w sposób wysoce niekulturalny i podniesionym głosem, na sali obsługi przy innych doradcach. Podobna postawa zauważalna była również wobec klientów banku - powódka zamiast łagodzić sytuację, podniesionym tonem udowadniała swoją rację.

Świadcami takich zachowań byli współpracownicy, kierownik oraz dyrektor oddziału- p.o. dyrektora oddziału operacyjnego. Wielokrotnie przełożeni przeprowadzali z powódką rozmowy podczas których informowali, że jej postawa

wobec klientów i współpracowników jest niestosowna, niezgodna z kulturą osobistą, standardami banku, w związku z czym nie jest i nie będzie akceptowana. Powódka najczęściej nie przyjmowała przedstawianych uwag, lub nie uważała, że jej zachowanie jest niestosowne. Pomimo zwracania uwagi sytuacje takie powtarzały się.

Dnia 4 kwietnia 2012 r. powódka wystąpiła z wnioskiem o zmianę stanowiska z Doradcy (...) na Doradcę (...), co jest równoznaczne z wyższym wynagrodzeniem, ponieważ wśród wszystkich pracowników na tym stanowisku miała najniższą pensję. Wniosek został złożony przez powódkę drogą e-mailową. Powódka nie otrzymała odpowiedzi, w związku z czym podczas wizyty w oddziale dyrektora ds. Detalu w regionie Północnym-A. N., poprosiła ją o rozmowę. Spotkanie przebiegało w niemiłej atmosferze, której świadkiem była W. K., która zatrudniona jest u pozwanego jako pełniący obowiązki dyrektora oddziału. Powódka w luźnej rozmowie z panią dyrektorem powiedziała: „że człowiek pracuje żeby żyć, a nie żyje żeby pracować” i że „nie kocha tej pracy ale mimo tego wykonuje ją najlepiej jak umie”. Powódka została poinformowana, że akceptacja złożonego wniosku nie jest możliwa w szczególności w związku z niskim poziomem wiedzy i sprzedaży, ale wniosek zostanie ponownie przeanalizowany po spełnieniu kryteriów określonych przez pozwanego podczas uruchomienia ogólnobankowego systemu podwyżek.

Ponadto powódka w sposób świadomy naruszyła obowiązujące u pozwanego zasady Regulaminu pracy Banku (...) Spółki Akcyjnej, który w § 9 ust 4 pkt 2 stanowi, iż akceptowanym ubiorem pracowników banku wykonujących prace związane z obsługą klientów jest odpowiednio w przypadku kobiet: jasna koszulowa bluzka, żakiet, kostium, garsonka, sukienka, spódnica lub spodnie w stonowanym kolorze, rajstopy, półbuty lub buty z zakrytymi palcami. W dniu 7 marca 2012 r. powódka stawiała się do pracy w jeansach i w koszuli w kratkę. Nieregulaminowy strój powódki był tym bardziej rażący, że w tym właśnie dniu Oddział w E. wizytował dyrektor ds. Sprzedaży Detalicznej Regionu Północnego, o czym pracownicy byli dzień wcześniej informowani. Wówczas przełożona powódki wysłała jej e-maila z zapytaniem czy pamięta o stosownym ubiorze. Powódka w odpowiedzi na korespondencję oznajmiła, iż pamięta i usprawiedliwiała się, że jej ubiór w tym dniu jest wynikiem nieprzewidzianego zdarzenia.

Powódka jako pracownik banku zobowiązana również była do przestrzegania tajemnicy bankowej, którą złamała dzwoniąc bez jakiegokolwiek upoważnienia w tym

3

zakresie do teściowej klienta i informując ją o wizycie zięcia w banku. W związku z-zaistniałą sytuacją żona klienta zgłosiła reklamację.

Powódka zdawała wszystkie testy e-learningowe, ale test zdawany obecności przełożonych ukończyła z wynikiem 64 % poprawnych odpowiedzi. Test dotyczył ubezpieczeń (...) obejmujący m.in. kredyty gotówkowe będące jednym z indywidualnych celów sprzedażowych. Kiedy wprowadzano ważne produkty dla banku, wiedzę pracowników weryfikowano telefonicznie. Powódka podczas takiego sprawdzania nie wykazała się wiedzą o danym produkcie. Ponowne sprawdzenie wiedzy powódki przez kierownika, po kilkudniowej przerwie wykazało dalszy brak podstawowej wiedzy o produkcie.

W dniu 29 czerwca 2012 r. wręczono powódce wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał z dniem 30 września 2012 r. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pozwany wskazał negatywną ocenę pracy powódki spowodowaną niskim poziomem aktywności w zakresie działań sprzedażowych należących do podstawowych obowiązków Doradców w obszarze (...) tj. brakiem zainteresowania prośbami klientów o rekomendacje, brakiem samokształcenia i poznawania nowowprowadzanych produktów bankowych, słabą aktywnością w nawiązywaniu kontaktów telefonicznych z nowymi klientami, brakiem spotkań z nowymi klientami zakończonych sprzedażą produktów bankowych i zdawalnością testów produktowych na bardzo niskim poziomie. Ponadto przywołano niewłaściwą postawą w kontaktach ze współpracownikami i przełożonymi, tj. niestosowne zachowanie wobec współpracowników i przełożonych w Oddziale Operacyjnym i w Regionie, niezgodne ze standardami jakości obsługi klienta wewnętrznego i zewnętrznego oraz wartościami banku- odnoszeniem się i wyrażaniem opinii o klientach, współpracownikach i przełożonych oraz negatywnym wpływie na atmosferę i

utrzymanie niewłaściwych relacji międzyludzkich w miejscu pracy oraz wynikający z tego niski poziom efektywności sprzedażowej.

Powódka I. S. (1) została zatrudniona u pozwanego w oddziale w E. w dniu 16 sierpnia 1999 r. na czas nieokreślony na stanowisku kasjer. W okresie od 16 października 2007 r. do 15 października 2010 r. przebywała na urlopie wychowawczym. Dnia 16 października 2010 r. powódka powróciła do pracy i zajęła stanowisko Doradcy (...) z funkcją Doradcy (...). W czasie nieobecności powódki bardzo dużo się zmieniło, w tym i przełożony. Powódka musiała zapoznać się ze zmianami i uczyć się wielu nowych rzeczy, których wcześniej nie robiła. Całokształt sytuacji wpłynął także na zaległości w pracy i konieczność poświęcenia czasu na ich nadrobienie. Powódka otrzymała pełny dostęp do systemów informatycznych w grudniu 2010 r. Od momentu powrotu po urlopie wychowawczym powódka była objęta osobistą opieką bezpośredniego przełożonego-I. M.-Kierownika (...) w Oddziale w E. i ukończyła wszelkie niezbędne szkolenia. Przygotowana została do certyfikacji kredytowej, która została zdana z wynikiem pozytywnym. W 2011 r. powódka została dwukrotnie objęta programem poprawy umiejętności sprzedażowych. Powódka za 2011 r. otrzymała relatywnie niską ocenę pracy zarówno w obszarze sprzedaży jak i kompetencji. Ocena D przy skali od A do E i na poziomie procentowym 88,31 % za I półrocze oraz na poziomie 90,85 % za II półrocze. Zastrzeżenia do pracy powódki w aspekcie skuteczności jak i umiejętności pojawiały się przez cały 2011 rok.

Poziom aktywności pracowników, od stycznia 2012 r. był mierzony tygodniowo i zapisywany na tablicy „Zależy Nam!” wprowadzonej w ramach mikrostrategii w regionie. Wyniki aktywności sprzedaży były od tego czasu co tydzień przesyłane do przełożonych pracowników. Wpisy dokonywali sami pracownicy. Wyniki powódki przedstawiały się następująco:

- styczeń 2012 r. : 27 telefonów, 6 odbytych spotkań,
- luty 2012 r.: 31 telefonów, 6 odbytych spotkań,
- marzec 2012 r.: 20 telefonów, 1 odbyte spotkań, Sprzedaż powódki w I kwartale 2012 r. przedstawiała się następująco:
- kredyty gotówkowe: 20.231,10 zł przy planie 45.000 zł,
- aktywne konta osobiste-1 szt. (5 szt. nominalnie przy planie kwartalnym 158 szt.)
- aktywna karta kredytowa-1 szt. przy planie 2 szt.

Aktywność w wyżej wymienionych miesiącach I kwartału 2012 r. przełożyła się na łączną realizację celów na poziomie 10 %, natomiast średnie wykonanie w kontaktach z klientami było na poziomie poniżej 50% .

W dniu 22 marca 2012 r. w trakcie wizyty jednego z ekspertów ds. wsparcia sprzedaży M. J., który weryfikował umiejętności sprzedażowe powódki stwierdzono, że powódka powinna uzupełnić wiedzę w zakresie ubezpieczeń do kredytów gotówkowych, zwiększyć aktywność telefoniczną oraz uczestniczyć w warsztatach na stanowisku pracy w zakresie rozpoznawania potrzeb klienta.

W związku z niską aktywnością sprzedaży jak i bardzo niską realizacją planów sprzedażowych powódka została po I kwartale 2012 r. ponownie objęta planem poprawy (...). Warsztaty szkoleniowe odbyły się 20 kwietnia 2012 r. i były prowadzone przez Ł. S., który stwierdził, że powódka nie posiada predyspozycji sprzedażowych, potwierdzając jednocześnie spostrzeżenia przełożonych. Na tę okoliczność została sporządzona notatka, w której stwierdzono u powódki brak znajomości technik sprzedaży, a w szczególności rozpoznawania potrzeb oraz finalizowania sprzedaży. Objęcie powódki programem nie wpłynęło jednak na poprawę jej umiejętności- nadal poziom aktywności i sprzedaży był na bardzo niskim poziomie. Powódka nie potrafiła wykorzystać dotychczasowego doświadczenia w rozpoznawaniu potrzeb klientów. W związku z rekomendacjami zawartymi w notatce, powódce zaproponowano szkolenie z technik

sprzedaży konta osobistego, jednak powódka odmówiła udziału w szkoleniu, twierdząc, że już uczestniczyła w takim szkoleniu.

W kwietniu 2012 r. powódka wykonała 4 telefony i odbyła 5 spotkań. Powódka wykonywała swoją pracę sumiennie jakkolwiek mało efektywnie. Zdarzało się także, że klienci skarżyli się na powolność wykonywania obowiązków, porównując tempo pracy powódki do tempa pracy innych pracowników Oddziału wykonujących analogicznie czynności i realizujących zlecenia klientów w dużo szybszym tempie.

Z dniem 15 maja 2012 r. powódka została przeniesiona z uwagi na uzasadnione potrzeby pracodawcy do oddziału podległego, mieszczącego się w E. na ul. (...). Jednym z powodów przeniesienia poza koniecznością zapewnienia właściwej organizacji pracy w oddziałach pozwanego w E., było też umożliwienie powódce pracy w innym środowisku- mniejszym i dającym większe możliwości- również czasowe- na pozyskanie klientów. Powódka знаła pracowników z tego oddziału, więc środowisko to nie było jej obce. Jak pokazały kolejne miesiące zmiana miejsca pracy przy jednoczesnym zachowaniu zakresu obowiązków nie przyniosła zamierzonych rezultatów. Poziom aktywności powódki wciąż był na niskim poziomie, co przekładało się również na brak sprzedaży.

Powódka zdawała wszystkie testy e-learningowe na dobrym poziomie. Natomiast test zdawany w obecności przełożonych nie został zaliczony. Dotyczył on ubezpieczeń (...), obejmujących m.in. kredyty gotówkowe, będące jednym z indywidualnych celów sprzedażowych i których sprzedaż należała również do zakresów obowiązków powódki.

W II kwartale 2012 r. powódka mimo zwiększonej aktywności w miesiącu czerwcu wykonując 35 telefonów tygodniowo zrealizowała sprzedaż: - 14.459,81 zł kredytów gotówkowych ( przy planie 81.000 zł) i nie aktywowała ani jednego rachunku i ani jednej karty kredytowej.

Powódka od czasu powrotu z urlopu wychowawczego do czasu złożenia przez pozwanego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, miała wystarczającą ilość czasu, aby dostosować się do aktualnych warunków pracy.

Ocena pracy powódki będąca podstawą wypowiedzenia umowy o pracę dotyczyła okresu II półrocza 2011 r. i I półrocza 2012 r.- tj. okresu w którym powódka miała nadane wszystkie uprawnienia i certyfikaty do wykonywania pracy zgodnej z zakresem czynności.

Dnia 29 czerwca 2013 r. powódce zostało wręczone wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał z dniem 30 września 2012 r. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwany wskazał negatywną ocenę pracy powódki spowodowaną niskim poziomem aktywności w zakresie działań sprzedażowych należących do podstawowych obowiązków Doradców w obszarze (...) tj.: brakiem zainteresowania prośbami klientów o rekomendacje, brakiem samokształcenia i poznawania nowowprowadzanych produktów bankowych, brakiem aktywności w nawiązywaniu kontaktów telefonicznych z nowymi klientami, brakiem umówionych spotkań z nowymi klientami zakończonych sprzedażą produktów bankowych, zdawalnością testów produktowych na bardzo niskim poziomie, brakiem umiejętności sprzedażowych- w 2011 r. powódka była dwukrotnie objęta indywidualnym planem poprawy umiejętności sprzedażowych oraz wynikającym z tego niskim poziomem efektywności sprzedażowej.

W ocenie Sądu Rejonowego powództwa powódek nie zasługiwały na uwzględnienie.

Z uwagi na to, że okoliczności faktyczne oraz aspekty prawne w niniejszych sprawach były zbieżne, Sąd przedstawił swoje rozważania wspólnie dla obu powództw, z wyodrębnieniem tych elementów, które indywidualizują poszczególne z nich.

Okoliczności faktyczne w istotnych dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy kwestiach w zasadzie pozostawały bezsporne. Ponadto Sąd Rejonowy ustalił je na podstawie zeznań powódek, zeznań świadków: J. B. (1), H. F., K. G., W. K., Z. L., I. M., J. P., K. S. (2), Z. S., L. Ś. oraz na podstawie dokumentacji znajdującej się w aktach sprawy, w ich

aktach osobowych, których wiarygodności żadna ze stron nie kwestionowała, ani nie pojawiła się w toku sprawy żadna okoliczność podważająca ich wiarygodność.

Zeznania te .zdaniem Sądu Rejonowego,są jasne, bezsprzeczne, wzajemnie korelują ze sobą oraz znajdują potwierdzenie w dokumentacji zgromadzonej w aktach sprawy.

W toku postępowania powódka U. P. opierała się głównie na twierdzeniach, że rozwiązanie z nią stosunku pracy nastąpiło w wyniku wniosku o podwyżkę. Z twierdzeniem tym nie zgadzał się pozwany wskazując, iż powodem rozwiązania stosunku pracy z powódką jest negatywna ocena pracy.,na którą składał się w głównej mierze niski poziom aktywności w zakresie działań sprzedażowych należących do podstawowych obowiązków Doradców w O. Bankowości Detalicznej oraz niewłaściwa postawa w kontaktach ze współpracownikami i przełożonymi. Pozwany podkreślił, iż ostateczne podjęcie decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej z powódką stanowiło wypadkową poszczególnych przyczyn wypowiedzenia wskazanych przez pozwanego w piśmie z dnia 28 czerwca 2012 r. jakkolwiek każda z nich mogła stanowić samodzielną podstawę wypowiedzenia umowy o prace. Twierdzenia powódki nie znalazły potwierdzenia w zebranych materiale dowodowym. Zebrany materiał dowodowy w niniejszym postępowaniu w pełni potwierdził stanowisko pozwanego.

Powódka I. S. (1) natomiast opierała się na twierdzeniach, że po powrocie do pracy z urlopu wychowawczego pozwany wyraźnie sprecyzował motywy swojego działania, mające na celu zwolnienie powódki. Powódka musiała sama wdrożyć się na nowym stanowisku pracy, jednak na tę okoliczność na podstawie obowiązku wynikającego z art. 232 k.p.c. nie przedstawiła żadnych dowodów. Z twierdzeniem tym nie zgadzał się pozwany wskazując, iż powodem rozwiązania stosunku pracy z powódką jest niski poziom aktywności w zakresie działań sprzedażowych. Twierdzenia powódki nie znalazły potwierdzenia w zebranych materiale dowodowym, co więcej przeczą temu dowody złożone przez stronę pozwaną i zeznania świadków.

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

Warunki formalne oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nie określony wskazane zostały przez ustawodawcę w art. 30 § 4 k.p.

8

W myśl tego przepisu w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Orzecznictwo oraz doktryna prawa pracy w ostatnim okresie, a zwłaszcza po wprowadzeniu do Kodeksu pracy przepisu art. 30 § 4 w brzmieniu nadanym mu przez ustawę z 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U.96.24.110), bardzo szeroko wypowiedziały się na temat tego jak należy interpretować prawidłową realizację obowiązku wynikającego z wyżej powołanego przepisu.

W szczególności Sąd I instancji wskazał, że właśnie niepodanie, albo nieskonkretyzowanie przyczyny dla której pracodawca dokonał rozwiązania umowy o pracę na czas nie określony w drodze wypowiedzenia doktryna powołuje, jako jeden z najczęstszych naruszeń prawa pracy przy wypowiedzaniu umów o pracę tego rodzaju, uzasadniających uznanie go za bezskuteczne, bądź przewrócenie do pracy, czy też zasądzenie właściwego odszkodowania w zamian powyższych roszczeń.

W szczególności podana w takim oświadczeniu przyczyna powinna być nie tylko rzeczywista, ale także musi być tak skonkretyzowana, by pracownik, do którego przedmiotowe oświadczenie jest kierowane łączył w sposób nie budzący wątpliwości podaną przyczyną ze swoim konkretnym zachowaniem.

W tym aspekcie szeroko zajmowano się co należy rozumieć przez pojęcie „skonkretyzowania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem”.

W świetle ustalonego i jasnego stanowiska Sądu Najwyższego, ale także Sądu orzekającego w tej sprawie powyższe „skonkretyzowanie przyczyny” nie oznacza wyłącznie stricte enumeratywne wskazanie takiej przyczyny w sposób zupełny i skończony w treści takiego oświadczenia.

Dopuszczalna jest jej konkretyzacja w każdy inny sposób, który spełniałby powyżej wskazane warunki.

Taka konkretyzacja nie może następować na etapie postępowania sądowego poprzez wskazywanie dopiero na tym etapie, z jakimi zachowaniami pracownikami pracodawca łączył decyzję o tym trybie rozwiązania umowy o pracę.

W przypadku zgłoszonego w postępowaniu sądowym przez pracownika zarzutu ogólności wskazanej przyczyny w oświadczeniu pracodawcy, powinien on się bronić poprzez wykazanie, że najpóźniej w chwili składania oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę w drodze wypowiedzenia, pracownik został o tej przyczynie w sposób konkretny powiadomiony.

Analiza treści wypowiedzenia umowy o pracę powódki U. P. z dnia 29 czerwca 2012 r. oraz treści wypowiedzenia umowy o pracę powódki I. S. (1) z dnia 29 czerwca 2012 r. wskazuje wyraźnie, że wskazana w nich przyczyna ma charakter konkretny.

W tym miejscu odwołać się należy do dorobku orzecznictwa Sądu Najwyższego, a także pozostających z nim w zbieżności poglądów doktryny, gdzie wyraźnie podkreśla się, że wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem jej rozwiązania. Umowa o pracę jest szczególnego rodzaju umową o charakterze cywilnoprawnym, która może być rozwiązywana w sytuacji, gdy jedna ze stron nie jest zadowolona z jej realizacji. Nastąpić to może w trybie porozumienia stron, albo w drodze jednostronnego oświadczenia woli, jednej z nich. Wówczas jednak należy w przypadku umów zawartych na czas nieokreślony, przedstawić zasadną przyczynę takiego kroku. Nie musi jednak to być żadna prawnie doniosła przyczyna, a co za tym idzie w szczególności nie musi to być żadne zawinione zachowanie np. pracownika. Wystarczającym jest uznanie przez którąś ze stron (w tym wypadku pracodawcę), że postanowienia umowy nie są realizowane. Na poparcie swojego stanowiska, Sąd Rejonowy odniósł się do szeregu orzeczeń Sądu Najwyższego, wskazując, że podziela je w całej rozciągłości

**-wyrok SN z dnia 30 stycznia 1976 r. sygn. akt I PRN 52/75 PiZS 1977/10/69;**

„1. Rozwiązanie umowy o pracę w drodze wypowiedzenia jest normalnym, dozwolonym środkiem prawnym dla obu stron stosunku pracy. Jeżeli więc dalsza prawidłowa współpraca pracownika z innym pracownikiem nie jest możliwa, a równocześnie zakład pracy - z przyczyn od niego niezależnych - nie może zapewnić pracownikowi pracy odpowiadającej jego kwalifikacjom, na innym stanowisku i pod innym kierownictwem, to rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem za ustawowym wypowiedzeniem nie można uznać za nadużycie prawa (ań. 8 k.p.).”

**wyrok SN z dnia 4 kwietnia 1979 r. sygn. akt I PRN 32/79 LEX nr 14491** „Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi normalny sposób rozwiązania umowy o pracę, nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, a jedynie musi być ono uzasadnione.”

**wyrok SN z dnia 4 grudnia 1997 r. sygn. akt I PKN 419/97 OSNP 1998/20/598**

„Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Nie musi jednak mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku

pracy. Brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę."

Powódka U. P. w ostatnim okresie zatrudnienia nie realizowała planu sprzedażowego zgodnie z normami, co potwierdzają wydruki z karty celów oraz zeznania świadków. Naganne także było zachowanie powódki w stosunku do współpracowników i przełożonych. Ponadto powódka nie przestrzegła zasad zawartych w regulaminie pracy Banku (...) Spółki Akcyjnej.

Decyzja pracodawcy co do wypowiedzenia umowy o pracę powódce nie została podjęta bezpodstawnie. Poprzedziła ją analiza postawy w kontaktach ze współpracownikami i przełożonymi oraz analiza poziomu aktywności w zakresie działań sprzedażowych należących do podstawowych obowiązków Doradców w O. Bankowości Detalicznej.

Powódka I. S. (1) po powrocie z urlopu wychowawczego 16 października 2010 r. osiągała niskie wyniki sprzedaży. K. była wysłana na specjalistyczne szkolenia, ale bez rezultatu.

Decyzja pracodawcy co do wypowiedzenia umowy o pracę powódce nie została podjęta bezpodstawnie. Poprzedziła ją analiza poziomu aktywności w zakresie działań sprzedażowych należących do podstawowych obowiązków doradców w O. Bankowości Detalicznej.

Pracodawca, który ponosi ryzyko prowadzonej przez siebie działalności jest wyłącznym dysponentem uprawnienia do kształtowania kierunków swego działania w zakresie realizowanego przedsięwzięcia. Pracownicy wykonują czynności przez niego zlecone. Oczywiście może on uwzględniać wskazówki pochodzące od zespołu pracowniczego, względnie określane przez osoby zatrudniane w tym celu, by je kształtować, nie jest jednak do tego zobowiązany. Na tym samym poziomie dysponuje zarezerwowanym dla siebie uprawnieniem takiego kształtowania kadry pracowniczej, by zapewnić pełne wypełnienie założonych przez siebie planów polityki co do kierunków rozwoju, choćby z punktu widzenia Sądu, czy też pracowników było to nieracjonalne. W tym zakresie Sąd orzekający w niniejszej sprawie w pełni akceptuje pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 5 maja 2009 r. I PK 11/09, LEX nr 509027:

„Sąd nie może oceniać, czy decyzje lub działania pracodawcy dotyczące zarządzania zakładem pracy są racjonalne i czy wynikają logicznie z innych zdarzeń. (...)”

a także **wyroku SN z dnia 28 września 1976 r., sygn. akt I PRN 59/76, OSP**

1978/2/18:

„Wypowiedzenie umowy o pracę należy z reguły uznać za skuteczne, jeżeli jest podyktowane obiektywnie uzasadnionym dążeniem zakładu pracy do zapewnienia lepszej realizacji zadań, stojących przed tym zakładem i nie narusza formalnych wymogów prawa oraz zasad współzycia społecznego.”

Powódka U. P. będąc wieloletnim pracownikiem powinna ocenić możliwości związane z obiektywną zdolnością realizacji nakładanych planów, stosownego zachowania i odpowiedniego ubioru. Również powódka I. S. (1) będąca wieloletnim pracownikiem powinna oceniać możliwości związane z obiektywną zdolnością realizacji nakładanych planów. Dla Sadu niezrozumiałe jest dlaczego powódki będąc tak doświadczonymi pracownikami nie stosowały się do obowiązujących zasad i wydawanych im zaleceń. Z tych też względów Sąd uznał, że wypowiedzenia powódkom umów o pracę jest w pełni uzasadnione.

Na marginesie Sąd Rejonowy wskazał, że powódki nie wykazały przed Sądem, że faktyczną przyczyną dokonanych wypowiedzeń umów o pracę były przyczyny leżące po stronie pracodawcy. Zgodnie z treścią przepisu art. 6 kc ciężar udowodnienia faktu spoczywa na stronie, która wywodzi z niego skutki prawne.

Z tych też względów powództwa powódki U. P. i powódki I. S. (1) podlegały oddaleniu na zasadzie art. 45 § 1 k.p. a contrario (pkt I wyroku).



Jednocześnie z uwagi na treść art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz art. 99 k.p.c. oraz § 11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013 r. poz. 490 j.t), Sąd zasądził od powódek na rzecz pozwanego kwotę po 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Apelację od powyższego wyroku wniosły powódki zaskarżając go w całości. Wyrokowi zarzuciły:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art. 45 § 1 z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz. U. 1998 r. Nr 21 poz. 94) dalej -K.p. – poprzez jego niewłaściwe zastosowanie przejawiające się w uznaniu, iż przyczyny wskazane w oświadczeniu pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę z powódkami za wypowiedzeniem były konkretne i rzeczywiste, co spowodowało nie przyznanie należnego odszkodowania,
2. naruszenie przepisów prawa procesowego a to art. 233 k.p.c. poprzez błędne ustalenie stanu faktycznego sprawy, oraz niewszechstronne rozważenie materiału dowodowego prowadzące do uznania, iż zeznania świadków w sprawie są spójne i wskazują na prawdziwość twierdzeń zawartych w oświadczeniu pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę z powódkami za wypowiedzeniem,
3. naruszenie przepisów prawa procesowego a to art. 328 § 2 w związku z art. 227 K.p.c poprzez nienależyte uzasadnienie wyroku przejawiające się w pominięciu przyczyn, dla których sąd odmówił wiarygodności i mocy dowodowej dokumentowi, porozumieniu z dnia 16.10.2012 r. [określającemu zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamierem zwolnienia z pracy w ramach zwolnień ch(...)] mającemu istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia,

Wskazując na powyższe podstawy apelacji wniosły o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez przysądzenie powódce kwoty 7.650,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 10.07.2012 r. do dnia wypłaty na rzecz powódki U. P. oraz kwoty 7.200,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 10.07.2012 r. do dnia wypłaty na rzecz powódki I. S. tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

ewentualnie o:

2. uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji

w każdym razie o:

3. zasądzenie od pozwanego na rzecz powódek kosztów postępowania sądowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji powódki podniosły, że podane przez pracodawcę-przyczyny rozwiązania umowy o pracę były pozorne. Powódka I. S. (1) po okresie urlopu macierzyńskiego wróciła do pracy i zajęła stanowisko Doradcy Klienta. W czasie nieobecności powódki bardzo dużo zmieniło się Powódka sama musiała zapoznawać się ze zmianami i uczyć wielu nowych rzeczy .których dotychczas nie robiła. Nie przydzielono jej nikogo do pomocy., nie uzyskała też wsparcia u ptrlżonego. Powódka I. S. (1) zaprzeczyła, aby nie przedłożyła dowodów na poparcie powyższych faktów. Podniosła, że były przedstawiła na poparcie swoich twierdzeń świadków .których zeznania ,wbrew twierdzeniom

Sądu I instancji nie były spójne, Powołała się przy tym na zeznania J. B. (1), który potwierdził podnoszone przez nią okoliczności.

Powódka U. P. podniosła natomiast, że z ustalonego stanu faktycznego wynika, że była pracownikiem komunikatywnym, sprawdzonym, doświadczonym odnoszącym sukcesy, a powodem rozwiązania z nią umowy o pracę był fakt, że złożyła wniosek o podwyżkę, co potwierdził również świadek J. B. (1).

Powódki podnosząc zarzut naruszenia przez Sąd art. 233k.p.c. wskazały, że Sąd I instancji błędnie ustalił stan faktyczny i nie rozważył wszechstronnie materiału dowodowego, a w szczególności nie uwzględnił zeznań J. B. (1). Obie powódki, powołując się na zeznania świadka J. B. , wskazały, że brak było podstaw do uznania, że zeznania świadków były spójne i korelowały ze sobą. Powódki wskazały także, że ocena zeznań świadków nie może ograniczać się do niektórych tylko przesłanek tj np. cech charakteru lub stosunków łączących świadka ze stroną, lecz powinna opierać się na zestawieniu zeznań świadków z pozostałymi materiałami naświetlającymi okoliczności sprawy w sposób odmienny i na dokonaniu prawidłowego wyboru po rozważeniu wynikłych sprzeczności w świetle zasad logiki i doświadczenia życiowego .

Powódki uzasadniając zarzut naruszenia art. 328 par 2 k.p.c podniosły, że Sąd I instancji nie wskazał z jakich powodów odmówił wiarygodności i mocy dowodowej dokumentowi porozumienia z 16.10.2012r, który określał zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnień w ramach zwolnień grupowych, mającemu istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia..

Pozwany w odpowiedzi na apelacją wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów procesu za instancję odwoławczą.

Pozwany podniósł, że w jego ocenie Sąd prawidłowo ustalił stan faktyczny. Podniósł także, że w toku procesu powódki w zasadzie nie kwestionowały zdarzeń leżących u podstaw wypowiedzenia przez pracodawcę umów o pracę, a spór w sprawie sprowadzał się do odmiennej oceny faktów przez obie strony.

Odnosząc się do zeznań świadka J. B. (1) pozwany podniósł, że powódki w apelacji w sposób wybiórczy odniosły się do zeznania tego świadka. Wbrew stanowisku powódek zeznania tego świadka nie są jednoznaczne. Świadek ten potwierdził, że powódka I. S. (1) nie realizowała planów sprzedaży. Potwierdził także niestosowne zachowania powódki U. P..

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 328 par 2 k.p.c. pozwany podniósł, że wskazywane w apelacji uchybienie dotyczące braku odniesienia się przez Sąd I instancji do porozumienia z 16.10.2012r nie może stanowić o wadliwości orzeczenia. bowiem powyższe porozumienie nie miało żadnego znaczenia dla oceny prawidłowości orzeczenia wydanego w sprawie.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje :**

Apelacje powódek jako pozbawione usprawiedliwionych podstaw podlegały oddaleniu.

Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych i wydał trafne, odpowiadające prawu rozstrzygnięcie.

Sąd Okręgowy w całości akceptuje zarówno ustalenia faktyczne, jak i rozważania prawne poczynione przez Sąd I instancji. Zatem nie zachodzi konieczność ich powtarzania. Apelacja nie zawiera żadnych argumentów, które mogłyby prowadzić do podważenia przeprowadzonej przez Sąd I instancji oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, poczynionych przez ten Sąd ustaleń w zakresie stanu faktycznego sprawy oraz dokonanej subsumcji prawa.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że nie może zostać uwzględniony zarzut naruszenia art. 233 k.p.c.

W świetle utrwalonych poglądów judykatury i piśmiennictwa prawniczego nie jest wystarczającym uzasadnieniem zarzutu naruszenia normy art. 233 § 1 k.p.c. przedstawienie przez stronę skarżącą własnej oceny dowodów i wyrażenie dezaprobaty dla oceny prezentowanej przez Sąd pierwszej instancji. Skarżący ma obowiązek wykazania naruszenia

przez sąd paradygmatu oceny wynikającego z art. 233 § 1 k.p.c. (a zatem wykazania, że sąd a quo wywiódł z materiału procesowego wnioski sprzeczne z zasadami logiki lub doświadczenia życiowego, względnie pominął w swojej ocenie istotne dla rozstrzygnięcia wnioski wynikające z konkretnych dowodów - grupy dowodów).

Powódki podnosząc zarzut naruszenia art. 233k.p.c wskazywały na fakt, że przedłożyły w sprawie dowody ,które potwierdziły ,że przyczyny rozwiązania umów były pozorne. Powódki zgłaszając powyższy zarzut powoływały się na zeznania świadków, nie precyzując o jakie zeznania konkretnie chodzi. Powódki zgłaszając zarzut naruszenia art. 233 kpc jedynie ogólnikowo powoływały się na przedstawiony przez nie materiał dowodowy i dlatego zarzut naruszenia art. 233k.p.c nie mógł się ostać .albowiem z tak postawionego zarzutu nie wynika w czym powódki upatrują naruszenia przez Sąd Rejonowy złamania zasad logicznego rozumowania .

Powódki są reprezentowane przez zawodowego pełnomocnika ,który stawiając zarzut naruszenia art. 233 k.p.c winien precyzyjnie określić na czym polegał błąd Sądu I instancji przy ocenie materiału dowodowego, a tego nie uczynił ograniczając się do jedynie do zaprezentowania odmiennej oceny stanu faktycznego

I. S. (1) podnosiła, że zaoferowane przez nią dowody wykazały ,że po powrocie z urlopu wychowawczego objęła nowe stanowisko .musiała samodzielnie zapoznać się ze zmianami i uczyć się wielu nowych rzeczy, których dotychczas nie robiła. Nie przydzielono jej nikogo do pomocy i nie udzielono jej żadnego wsparcia .

U. P. podnosiła, że przedstawione przez nią dowody potwierdziły, że była pracownikiem doświadczonym .komunikatywnym i odnoszącym sukcesy zawodowe, a rzeczywista przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę był fakt, że wystąpiła o podwyżkę.

Apelujące na poparcie swojego stanowiska w sposób wybiórczy powoływały się na wypowiedzi świadka J. B. (1). Odnosnie powódki I. S. (1) świadek ten faktycznie zeznał, że powódka była osobą spokojną i uczynną. Zeznał także, co pominęła powódka w apelacji, że I. S. (1) nie realizowała planów sprzedaży .Potwierdził także ,że była ona objęta programem naprawy sprzedaży. Świadek ten nie miał natomiast wiedzy o poziomie zdawalności testów sprawdzających wiedzę I.S., a także stopniu realizacji planów sprzedaży w palcówce przy ul .(...) w okresie 2,5 -3 miesiące przed dokonaniem wypowiedzenia.

Odnosnie powódki U. P. .świadek J. B. (1), zeznał, że w jego ocenie była dobrym pracownikiem i jego zdaniem faktyczną przyczyną jej zwolnienia było wystąpienie o podwyżkę. Świadek ten przyznał, że zdarzało się ,iż inni pracownicy występowali o podwyżki ,a ich przyznanie uwarunkowane było realizacją planów sprzedaży. Świadek ten potwierdził również ,że był świadkiem sprzeczki U. P. z innym pracownikiem banku. W ocenie Sądu Okręgowego, pozytywna ocena osób i pracy powódek dokonana przez świadka J. B. (1) nie może wprost świadczyć o potwierdzeniu tezy powódek co do powodów ich zwolnienia .Zwrócić należy przede wszystkim uwagę , że świadek potwierdził niewykonywanie przez I. S. planów sprzedaży i co najmniej niewłaściwe zachowanie U.PIewko w stosunku do współpracownicy, co min. stanowiło powód wypowiedzenia umów o pracę . Świadek ten potwierdził także ,że inni pracownicy również występowali z wnioskami o podwyżkę, lecz z jego zeznań nie wynika, aby w związku z negatywnym rozpatrzeniem takiego wniosku wypowiedziano im umowę o prac, co dodatkowo zaprzecza wysnutej przez świadka i powódkę U.PIewkę tezie, że rzeczywistym powodem wypowiedzenia jej umowy o pracę było wystąpienie o podwyżkę wynagrodzenia. Całościowa ocena zeznań świadka J. B. ,w ocenie Sądu Okręgowego, stanowiła podstawę do uznania przez Sąd I instancji w wyżej wskazanych kwestiach jego zeznań za spójne z zeznaniami innych świadków.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy dokonał całościowo analizy treści zeznań świadka J. B. (1) według własnego przekonania, oceniając je na tle zebranego w sprawie materiału dowodowego.w tym między innymi kart realizacji celów dot.(...)z którego wynika, że realizowała ona plan sprzedaży w I kwartale 2012r w 27,18%, .Co do realizacji planu przez I. S. to wskazać należy, że ona nie kwestionowała uzyskiwania niskiej sprzedaży produktów .. (...) związku z powyższym zdaniem Sądu Okręgowego nie można podzielić zarzutu apelacji, że Sad I instancji naruszył art. 233 k.p.c. oceniając zeznania tego świadka.

. Powódki zarzuciły także ,że Sąd dał wiarę zeznaniom przelożonych powódek, które podjęły decyzję o rozwiązaniu z nimi umów.

Sam fakt dania wiary zeznaniom przelożonych nie może stanowić o naruszeniu art. 233k.pc. Apelujące w żaden sposób nie wykazały, aby Sąd I instancji w oparciu o te zeznania wywiódł nielogiczne lub sprzeczne z doświadczeniem życiowym wnioski.

Biorąc pod uwagę powyższe, zdaniem Sądu Okręgowego, uznać należy, że Sąd • Rejonowy nie dopuścił się obrazy art. 233 § 1 k.p.c, bowiem całościowo zanalizował materiał dowodowy i poczynił w niniejszej sprawie prawidłowe ustalenia faktyczne, a powódki nie podważyły skutecznie oceny dowodów dokonanej przez Sąd Rejonowy

Odnosząc przepisy prawa materialnego do aprobowanych przez Sąd Okręgowy ustaleń faktycznych, nie można podzielić twierdzeń apelacji, iż Sąd Rejonowy dopuścił się naruszenia art. 45 § 1 k.p. polegającego na jego niewłaściwym zastosowaniu. Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd I instancji prawidłowo ustalił, że przyczyny wypowiedzenia były konkretne i rzeczywiste .Zauważyć należy, że w toku postępowania sądowego powódki w zasadzie kwestionowały jedynie istnienie powodów wypowiedzenia. Jednakże, w ocenie Sądu Okręgowego w trakcie postępowania dokonały jedynie własnej oceny zaoferowanych dowodów. Nie przedstawiły natomiast dowodów, które potwierdziłyby tezę, że podane w wypowiedzeniach przyczyny były pozorne. Natomiast postępowanie dowodowe przeprowadzone przez Sąd Rejonowy potwierdziło faktyczne istnienie okoliczności podanych powódkom w wypowiedzeniach umów o pracę. Zgodnie z poglądami doktryny i Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 6 grudnia 2001 r., I PKN 715/00) wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Nie oznacza to oczywiście przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę. Apelujące podnoszą, iż Sąd Rejonowy dopuścił się naruszenia art. 45 § 1 k. p., poprzez niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że „przyczyny wskazane w oświadczeniu pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę z powódkami za wypowiedzeniem były konkretne i rzeczywiste, co spowodowało nie przyznanie należnego odszkodowania”. Zarzut ten jest nieuzasadniony. Sąd Rejonowy wyraźnie wskazał, że przyczyny wypowiedzenia powódkom umów o pracę znalazły potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, a decyzja pracodawcy co do wypowiedzenia nie była bezpodstawna.

W ostatnim okresie zatrudnienia U. P. nie realizowała planu

sprzedażowego zgodnie z wyznaczonymi jej przez pracodawcę normami, powódka

kilkakrotnie niewłaściwie zachowywała się w stosunku do współpracowników i

przełożonych. Ponadto nie przestrzegała wszystkich zasad zawartych w regulaminie

(...) SA. Natomiast I. S. (1) osiągała niskie wyniki sprzedaży, zaś szkolenia,

które miały poprawić efektywność jej pracy nie przyniosły rezultatu. Należy w tym

miejscu podnieść, że zgodnie z ugruntowanymi poglądami Sądu Najwyższego wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z podaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenia umowy o pracę. Wymóg konkretności może być spełniony poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2008 r., II PK 82/08). Wypowiedzenia powódkom umów o pracę spełniają powyższe kryteria.

Nadto trzeba zauważyć, że Kodeks pracy nie zabrania pracodawcy dokonania wypowiedzenia umowy o pracę z pracownikiem z powodów jakie wskazano powódkom. O zasadności wypowiedzenia umowy o pracę decyduje ocena całokształtu okoliczności motywujących to działanie pracodawcy. Tę ocenę weryfikuje orzecznictwo sądowe, przy czym w ostatnich kilkunastu latach podkreśla się w nim, że rozważając zasadność wypowiedzenia trzeba brać pod uwagę nie tylko interes pracownika, ale także zasługujący na ochronę interes pracodawcy. Dlatego słusznie zauważa Sąd Rejonowy, że pracodawca jest uprawniony do takiego kształtowania kadry pracowniczej, by gwarantowało ono wypełnienie założonych przez siebie planów, celów, polityki. W ocenie Sądu Okręgowego powódki w zasadzie nie kwestionowały zdarzeń, które legły u podstaw działań pracodawcy związanych z rozwiązaniem z nimi umów o pracę, dokonywały w istocie innej oceny tych zdarzeń. Podsumowując, powódki w toku postępowania przed Sądem Rejonowym nie wykazały skutecznie, aby przyczyna wypowiedzenia umów o pracę była pozorna. W konsekwencji w myśl regulacji art. 232 k.p.c. i art. 6 k.c. Sąd wyciąga negatywne konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów. Sprowadza się to oczywiście do ryzyka niekorzystnego rozstrzygnięcia.

Przechodząc natomiast do ostatniego zarzutu, a mianowicie naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c, należy zauważyć, że faktycznie uzasadnienie wyroku Sądu Rejonowego nie odnosi się do wskazanego w apelacji porozumienia z dnia 16 października 2012 roku. Jednakże za dominujący w orzecznictwie można uznać pogląd, że o uchybieniu przepisowi art. 328 § 2 k.p.c. można by mówić jedynie wtedy, gdyby uzasadnienie zaskarżonego orzeczenia nie zawierało danych pozwalających na kontrolę tego orzeczenia (zob. np.: postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 21 listopada 2001 r. I CKN 185/01 LEX nr 52726). Uzasadnienie zaskarżonego wyroku w sposób dostateczny wyjaśnia • przyczyny, dla których Sąd oddalił powództwa. Wskazane uchybienie Sądu nie uniemożliwia kontroli wydanego orzeczenia i w ocenie Sądu Okręgowego nie może spowodować jego uchylecia.

Uzasadnienie wyroku sporządzane jest już po wydaniu orzeczenia i dlatego nawet wadliwe sporządzenie uzasadnienia nie może mieć wpływu na treść orzeczenia./vide wyrok SN z 4.10.2012r ICSK 632/11/

Twierdzenia jakoby pozwana świadomie odkładała w czasie zawarcie przedmiotowego porozumienia i możliwie jak najdłużej stosowała zwykły tryb wypowiedzeń - co świadczyć miało o aspektach ekonomicznych leżących po stronie pracodawcy oraz o pozorności przyczyn wypowiedzenia powódkom umów o pracę, nie zostało poparte żadnymi dowodami. Powódki nie wykazały, iż ich zwolnienia były w rzeczywistości związane w jakikolwiek sposób z przeprowadzonymi u pozwanej od 31 października 2012 roku do dnia 30 czerwca 2013 roku zwolnieniami grupowymi. Nie znalazło to również potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym, z którego wynika, że ich stanowiska pracy nie zostały zlikwidowane, bowiem na ich miejsce zostali zatrudnieni nowi pracownicy. Wobec tego należy wywieść, że naruszenie przez Sąd treści art. 328 § 2 k.p.c. nie miało w istocie wpływu na treść zapadłego wyroku. Naruszenie przepisu określającego wymagania, jakim winno odpowiadać uzasadnienie wyroku sądu (art. 328 § 2 k.p.c), może być ocenione jako mogące mieć istotny wpływ na wynik sprawy w sytuacjach tylko wyjątkowych, do których zaliczyć można takie, w których braki w zakresie poczynionych ustaleń faktycznych i oceny prawnej są tak znaczne, że sfera motywacyjna orzeczenia pozostaje nieujawniona bądź ujawniona w sposób uniemożliwiający poddanie jej ocenie instancyjnej. Taka sytuacja nie miała miejsca na gruncie niniejszej sprawy.

Mając powyższe okoliczności na względzie Sąd Okręgowy oddalił apelacje na podstawie art. 385 k.p.c. jako nieuzasadnione - punkt I. wyroku.

Ponieważ powódki przegrały sprawę w postępowaniu apelacyjnym w całości, o kosztach procesu Sąd Okręgowy orzekł mając na uwadze treść art. 98 § 1 i 3 k.p.c. i 99 k.p.c. w z § 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 11 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013 roku poz. 490) zasądzając w punkcie II. wyroku po 60 zł od każdej z nich tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.