

UZASADNIENIE

Pozwem, złożonym w dniu 15 lipca 2016 roku, przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K., Ż. M. (1) wniosła o zasądzenie od pozwanej kwoty 10.500 złotych wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty, oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki, kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu, powódka podała, że oświadczenie o wypowiedzeniu, nie odzwierciedla prawdziwej przyczyny rozwiązania umowy o pracę, którą były względy ekonomiczne. Przyczyna ta była ujawniona w czasie wręczania powódce oświadczenia. Ujawniona w wypowiedzeniu okoliczność – brak realizacji założeń dotyczących celów kwartalnych dla okresu Q2 16, nie znalazło potwierdzenia w stanie faktycznym. Nie wiadomo konkretnie, jakie założenia nie zostały zrealizowane, w związku z czym, powódka nie знаła przyczyny rozwiązania z nią umowy o pracę.

Pismem z dnia 8 sierpnia 2016 roku, powódka dokonała sprecyzowania powództwa, wnosząc o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej kwoty 14.785,35 złotych - tytułem

odszkodowania.

W odpowiedzi na pozew złożonej w dniu 30 sierpnia 2016 roku pozwana spółka (...), reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko strona pozwana wskazała, iż powódka była zatrudniona w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku menadżera regionalnego sprzedaży. W pracy powódki miała ona do zrealizowania cele miękkie i twarde. Cele twarde były w każdym kwartale opracowywane i przedkładane przez pracownika jego przełożonemu, który dokonywał akceptacji. Cele te miały zakładać osiągnięcie przynajmniej minimalnych wskaźników określanych w Regulaminie premiowania. Jednocześnie pracownik miał obowiązek rozliczenia poprzedniego kwartału. Powódka znała powyższe zasady.

W dniu 4 stycznia 2016 roku bezpośredni przełożony powódki skierował do niej wiadomość e-mail, w której wskazał na konieczność podsumowania poprzedniego kwartału oraz zaplanowanie Sprzedaży na pierwszy kwartał 2016 roku (Q1 2016) – do dnia 14 stycznia 2016 roku. Powódka potwierdziła, że wykona te zadania. W dniu 12 stycznia 2016 roku doszło do spotkania Ż. M. i jej bezpośredniego przełożonego, którym zostały przedstawione oczekiwania pozwanego. Głównym Oczekiwaniem pozwanego było zarządzanie procesem sprzedaży do nowo powołanego D.. Powódka sporządziła ten harmonogram dopiero 23 lutego 2016 roku. Przełożony w połowie lutego 2016 roku zwracał się do powódki, za pośrednictwem poczty elektronicznej, wskazując, iż nie złożyła Ona odpowiednich dokumentów oraz nie rozliczyła poprzedniego kwartału. W rozmowie z przełożonym powódka poruszyła te kwestie. Została ona poinformowana również o przeniesieniu realizacji kampanii sprzedażowych z innego pracownika na powódkę. Po tej rozmowie powódka potwierdziła jej treść i przebieg w korespondencji mailowej kierowanej, do przełożonego. Pomimo to powódka nie wywiązała się z obowiązku przygotowania podsumowania ostatniego kwartału 2015 roku oraz zaplanowania celów sprzedażowych na pierwszy kwartał 2016 roku. Z projektów przekazanych powódce od innego pracownika, było ich około 60, Z. M. zaimportowała 13. N. celów sprzedażowych Q1 2016 uniemożliwiło ich formalną i zgodną z procedurą akceptację – stanowiło to zachowanie niezgodne z obowiązującymi w pozwanej spółce procedurami.

Powódka samowolnie, bez konsultacji z przełożonym, przyjęła do realizacji cele sprzedażowe Powódka swoją pracę rozliczała w systemie (...), do którego wgląd miał jej pracodawca. Wobec tego podniesiono, iż nawet jeśli przyjąć, że cele wyznaczone sobie przez powódkę byłyby zaakceptowane to zgodnie z obowiązującym wskaźnikiem efektywności nie spełniałyby one oczekiwań. Łączna wartość realizacji celów wskazanych przez Z. M. wynosi bowiem 75,17 % (według wyników zadeklarowanych przez powódkę) lub 26,22% (według wyników ujawnionych w systemie (...)), podczas gdy minimalna akceptowana wartość to 85%.

Strona pozwana podniosła również, iż z początkiem drugiego kwartału 2016 roku powtórzyła się sytuacja z kwartału pierwszego – powódka nie dokonała rozliczenia poprzedniego kwartału oraz nie przedłożyła celów na nowy okres.

W związku z tym w dniu 21 kwietnia 2016 roku bezpośredni przełożony powódki odbył z nią rozmowę dyscyplinującą. W toku tej rozmowy pouczono powódkę, że sytuacja samodzielnego wytyczania sobie przez nią celów jest niedopuszczalna. Wskazano również, iż Ż. M. nie rozliczyła poprzednich okresów i nie dostarczyła planów na kolejny kwartał oraz, że nie aktualizuje ona informacji w systemie (...). Przełożony, mając na uwadze, że powódka w drugim kwartale za główny cel miała zdżożenie Menadżerów Regionalnych w proces sprzedaży, zaproponował ustalenie celów sprzedażowych „twardych” na poziomie zerowym, pod warunkiem, że dokonana będzie formalna akceptacja po przedłożeniu celów „twardych”, która powódka miała przedłożyć, że powódka niezwłocznie dokona rozliczenia pierwszego kwartału 2016 roku; że przekazana zostanie lista klientów, co do których proces sprzedażowy musiał być kontynuowany pomimo celów sprzedażowych na poziomie 0 i zaimportowanie ich do systemu (...) na drugi kwartał 2016 roku wykonana będzie kampania w stosunku tylko do tych klientów. Zadania te miały być wykonane niezwłocznie po spotkaniu. Poinformowano powódkę również, iż w przypadku braku poprawy rzetelności i sumienności wykonywania jej zadań pracodawca podejmie decyzję o rozwiązaniu z nią umowy o pracę. Powódka ponadto miała raz w miesiącu stawiać się w centrali celem monitorowania realizacji celów. W drugim kwartale 2016 roku powódka nie zrealizowała żadnego ze stawianych przez nią celów - ani twardych, ani miękkich. W związku z tym pracodawca rozwiązał z powód umowę o pracę.

Pismem procesowym z dnia 31 maja 2017 roku pełnomocnik powódki dokonał sprecyzowania powództwa poprzez wniesienie o zasądzenie na rzecz powódki od pozwanej spółki kwoty 14.785,35 złotych z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty i o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 27 grudnia 2017r. Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia , orzekając w sprawie XP 310/16 oddalił powództwo, zasądając od powódki na rzecz pozwanego kwotę 360 zł. tytułem kosztów zastępstwa procesowego .

Sąd Rejonowy poczynił następujące ustalenia faktycznie:

Powódka Ż. M. (1) była pracownikiem pozwanej spółki na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 11 czerwca 2013 roku do dnia 31 sierpnia 2013 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku regionalnego menadżera sprzedaży. W dniu 1 września 2013 roku strony zawarły umowę o pracę na czas określony do dnia 31 sierpnia 2014 roku. Z dniem 1 września 2014 roku strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony.

Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 4.928,45 złotych.

Na stanowisku równoległym do stanowiska powódki, w 2016 roku, w pozwanej spółce, pracował G. N. (1) ,który zajmował się obsługą Polski południowej i zachodniej, pozostały obszar kraju podlegał powódce. G. N. pracował od października 2013 roku – powódka wdrażała go w wiele elementów pracy.

Bezpośrednim przełożonym powódki był I. S. (1). I. S. do 2017 roku był prezesem zarządu pozwanej spółki. I. S. odbywał z pracownikami rozmowy dyscyplinujące – zawsze w cztery oczy. Jeśli wygłaszał jakieś uwagi na forum, zawsze były to tylko pochwały.

W pozwanej agencji praca odbywała się na podstawie określanych przez pracownika i jego przełożonego planów kwartalnych. Plany te miały charakter ilościowy i jakościowy – polegały na wysłaniu odpowiedniej ilości ofert ogólnych, ofert finansowych, ale również na pozyskaniu określonych klientów.

Cele twarde to ilość ofert, spotkań, pozyskanych klientów, cele miękkie dotyczyły bieżących projektów w danym kwartale. Każdy z celów miał inną wagę w przypadku jego zrealizowania. Akceptowalne przez pozwaną spółkę minimum realizacji zakładanych celów to 85%.

Każdy z pracowników miał przydzieloną do wysłania określoną liczbę ofert ogólnych, ofert finansowych, ilość spotkań do odbycia, ilość klientów do pozyskania. Pracownik proponował cele na dany kwartał i wymagały one zaakceptowania przez przełożonego, z zastrzeżeniem możliwości korekty lub poprawek.

Bieżącym obowiązkiem powódki było uzupełnianie danych w systemie CMR - gdzie odnotowywano kwartalne cele sprzedażowe, listę firm, z którymi w danym kwartale pracownicy mieli się kontaktować, odznaczali wykonanie zadań, dokonywali adnotacji o pozyskaniu klienta. Na podstawie zapisów w systemie pracodawca rozliczał powódkę z wykonania pracy.

Na koniec kwartału pracownicy mieli obowiązek wygenerowania raportu z systemu i załączenia do niego część opisową stopnia realizacji.

Ż. M. (1) nie uzupełniała systemu (...) w sposób regularny.

Pracownicy po każdym kwartale spotykali się z przełożonymi i omawiali wyniki realizacji celów, wskazując czy założenia udało się zrealizować czy nie, z jakich powodów. Zawsze jeśli pracownik zauważał, iż występują trudności z realizacją założonych celów, mógł zwrócić się do przełożonych o pomoc, wskazanie błędów, bądź zgłosić, że będzie mu ciężko zrealizować założony cel i dlatego taka sytuacja występuje.

Od stycznia 2016 roku w związku ze zmianą stanowiska G. N. powódka przejęła kilkudziesięciu z jego klientów.

Na przełomie 2015 i 2016 roku jeden z dużych klientów pozwanej spółki - (...) – zakończył współpracę. Pracownicy otrzymali wówczas polecenie, aby skupić się na realizacji innych zamówień.

W styczniu 2016 roku przełożony powódki był niedostępny w związku z chorobą żony i syna.

W I kwartale 2016 roku firma weszła w fazę reorganizacji.

Ważnym elementem było znalezienie klientów, tak aby nadrobić straty związane z zakończeniem współpracy z T..

Zmiany organizacyjne w związku z utratą T. miały miejsce w grupie spółek, do której należała pozwana spółka, ale nie w pozwanej spółce.

Pozwana w 2016 roku rozwiązała umowę o pracę tylko z powódką. Pozostałe osoby, z którymi rozwiązano umowy o pracę zatrudnione były w innych spółkach należących do grupy. Zwolnieniami w pozwanej spółce zostali objęci pracownicy bezpośrednio zajmujący się utraconym klientem.

Utrata tego klienta w żaden sposób nie zagrażała stanowisku powódki.

W dniu 16 lutego 2016 roku przełożony powódki zwrócił się do niej o przesłanie mu podsumowania Q4 2015 oraz planu Q1 2016 – w mailu z godziny 8:51. Tego samego dnia przełożony powódki przeprowadził z nią rozmowę telefoniczną, w której ustalono, że Ż. M. prześle mu podsumowanie Q4 2015, przejmie od innego pracownika wskazane projekty i skonsultuje się z tą osobą w razie konieczności, prześle plan na Q1 2016 roku, opracuje harmonogram wdrożenia nowej procedury tak, aby w dniu 1 marca 2016 roku była możliwość rozpoczęcia pracy w kampanii Q2 2016.

Kampania Q4 2015, Q1 i Q2 2016 nie została w przypadku powódki zakończona.

W I kwartale 2016 roku doszło w pozwanej spółce do połączenia działu sprzedaży i działu operacyjnego.

Powódka prowadziła wdrożenie procesu sprzedaży u menadżerów do spraw sprzedaży i obsługi klienta w nowopowstałym dziale. Ostatecznie proces ten nie został zrealizowany.

Powódka sama wpisała sobie określone cele w I kwartale 2016 roku – bez konsultowania tego z przełożonym.

Na koniec I kwartału powódka przedstawiła raport, jednak nie zgadzał się on z tym, co znajdowało się w systemie.

W porównaniu ilości logowań powódki i G. N. (1) – pracującego na analogicznym stanowisku wyniki były następujące - w okresie od 11 stycznia 2016 roku do 15 lipca 2016 roku powódka zalogowała się do systemu około 30 razy, zaś w analogicznym okresie G. N. logował się około 90 razy. (...) menadżer sprzedaży powinien logować się do systemu codziennie.

Powódka rzadko bywała w biurze pozwanej spółki, w II kwartale 2016 roku nie była w biurze w Ł. ani razu.

W kwietniu 2016 roku przełożony powódki przeprowadził rozmowę z powódką. Rozmowa miała charakter coachingowy. I. S. wskazał, że jeśli praca powódki nadal będzie wyglądała tak, jak to było od początku 2016 roku, to pracodawca rozwiąże z nią umowę o pracę. W toku rozmowy, przełożony przesunął, stawiane powódce, cele twarde do celów miękkich, aby podkreślić ich znaczenie. Chodziło m.in. o aktualne uzupełnianie danych w systemie.

Powódka, na koniec spotkania, przyznała rację I. S., podziękowała mu za spotkanie, powiedziała, że przeorganizuje swój system pracy, że rozmowa podniosła ją na duchu, zapewniła również, że będzie się wywiązywała ze swoich obowiązków w II kwartale 2016 roku.

Na początku maja 2016 roku, przełożony powódki zdecydował, że cele twarde - ilość pozyskanych klientów – w II kwartale 2016 roku w przypadku powódki będzie sprowadzona do wartości zerowej w zakresie wagi i znaczenia, przy podsumowaniu kwartału. W związku z tym, powódka miała skupić się na najważniejszym celu - wdrożeniu procesu sprzedaży.

Powódka nie wykonała tego celu we wskazanym kwartale.

W korespondencji mailowej z dnia 17 maja 2016 roku, powódka została poproszona o przygotowanie podsumowania jej aktywności: spraw bieżących, realizacji celu z arkusza Q, co jej się udawało, a co nie. Wskazano, aby powódka nie stresowała się spotkaniem, bowiem rozmowa będzie miała charakter coachingowy.

Data spotkania była przekładana.

Na początku czerwca 2016 roku przełożony powódki widział brak poprawy jakości jej pracy – system (...) nie był uzupełniany, powódka nie wywiązywała się z obowiązków, nie zrealizowała celu, jej działanie było chaotyczne. W systemie logowała się sporadycznie. Powódka nie uzupełniała danych w systemie (...), nie nadrobiła zaległości jakie miała w tym zakresie.

Oświadczeniem z dnia 8 lipca 2016 roku pracodawca rozwiązał umowę o pracę z powódką z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazano brak realizacji założeń dotyczących celów kwartalnych dla okresu Q2.

Ostatecznie projekt, za który odpowiedzialna była powódka wdrożył w ciągu 3 miesięcy G. N..

Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego - jedynie częściowo zeznań powódki, a w całości na podstawie wskazanych świadków oraz załączonych do akt sprawy dokumentów. Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki, gdyż pozostawały one w zupełnej sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym. W toku postępowania ustalono bowiem jednoznacznie, że przełożeni wskazywali powódce wielokrotnie w spornym okresie, że nie wykonuje ona w sposób należyty swoich zadań, przeprowadzane były w tym zakresie rozmowy dyscyplinujące. W ocenie Sądu Rejonowego Powódka nie miała podstaw do twierdzenia, że przełożeni akceptowali jej sposób wykonywania obowiązków, że realizowała powierzone jej zadania na odpowiednim poziomie. Z materiału dowodowego jednoznacznie wynika również, iż jednym z istotniejszych elementów w pracy powódki było logowanie się do systemu i uzupełnianie zawartych w nim danych w sposób systematyczny. Zeznali o tym świadkowie - w tym G. N. i I. S.. Dzięki bowiem temu narzędziu pracodawca powódki miał wgląd do jej dnia pracy, mógł na bieżąco monitorować sposób wykonywania obowiązków przez pracowników. W związku z tym, w ocenie Sądu Rejonowego, niezasadne było twierdzenie powódki, iż (...) nie był najważniejszy. Co więcej – w punktach programu wdrożonego

wobec powódki – zawarte było regularne uzupełnianie systemu. Sąd uznał, że już samo to wskazuje, na istotność tego aspektu pracy. Powódka w toku składanych zeznań wskazywała również, iż nie przedstawiła raportu Q4 z 2015 roku i nie uzgodniła celów na Q1 2016 ponieważ w styczniu 2016 roku jej przełożony był nieosiągalny w związku z problemami rodzinnymi. Sąd ustalił, iż prawdą jest, że we wskazanym okresie rodzina I. S. miała problemy zdrowotne, jednakże nie blokowało to możliwości wykonania obowiązków przez powódkę. Co więcej – jak wynika z materiału dowodowego ostatni kwartał 2015 roku ostatecznie nie został przez powódkę rozliczony. W związku z powyższym twierdzenie, iż stało się tak z powodu nieobecności przełożonego jest niezasadne.

Powódka podnosiła również, iż rozwiązanie z nią umowy o pracę było konsekwencją utracenia przez pozwaną spółkę jednego z kluczowych klientów. Na przełomie 2015 i 2016 roku, sieć marketów T., zakończyła współpracę z grupą spółek, do których należała pozwana. Jednakże z zeznań świadków, w tym G. N., wprost wynika, iż powyższe w żaden sposób nie zagrażało stanowisku powódki. W grupie spółek istotnie doszło do rozwiązania umów o pracę z kilkoma osobami, w związku z utraceniem tego klienta jednakże nie obejmowało to spółki zatrudniającej powódkę. I. S. wprost wskazał, iż pracodawca nie chciał rozwiązywać z powódką umowy o pracę, że do jej zadań należało raczej uzyskanie nowych klientów, tak aby nie odczuć straty T..

Przełożeni powódki wielokrotnie dostosowywali swoje oczekiwania do możliwości Ż. M.. Do końca 2015 roku powódka była postrzegana jako dobry pracownik, w związku z czym zajmowała wysokie i odpowiedzialne stanowisko, powierzono jej wdrożenie nowego programu. Powódka nie spełniła tych oczekiwań, w ciągu pół roku nie udało się jej wdrożyć nowego programu w utworzonym dziale. Po rozwiązaniu z nią umowy o pracę zadanie to powierzono G. N., który wykonał je w ciągu 3 miesięcy.

W zakresie wyznaczenia sobie, przez powódkę, celów na Q1 2016 - nie dochowała ona, w tym przypadku, obowiązującej w firmie procedury. Rzeczywiście zazwyczaj wyznaczanie nowych celów odbywało się tak, że pracownik sam je konkretyzował, wymagały one jednak akceptacji przełożonych. Powódka nie przedstawiła postawionych sobie zadań do zaakceptowania przełożonych, twierdziła jednak, że to zrobiła.

W ocenie Sądu Rejonowego zeznania powódki choć obszernie, nie zostały poparte innym materiałem dowodowym, który podważyłby dokumenty i maile przedstawione przez pozwanego, oraz zeznania świadków.

Sąd Rejonowy w odniesieniu do tak ustalonego stanu faktycznego odwołał się do regulacji art. 30 § 1 p. 2, zgodnie z którą umowa o pracę ulega rozwiązaniu z zachowaniem okresu wypowiedzenia na mocy oświadczenia jednej ze stron. Stosownie do regulacji zawartej w §4 i §5 powołanego przepisu pracodawca wypowiadając pracownikowi umowę o pracę musi wskazać przyczyny takiego wypowiedzenia oraz pouczyć go o przysługującym prawie odwołania się do Sądu Pracy. W razie stwierdzenia braku podania przez pracodawcę przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę Sąd Pracy na mocy art. 45 §1 k.p. orzeka, stosownie do żądania pracownika, o bezskuteczności takiego wypowiedzenia, a jeśli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy lub zasądza na rzecz tego pracownika odszkodowanie.

Sąd, na żądanie pracownika, może zweryfikować postępowanie pracodawcy przy wypowiedzaniu umowy o pracę. Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonana z uwzględnieniem słuszych interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę jest podyktowane rzeczywistym, realizowanym w dobrej wierze i znajdującym usprawiedliwienie w konkretnych okolicznościach faktycznych dążeniem zakładu pracy do usprawnienia pracy w tym zakładzie i jednocześnie nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, wypowiedzenie takie jest uzasadnione w rozumieniu przepisów kodeksu pracy, choćby nie likwidowało wszystkich nieprawidłowości kadrowych istniejących w tym zakładzie.

Sąd Rejonowy zauważył, że kluczowym elementem wypowiedzenia umowy o pracę, jest wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę. Wypowiedzenie umowy o pracę winno być uzasadnione. Przyczyna wskazana przez pracodawcę nie musi mieć szczególnej wagi, ponieważ wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę. Sąd Rejonowy zauważył, że Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie przyjął, że

podanie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę ma charakter formalny i informacyjny, przyczyna jednak powinna być skonkretyzowana i rzeczywista. Naruszeniem tego obowiązku jest więc brak wskazania przyczyny, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, niewystarczająco jasny i konkretny, a także podanie innej przyczyny niż ta, która pracodawcę motywowała, a więc wskazanie przyczyny nierzeczywistej.

Sąd Rejonowy podkreślił, że wypowiedzenie jest zwyczajnym sposobem rozwiązania umowy o pracę. Przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć charakteru szczególnego, co więcej nie musi wskazywać okoliczności przez pracownika zawinionych. Mogą to być okoliczności obiektywnie uzasadniające interes pracodawcy w wypowiedzeniu umowy o pracę pracownika. Przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy. Nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę. Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie powtarza te zasady, twierdząc, iż „naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyn wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna”. Sąd Rejonowy przywołał też tezę Sądu Najwyższego, iż „wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione nie tylko wtedy, gdy wskazana w nim przyczyna faktycznie zaistniała, lecz była zbyt małej wagi, aby stanowić podstawę rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, ale także wówczas, gdy przyczyna ta okazała się pozorna (fikcyjna, nierzeczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca) i z tego właśnie względu nieuzasadniająca wypowiedzenia, a więc powodująca uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione. W obu przypadkach brak takiej przyczyny (uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę) rodzi po stronie pracownika powstanie roszczeń określonych w art. 45 § 1 k.p.”

Sąd Rejonowy podniósł również, że obowiązek wskazania przez pracodawcę konkretnej i prawdziwej przyczyny rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę ma doniosłe znaczenie szczególnie z uwagi na możliwość weryfikacji wypowiedzenia przez Sąd. Jeśli bowiem dojdzie do takiej sytuacji, Sąd ocenia zasadność wypowiedzenia umowy o pracę w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę. „Z tego powodu przyczyna wypowiedzenia powinna być skonkretyzowana, co nie oznacza jedynie obowiązku wyczerpującego powołania wszystkich okoliczności, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny wypowiedzenia polega nie tyle na jej opisaniu w sposób szczegółowy, co na precyzyjnym wskazaniu tych okoliczności, które są przyczyną wypowiedzenia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą oceny, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być znana pracownikowi najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadające umowę.” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2015 roku w sprawie I PK 140/14, LEX 1653739)

Sąd Rejonowy podniósł również, że zgodnie z treścią art. 6 k.c. na pozwanym ciąży obowiązek udowodnienia przyczyny wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę. Wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed Sądem Pracy toczy się tylko w granicach przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 września 1980 roku w sprawie I PRN 86/80, Sł. Prac. 1981, nr 8, str. 12)

Sąd Rejonowy podkreślił, że stosunek pracy jest relacją dwustronną, w skład której wchodzi dwa podstawowe zobowiązania wzajemne: pracownicze - do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przezeń wyznaczonym, i pracodawcy - do zatrudniania pracownika i świadczenia na jego rzecz wynagrodzenia. Treść stosunku pracy nie ogranicza się tylko do wymienionych obowiązków i uprawnień jego stron, ponieważ uzupełniona być musi także o wiele uprawnień i obowiązków, które wynikają z czynności prawnej nawiązującej ten stosunek, ustawy, zasad współżycia społecznego i ustalonych zwyczajów. Niektóre z tych obowiązków precyzują wymogi, jakim powinna odpowiadać wykonywana praca, zarówno aspekcie ilościowym, jak i jakościowym, inne określają reguły zachowania w trakcie pełnienia pracy, a jeszcze inne odnoszą się do zachowań pracownika warunkujących kontynuowanie więzi prawnej zwanej stosunkiem pracy. Pracodawca może stawiać pracownikowi wymagania tak, aby pracownik był dla niego rentowny. Wymagania te jednak nie mogą być nader wygórowane. Pracownik musi mieć możliwość sprostania im podczas swojego normalnego czasu pracy.

W przedmiotowej sprawie pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę jako przyczynę wskazując brak realizacji założeń dotyczących celów kwartalnych dla okresu Q2 2016.

Sąd pierwszej instancji w toku postępowania ustalił, iż po pierwsze wypowiedzenie umowy o pracę złożone przez pracodawcę spełniało wymogi formalne - było złożone na piśmie, powołana w nim została przyczyna rozwiązania i zawierało ono pouczenie dla pracownika o prawie odwołania się do Sądu. Ustalono również, iż przyczyna wskazana przez pracodawcę była konkretna, jasna i precyzyjnie wskazana, była również zrozumiała dla pracownika.

Powódka była uprzedzona o niezadowolających wynikach pracy, odbyło się z powódką kilka rozmów na ten temat, znała oczekiwania firmy i konkretne obszary do poprawy, w tym co do aktualnego uzupełniania danych w systemie. Zeznania świadków są tu potwierdzone treścią korespondencji mailowych.

Postępowanie sądowe zmierzał do ustalenia, czy motyw, jakie legły u podstaw decyzji pracodawcy o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę były prawdziwe. Materiał dowodowy zebrany w sprawie pozwolił stwierdzić, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było zasadne. Pracodawca od początku 2016 roku obserwował obniżenie jakości pracy powódki, nie wywiązywała się ona w odpowiedni sposób z powierzonych jej obowiązków. Przełożeni niejednokrotnie szli na rękę powódce zmieniali stawiane przed nią cele tak, aby mogła ona sprostać wymaganiom przełożonych. Jednakże pomimo ustępstw powódka nie wywiązała się ze stawianych przed nią wymogów. Do dnia złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę nie rozliczyła ona bowiem drugiego kwartału 2016 roku, nie realizowała stawianych przed nią zadań. Jednocześnie Sąd zważył, iż zadania te były możliwe do zrealizowania we wskazanym na to czasie - ponieważ po rozwiązaniu umowy o pracę z powódką zadania te powierzono innej osobie, która zrealizowała je do końca.

Sąd Rejonowy podniósł ponadto, że pracodawca zwracał uwagę powódki na to, że wszystkie stawiane jej cele są tak samo ważne i znaczące. Aby lepiej dać temu wyraz I. S. dokonał przesunięcia w zakresie programu pracy powódki tak, że wszystkie stawiane przed nią zadania miały taką samą wagę. W późniejszym okresie - w celu dania Ż. M. kolejnej szansy - przełożony wskazał, że najważniejsze dla powódki będzie wdrożenie programu sprzedażowego, pozostałe zadania natomiast nie były w Q2 2016 roku istotne. Jednakże powódka nie wywiązała się nawet z tak stawianego przed nią zadania. Pracodawca na początku czerwca 2016 roku widział już, że nie doszło do poprawy w zakresie sposobu realizacji pracy powódki - było to chaotyczne i niezorganizowane. Z. M. nie nadrobiła zaległości w pracy, jakie powstały, doprowadziła do tego, że powiększyły się one.

Sąd pierwszej instancji przywołał wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2015 roku w sprawie II PK 87/14 (LEX 1659234), w którym zajął stanowisko, iż „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 pracowniczej. Pracodawca nie ma obowiązku zatrudniania niewydajnego pracownika”. W związku z tym, iż w przedmiotowej sprawie niewywiązywanie się powódki ze stawianych przed nią celów było zależne od Z. M., Sąd Rejonowy stwierdził, że pracodawca miał podstawy do rozwiązania z nią umowy o pracę – za wypowiedzeniem które jest zawsze zwyczajnym, normalnym sposobem rozwiązania umowy.

Mając powyższe na względzie Sąd Rejonowy oddalił powództwo jako bezzasadne.

O kosztach procesu – kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1804).

Apelację od powyższego orzeczenia wniosła powódka, zaskarżając wyrok w całości, zarzucając mu naruszenie:

1. przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, tj. art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. skutek przekroczenia przez Sąd pierwszej instancji granic swobodnej oceny dowodów, poprzez zaniechanie

rozważenia materiału dowodowego zebranego w sprawie oraz uwzględnienia w należyтым stopniu wskazań wiedzy i doświadczenia życiowego w dokonaniu ustaleń faktycznych oraz oceny wiarygodności dowodów, które wyrażało się w:

a) pominięciu okoliczności faktycznych wynikających z korespondencji e-mail z dnia 9-13 lipca 2016 r. wskazującej na brak obiektywnej możliwości zrealizowania w terminie przez powódkę celu I „Wdrożenie Menagerów Regionalnych w proces sprzedaży”;

b) odmowie dania wiarygodności zeznaniom powódki, podczas gdy z zeznań tych wynikało, że: powódka nie była dyscyplinowana przez pracodawcę, który nie miał zastrzeżeń do sposobu wykonywania przez nią obowiązków pracowniczych, a także, iż rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia stanowiły okoliczności leżące po stronie pracodawcy;

c) oparcie w wyżej wymienionym zakresie ustaleń faktycznych jedynie na wersji wydarzeń wynikającej z zeznań świadków G. N. (1) i I. S. (1), podczas gdy z zasad doświadczenia życiowego wynika, że świadkowie ci, jako zatrudnieni w pozwanej Spółce i zaangażowani w proces wypowiedzenia powódce umowy o pracę, prezentować będą linię wydarzeń korzystną dla pracodawcy;

2. prawa materialnego, tj. art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że wypowiedzenie umowy o pracę spełniało wszystkie wymogi formalne, podczas gdy przyczyna wypowiedzenia nie była rzeczywista ani wystarczająco skonkretyzowana i odnosiła się do rezultatów pracy powódki, na które nie miała ona wpływu, a w oświadczeniu o wypowiedzeniu nie wskazano przyczyn związanych z osobą powódki i sposobem wykonywania przez nią pracy.

Apelująca wniosła o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości, ewentualne uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy sądowi I instancji do ponownego rozpoznania na podstawie art. 386 § 4 k.p.c.,

2. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje, według norm przepisanych. Apelująca w uzasadnieniu podniosła, że Sąd pierwszej instancji w ustalonym stanie faktycznym i motywach rozstrzygnięcia w zasadzie nie odniósł się do korespondencji e-mail złożonej przez powódkę do akt sprawy wraz z pismem procesowym z dnia 31 maja 2017 r., z której to wynikało, że wykonanie zadania powierzonego pracownikowi (celu I „Wdrożenie Menagerów Regionalnych w proces sprzedaży”) w terminie było obiektywnie niemożliwe, bowiem w okolicznościach niniejszej sprawy nie było zależne w całości od pracy powódki, ale także od jej współpracy z menadżerami ds. sprzedaży i obsługi klienta, którzy nie byli jej podwładnymi. Treść omawianej korespondencji wskazuje na to, że pracodawca – I. S. (1) prosił o zrozumienie opóźnień realizacji zadań podległego mu działu, wobec faktu, iż stały przed nim ważniejsze zadania od wdrożenia sprzedaży. Zdaniem apelującej, pracodawca powinien wówczas zapewnić pracownikowi niezbędne wsparcie w egzekwowaniu wykonania przez podległych mu menadżerów zadań, według ustalonych terminów, co miało być zagwarantowane, zgodnie z treścią arkusza celów.

Strona apelująca podniosła również, że Sąd pierwszej instancji odmówił wiary zeznaniom powódki stwierdzając, że są one sprzeczne z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Zdaniem apelującej Sąd pominął ten aspekt zeznań powódki, z którego wynika, że nie była ona wcześniej dyscyplinowana przez pracodawcę, który nie miał zasadniczo zastrzeżeń do wykonywanej przez nią pracy, a przyczyny wskazane w oświadczeniu o wypowiedzeniu nie stanowiły rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, która to przyczyna w rzeczywistości związana była z sytuacją gospodarczą zakładu pracy. W tym zakresie Sąd, w opinii apelującego, bezpodstawnie dał wiarę jedynie wersji wydarzeń wynikającej z zeznań świadków – G. N. (1) i I. S. (1), podczas gdy oczywiste jest, że zeznania te będą zbieżne z linią obrony pracodawcy, zwłaszcza, że w spornym okresie to świadek I. S. (1) był przełożonym powódki.

Zdaniem Skarżącej, Sąd pierwszej instancji nie nadał właściwego znaczenia okolicznościom mającym istotne znaczenia dla prawidłowego rozstrzygnięcia. Apelująca podniosła, że to „realizacja celów kwartalnych” stanowiła wskazaną przez pozwanego przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, która wyznaczała zakres kognicji Sądu w

niniejszej sprawie. W ocenie apelującej prawidłowo ustalony stan faktyczny pozwoliłby na stwierdzenie nie tylko, że „cele kwartalne” nie stanowiły rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia, ale także że z trzech celów kwartalnych: jeden cel (cel III – Aktualizacja narzędzi służących do przygotowania (...) /kalkulator/) został zrealizowany, wykonanie drugiego z nich (celu I - „Wdrożenie Menagerów Regionalnych w proces sprzedaży”) było niezależne od powódki i od tego, w jaki sposób wykonywała swoją pracę, a jego niewykonanie miało miejsce z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy. Co więcej, wobec przygotowania przez powódkę znacznej części procedur niezbędnych w procesie wdrożenia, można stwierdzić, że zadanie to zostało przez nią częściowo wykonane. W ocenie apelującej, Sąd podnosząc, że G. N. (1) mógł w późniejszym terminie zrealizować przedmiotowy cel w ciągu 3 miesięcy zupełnie nie wziął pod uwagę dotychczasowego nakładu pracy powódki. Jedynie jeden cel (cel II – uzupełnianie systemu (...)) nie został przez powódkę zrealizowany. Znamienne zdaniem apelującej jest to, że w uzasadnieniu skarżonego orzeczenia Sąd nie ustalał, na czym polegały założenia dotyczące celów kwartalnych i dokładnie, które z nich zostały zrealizowane i dlaczego, a które nie. Zasadniczą część uzasadnienia Sąd poświęcił, natomiast, ocenie pracy powódki.

Powyższe okoliczności miały, według apelującej, przesądzające znaczenie dla oceny materialno-prawnych przesłanek rozwiązania umowy o pracę z powódką, bowiem to pracodawca był zobowiązany udowodnić zasadność wypowiedzenia, przy czym mógł to uczynić tylko w oparciu o tę przyczynę, którą wskazał w wypowiedzeniu (por. wyrok SN z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98), zaś tak zakreśloną przyczynę powinien zbadać Sąd z punktu widzenia jej konkretności i rzeczywistości. Zdaniem skarżącej, nie sposób przyjąć, by pracodawca, który jedynie bardzo ogólnikowo wskazał w wypowiedzeniu przyczynę zwolnienia pracownika, mógł dowolnie i bez żadnych ograniczeń w toku procesu o odszkodowanie za niezgodne z prawem lub nieuzasadnione wypowiedzenie umowy, wypełniać te przyczyny treścią przez powoływanie licznych zarzutów z całego okresu zatrudnienia pracownika, co miało miejsce w niniejszej sprawie.

Strona pozwana, uzasadniając zarzut naruszenia prawa materialnego, podniosła, że przyczyna wypowiedzenia, jaką wskazał pracodawca w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę („brak realizacji założeń dotyczących celów kwartalnych dla okresu Q2”), nie spełnia wymogów formalnych i nie była ani rzeczywista ani wystarczająco skonkretyzowana. Przyczyna ta bowiem odnosiła się do rezultatów pracy powódki, na które przynajmniej w części nie miała wpływu. Choć Sąd pierwszej instancji poświęcił temu zasadniczą część uzasadnienia wyroku, to w samym oświadczeniu o wypowiedzeniu nie wskazano przyczyn związanych z osobą powódki i sposobem wykonywania przez nią pracy.

Apelująca zauważyła, że umowa o pracę, jest umową starannego działania, nie zaś umową rezultatu. Wypowiedzenie takiej umowy jedynie z powodu „nieosiągnięcia celu” samo w sobie byłoby sprzeczne z jej istotą. W sytuacji zatem, gdy wypowiedzenie stosunku pracy związane jest z nieosiągnięciem przez pracownika pewnych rezultatów, to dopiero uzasadnione zarzuty pracodawcy w zakresie niestarannego i niesumiennego postępowania pracownika, prowadzące do rozwiązania z nim umowy z tej przyczyny. Plany wykonania przez zespół pracowniczy obowiązków (np. kwartalnych – jak w omawianej sprawie) mogą być wyłączenie jednym z mierników pracy i jej ilości.

Skarżąca podniosła następnie, że skoro przyczyną wypowiedzenia są zastrzeżenia pracodawcy, co do sposobu realizowania przez pracownika obowiązków pracowniczych, prowadzące do niesatysfakcjonujących pracodawcę wyników jego pracy, to zarzuty te powinny być skonkretyzowane i wskazane w piśmie rozwiązującym umowę o pracę, gdyż w granicach tych przyczyn powinna być dokonana ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę przez Sąd. Tymczasem zarzuty co do niewłaściwego sposobu realizacji przez powódkę obowiązków pracowniczych nie zostały w ogóle sformułowane w piśmie rozwiązującym umowę o pracę. Tym samym wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia nie wypełniła przesłanki konkretności.

W wyroku z dnia 4 kwietnia 2017 r. III PK 93/16 Sąd Najwyższy rozważał problematykę zasadności wypowiedzenia umowy o pracę z uwagi na nieosiągnięcie zakładanych efektów pracy pracownika. Sąd Najwyższy wskazał, że wypowiedzenie umowy o pracę nie może wynikać z arbitralnych decyzji pracodawcy. Samo niewykonanie zakładanych przez pracodawcę celów (rezultatów) powinno uwzględniać zachowanie pracownika w kontekście jego obowiązków. U. o pracę nie jest bowiem umową rezultatu, a umową starannego działania. Natomiast immanentną cechą

stosunku pracy jest ryzyko gospodarcze pracodawcy. Pracownika nie mogą więc spotkać sankcje spowodowane nieosiągnięciem rezultatu prowadzonej przez pracodawcę działalności gospodarczej, jeżeli pracownik nie miał na to wpływu lub nie można mu zarzucić niewłaściwego wykonywania obowiązków. Apelująca przytoczyła również wyrok Sądu Okręgowego w Legnicy z dnia 10 kwietnia 2014 r., V Pa 36/14, w który Sąd stanął na stanowisku, że samo niezrealizowanie planów sprzedażowych bez wskazania w wypowiedzeniu konkretnych uchybień pracownika, wyniku których do realizacji celów nie doszło, stanowi naruszenie formalnych wymagań wypowiedzenia w zakresie wskazania jego przyczyny. Przyczyną taką mogą być między innymi zastrzeżenia przełożonego do postawy powoda, jakości wykonywanych przez niego obowiązków, dyscypliny pracy, czy zaangażowania w pracę, które to w konsekwencji mogły wpłynąć na niezrealizowanie zakładanych celów. Skarżąca ponownie zauważyła, że takich zarzutów w oświadczeniu o wypowiedzeniu zabrakło.

Następnie nawiązując do części poświęconej ustaleniom faktycznym, skarżąca wskazała, że przyczyna wskazana w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę nie była rzeczywista. Podczas rozmowy poprzedzającej wręczenie oświadczenia pracodawca poinformował bowiem, że przyczyna ta leży po stronie pracodawcy i wynika z sytuacji gospodarczej zakładu pracy. Odnosząc się zaś do poszczególnych celów, z których realizacją miałyby być związane rozwiązanie stosunku pracy, apelująca podkreśliła, że zrealizowała jeden z nich, zaś niezrealizowanie pozostałych nastąpiło w części z przyczyn zależnych od pracodawcy, nie zaś od powódki.

Zdaniem skarżącej, nie budzi wątpliwości, że w świetle utrwalonego stanowiska orzecznictwa literatury prawa pracy przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być prawdziwa i konkretna - nie może być wskazana zbyt ogólnie. Naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest bowiem zarówno brak wskazania tej przyczyny, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, jak i podanie innej przyczyny niż uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny „nierzeczywistej” (por. wyrok SN z 7.04.1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000/11/420). Ocena przyczyny podanej w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę pod względem jej konkretyzacji - a także rzeczywistości - dokonywana jest z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, czyli pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę (por. wyroki SN: z 9.03.2010 r., I PK 175/09; z 6.06.2000 r., I PKN 686/99, OSNP 2001/23/692, M. Prawn. 2002/1/31; z 10.05.2000 r., I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618, Pr. Pracy 2001/1/33).

Zdaniem skarżącej, z przyczyn wskazanych w zarzutach i uzasadnieniu apelacji, powyższe wymogi formalne nie zostały spełnione.

W odpowiedzi na apelację wniosła o oddalenie apelacji w całości, jako całkowicie bezzasadnej.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja nie jest zasadna.

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie, zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

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

W przedmiotowej sprawie, ocenie podlegało postępowanie pracodawcy przy wypowiedzaniu umowy o pracę. Jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy, ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonana z uwzględnieniem słusznych interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, jest podyktowane rzeczywistym, realizowanym w dobrej wierze i znajdującym usprawiedliwienie w konkretnych okolicznościach faktycznych dążeniem zakładu pracy do usprawnienia pracy w tym zakładzie i jednocześnie nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, wypowiedzenie takie jest

uzasadnione w rozumieniu przepisów kodeksu pracy, choćby nie likwidowało wszystkich nieprawidłowości kadrowych istniejących w tym zakładzie.

Sąd Rejonowy słusznie poniósł również, że wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed Sądem Pracy toczy się tylko w granicach przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 września 1980 roku w sprawie I PRN 86/80, Sł. Prac. 1981, nr 8, str. 12).

W przedmiotowej sprawie, pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę, jako przyczynę wskazując brak realizacji założeń dotyczących celów kwartalnych dla okresu Q2 2016. Sąd pierwszej instancji miał, zatem, za zadanie rozstrzygnąć, czy tak sformułowana przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę była przyczyną konkretną i prawdziwą. Jednocześnie Sąd Rejonowy związany był granicami przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy.

Sąd Okręgowy aprobuje, poczynione przez Sąd Rejonowy, na podstawie materiału dowodowego zebranego w sprawie ustalenia, że Powódka nie wywiązywała się w odpowiedni sposób z powierzonych jej obowiązków, do dnia złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, nie rozliczyła ona bowiem drugiego kwartału 2016 roku oraz nie realizowała stawianych przed nią zadań. Sąd Rejonowy słusznie uznał, powołując się na wyrok Sądu Najwyższego, że ponieważ niewywiązywanie się powódki ze stawianych przed nią celów było zależne od Z. M., pracodawca miał podstawy do rozwiązania z nią umowy o pracę – za wypowiedzeniem które jest zawsze zwyczajnym, normalnym sposobem rozwiązania umowy.

Sąd Rejonowy prawidłowo, zatem, ustalił, że wskazana w pisemnym oświadczeniu Pozwanej przyczyna rozwiązania umowy o pracę była konkretna i prawdziwa, czyli że faktycznie istniała i uzasadniała rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem. Tym samym wypowiedzenie powódce umowy o pracę było uzasadnione, co sąd Rejonowy prawidłowo ustalił.

Stwierdzić należy przy tym, że postępowanie w przedmiotowej sprawie przeprowadzone zostało starannie, jego ocena nie wykazuje błędów logicznych i nie wykracza poza ramy swobodnej oceny dowodów. Ponadto, Sąd Rejonowy nie dopuścił się uchybień natury procesowej, które by skutkowały nieważnością postępowania, a także nie popełnił żadnych naruszeń w zakresie przepisów prawa materialnego mających zastosowanie w sprawie.

Mając powyższe na uwadze - zarzuty apelacji są – bezzasadne.

Z tych względów, na podstawie art. 385 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy oddalił apelację.

Przewodniczący: Sędziowie: