

*Sygn. VPa 84/14*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 24 marca 2015 roku*

*Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,*

*Wydział V w składzie:*

*Przewodniczący: SSO Beata Łapińska (spr.)*

*Sędziowie: SSO Agnieszka Leżańska*

SSR del. Urszula Sipińska-Sęk

*Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera*

*po rozpoznaniu w dniu 17 marca 2015 roku w Piotrkowie Trybunalskim*

na rozprawie

*sprawy z powództwa G. K.*

*przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G.*

o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę

*na skutek apelacji powoda G. K. od wyroku Sądu Rejonowego*

w Piotrkowie Tryb. IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

*z dnia 12 lutego 2014r. sygn. IV P 187/13*

1. *oddala apelację,*

2. *zasądza od powoda G. K. na rzecz pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. kwotę 60,00 (sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.*

Sygn. akt V Pa 84/14

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 17 maja 2013 r. G. K. wnosił o uznanie za nieważne wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 8 maja 2013 r., dokonanego przez pracodawcę (...) sp. z o.o. z siedzibą w G. i przywrócenie go do pracy na tym samym stanowisku. W uzasadnieniu pozwu podniósł, że pracodawca nadużył prawo podmiotowe, gdyż przedstawione mu zarzuty stanowią ryzyko zakładu pracy. Powód ma 44 lata, wykształcenie kierunkowe, ma długoletni staż pracy i duże doświadczenie w specyficznej branży budowlanej. G. K. podniósł, że pracodawca w wypowiedzeniu odniósł się do planu sprzedaży z II kwartału 2012 r., a nie odniósł się do I kwartału 2012 r. Na wyniki III i IV kwartału wpływ miały niezależne decyzje odmowne co do kredytowania klientów oraz spowolnienie w gospodarce. Pracodawca nie zdecydował się na obniżenie cen, przez co kolejne sprzedaże przechodziły do innych firm. Wystąpienie zbyt niskich wskaźników w IV kwartale 2012r. i I kwartale 2013r. było od powoda niezależne.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa. W odpowiedzi na pozew podniosła, że powód od 2009 r. zatrudniony był na czas nieokreślony na stanowisku doradcy technicznego. Wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca dokonał z powodu niskiej jakości świadczonej przez powoda pracy, przejawiającej się w słabych wynikach w realizacji budżetu sprzedaży osiągniętych w okresie ostatniego roku kalendarzowego. Pozwany stwierdził, że od II kwartału 2012r. systematycznie spadały wyniki sprzedażowe. Powód w II kwartale 2012r. osiągnął jedynie 66% normy, którą powinien wypracować, a w III i IV kwartale tego roku wyniki sprzedażowe powoda wynosiły odpowiednio 56% i 46%. W I kwartale 2013r. powód osiągnął jedynie 14,9% pierwotnych założeń pozwanego. Powód informowany był o oczekiwaniach w zakresie osiągnięcia konkretnych wyników sprzedażowych, mimo to nie zanotowano poprawy. Powód nie orientował się we wszystkich inwestycjach w podległym mu regionie, a w konsekwencji pozwany nie miał podstaw aby przypuszczać, iż w następnym kwartale może dojść do poprawy osiąganego przez powoda wyniku sprzedażowego.

W toku procesu strona powodowa popierała powództwo, jednak zrezygnowała z żądania przywrócenia do pracy, wnosząc ostatecznie o zasądzenie odszkodowania w wysokości 4-miesięcznego wynagrodzenia w kwocie 23.200 zł i ewentualnie odszkodowania z uwagi na rozwiązanie z powodem umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 12 lutego 2014 r., sygn. akt IV P 187/13, Sąd Rejonowy w Piotrkowie Tryb. – Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo i zasądził od powoda G. K. na rzecz pozwanego (...) Sp. z o.o. w G. kwotę 300 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Podstawę powyższego rozstrzygnięcia stanowiły przytoczone poniżej ustalenia oraz rozważania Sądu Rejonowego.

G. K. pracę z pozwanej spółce podjął 2 lutego 2009 r. na stanowisku doradcy technicznego z wynagrodzeniem 4.600.00zł. Umowa została zawarta na czas określony do dnia 31 sierpnia 2009 r. Umowa o pracę poprzedzona była umową wstępną zawartą między stronami w dniu 27 października 2008 r., w której zostało ustalone, że strony zawrą umowę o pracę od 2 lutego 2009 r. W dniu 27 sierpnia 2009 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony. Wynagrodzenie zasadnicze powoda od 1 lutego 2011 r. wynosiło 5.800.00zł.

Oświadczeniem z dnia 8 maja 2014 r. (...) wypowiedział G. K. umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako uzasadnienie wypowiedzenia wskazane zostały: niska jakość świadczonej pracy, przejawiająca się w słabych wynikach w realizacji budżetu sprzedaży osiągniętych w okresie ostatniego roku kalendarzowego. Pracodawca po analizie budżetu powoda zauważył, że od drugiego kwartału 2012 r. spadają systematycznie wyniki sprzedażowe, w II kwartale 2012r. powód osiągnął jedynie 66% normy. Z kolei wyniki III i IV kwartału 2012r. wynosiły odpowiednio 56% i 46%, co daje jeszcze słabszy wynik. Wreszcie za I kwartał 2013r. powód osiągnął jedynie 14,9% w stosunku do pierwotnych założeń.

Powód informowany był o oczekiwaniach w zakresie osiągnięcia konkretnych wyników sprzedażowych przez bezpośrednich przełożonych. Wyniki były omawiane na tzw. spotkaniach sprzedażowych. Mimo tego nie zanotowano żadnej poprawy, ale także nastąpił bardzo znaczny spadek osiągniętych wyników z 46% w IV kwartale 2012 r. do 14,9% w pierwszym kwartale 2013 r. Na spotkaniach zauważono, że powód nie orientuje się we wszystkich inwestycjach w podległym powodowi regionie, a w konsekwencji brak jest przesłanek iż w przyszłym kwartale może dojść do poprawy osiąganego wyniku sprzedażowego.

Powód w pozwanej spółce zajmował stanowisko handlowca, zajmował się sprzedażą produktu spółki, elementów budowlanych, płyt stropowych. Obowiązkiem handlowca było pozyskanie klienta, ustalenie z nim warunków kontraktu, ilości zamawianych płyt stropowych (HC), dat dostawy, dostarczenie do działu projektowego dokumentacji technicznej. Handlowcy mieli przydzielone regiony kraju, które obsługiwali, mieli też do dyspozycji tzw. kompas inwestycji, dane w programie komputerowym na temat inwestycji budowlanych na obszarze kraju.

Handlowcy mieli ustalane budżety do zrealizowania, były to zakładane dla nich plany sprzedażowe. Mieli za zadanie pozyskać klientów i sprzedać im płyty stropowe lub inne elementy budowlane na daną wartość. Z pracownikami

odbywały się cykliczne spotkania, na których omawiano zarówno założenia do pracy, jak i dotychczasowe wyniki. W okresie 2013 r. w spotkaniach tych nie zawsze uczestniczyli handlowcy, brali w nich udział kierownicy działów i oni przekazywali uwagi swym podwładnym. Wcześniej w spotkaniach uczestniczyli handlowcy i zdawali relacje ze swej pracy, podawali jakie tematy pozyskali, jakie mają założenia na kolejne okresy danego roku i jak zakładają realizację zakładanych dla nich budżetów. Na tych spotkaniach powód miał zwracać uwagę na to, że nie zajmuje się całym podległym mu regionem, że skupia się na okolicach Ł. oraz że nie pozyskuje dużych tematów, a zajmuje się tematami małymi, o wartości kilku-kilkunastu tysięcy złotych. Powód przyjmował uwagi przełożonych, jednak nie zmieniał swego podejścia do pracy.

Strona pozwana zajmuje się produkcją i sprzedażą elementów budowlanych, płyt i innych. Produkcję prowadzi w fabryce w G.. Zamówienia pozyskane przez handlowca trafiały do działu projektowego, tam był opracowywany projekt techniczny z wszelkimi danymi dla fabryki. Na tej podstawie fabryka produkowała dane elementy. Dla fabryki konieczne było, aby w danym okresie mieć takie ilości zamówień do realizacji, aby stanowiło to obciążenie dla mocy produkcyjnych, jakie posiadał zakład. Uruchomienie produkcji elementów betonowych musiało opierać się na założeniu, że produkcja będzie zyskowna, że koszt własne nie będą wyższe od uzyskanej ceny sprzedaży. Dlatego opłacalne było pozyskiwanie dużych tematów, zapewniających dużą produkcję w danym czasie. Małe tematy mogły być uzupełnieniem takich dużych tematów.

Pozwana spółka funkcjonuje w branży budowlanej. Istnieje w niej pojęcie sezonowości - pewnych prac nie da się wykonać ani w fabryce, ani na budowie przy odpowiednio niskich temperaturach. Nie ma to jednak jednoznacznego przełożenia na pracę i wyniki handlowców, w ich przypadku możliwe jest pozyskanie klienta w każdym terminie i możliwość uzgodnienia odpowiednich terminów wykonania produkcji i dostarczenia produktów klientom. Możliwe też jest przesunięcie danego tematu na kolejne okresy.

Powód w roku 2012 pozyskał tzw. duży temat. Dlatego osiągnął wysoki procent wykonania planu (tzw. dziesięciotysięcznik). Jednak realizacja nastroczała pewnych kłopotów, kontrahent zażądał, aby obsługiwał go inny pracownik nie powód.

Wyniki powoda w drugiej połowie 2012r. i I kwartale 2013r. ulegały ciągłemu zmniejszeniu i osiągnęły wartość 14,9%. (...) pracy powoda, jego przyzwyczajenia brak właściwej reakcji na zalecenia i uwagi przełożonych nie gwarantowały poprawy wyników jego pracy, nie dawały podstaw do przyjęcia że zrealizuje on założony budżet w takim zakresie, jaki jest akceptowalny przez pracodawcę, a więc na poziomie co najmniej 70-80%.

Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom świadków, którzy co do zasady zeznali zgodnie zarówno na okoliczność spotkań z handlowcami, zgłaszanych na tych spotkaniach uwag do pracy powoda, sposobu jej wykonywania i osiągniętych wyników. Z zeznań tych wynika, że powód był informowany o nieakceptowaniu jego metod pracy, o tym że pozyskiwanie małych tematów nie jest dla firmy opłacalne, a konieczne jest pozyskiwanie tematów dużych, które zapewnią opłacalność uruchomienia i wdrożenia produkcji w fabryce w G..

Świadkowie potwierdzili, że powód na przełomie 2011-2012 r. pozyskał duży temat, który zapewnił mu wykonanie ponad 240% planu sprzedażowego, zeznali jednak również że kontrahent zażądał zmiany handlowca obsługującego transakcję.

Zdaniem Sądu I instancji przekonujące są zeznania świadków na temat opłacalności produkcji. Fabryka posiada odpowiednie „moce produkcyjne”, powinna funkcjonować przy odpowiednim portfelu zamówień, takim który zapewni ciągłość produkcji i właściwe wykorzystanie materiałów, przy niskiej ilości tzw. odpadów. To zapewniały tematy duże, duże zamówienia na duże ilości płyt stropowych. Dodatkowym czynnikiem było to, aby płyty były standardowe, a więc pozwalały ograniczyć prace planistyczne, wdrożeniowe. Małe tematy winny stanowić uzupełnienie dla dużych tematów.

W tym kontekście powód, co zgodnie zeznali świadkowie był specjalistą od „drobnicy”, małych tematów. A to nie dawało właściwego obciążenia dla zakładu produkcyjnego.

Wszyscy świadkowie wskazali na istnienie zjawiska sezonowości w branży budowlanej. Jednak dotyczyło ono w zasadzie czasu produkcji, a nie czasu pozyskiwania klienta, tego można było pozyskiwać w każdym czasie odpowiednio ustalając terminy wykonania i dostarczenia elementów na plac budowy. Jakkolwiek z racji właśnie sezonowości w branży klienci w okresie zastoju nie tyle nie chcieli zawierać transakcji, co chcieli uzyskać upusty.

Z tych względów Sąd Rejonowy nie uznał za wiarygodnych twierdzeń powoda, że wyniki sprzedażowe i ich obniżenie były od niego niezależne, że były skutkiem sezonowości oraz działań strony pozwanej, która w okresie niskiej koniunktury na rynku budowlanym nie podjęła żadnych działań w celu zwiększenia atrakcyjności swojej oferty na rynku.

Tym twierdzeniom przeczą zeznania świadków, zeznania z których jednoznacznie wynika, że powód nie zmieniał swego sposobu wykonywania pracy, ograniczał się do wycinka swojego regionu działania ( (...) i okolice z małymi wyjątkami), nie korzystał z kompasu inwestycji, nie podejmował żadnych działań mimo zwracanych mu na spotkaniach uwag co do jego pracy.

W wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi jako przyczyny wskazano niską wydajność świadczonej pracy, przejawiającą się w słabych wynikach w realizacji budżetu sprzedaży oraz fakt braku poprawy tych wyników i brak zmiany sposobu wykonywania pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego przyczyny wypowiedzenia były przyczynami prawdziwymi, zostały wykazane w postępowaniu dowodowym. Nie przeczy temu fakt wypłacenia powodowi premii w 2013 r., w decyzji wskazano że jest to premia za wyniki I kwartału 2012 r. Uzasadnienie decyzji znajduje potwierdzenie w zeznaniach świadków, którzy potwierdzili temat „dziesięcioletnika” jako pozyskany przez powoda i mający wpływ na wynik sprzedażowy powoda w I kwartale 2012 r.

Zdaniem Sądu I instancji nie ma żadnych podstaw do kwestionowania wyników procentowych wykonania założonego dla powoda budżetu w 2 połowie 2012 r. i I kwartale 2013 r. Wobec powyższego Sąd uznał za przekonujące twierdzenia prezesa pozwanej spółki (...), że praca powoda, jego podejście do obowiązków nie gwarantowało osiągnięcia poprawy wyników realizacji założonego dla powoda budżetu sprzedaży.

Z tych wszystkich względów Sąd uznał, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było uzasadnione merytorycznie i nie naruszało art. 45 § 1 kp.

Zdaniem Sądu Rejonowego nie jest zrozumiały zarzut braku konsultacji zamiaru wypowiedzenia powodowi umowy o pracę ze związkami zawodowymi. W sprawie jest niesporne, że w pozwanej spółce nie funkcjonują związki zawodowe. Nie został też wskazany żaden inny związek zawodowy o strukturze pozazakładowej, którego członkiem był powód. Dlatego nie zachodziła konieczność konsultacji zamiaru wypowiedzenia, nie została więc naruszona norma art. 38 kp przy wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę.

Sąd rozpoznający sprawę w I instancji stwierdził, że strona powodowa modyfikując swe żądanie na ostatniej rozprawie i to w przemówieniu końcowym zażądała odszkodowania w wysokości czteromiesięcznego wynagrodzenia powoda ewentualnie odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika.

Zgodnie z art. 47<sup>1</sup> kp w sytuacji, gdy wypowiedzenie umowy o pracę będzie niezasadne odszkodowanie pracownikowi przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Tak więc przepisy kodeksu pracy nie przewidują odszkodowania w kwocie wyższej od trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Możliwe jest zgłoszenie żądania odszkodowania w wysokości przewyższającej trzymiesięczne wynagrodzenie, jednak w takim przypadku podstawą żądania nie mogą być przepisy kodeksu pracy, ale przepisy kodeksu cywilnego. W sprawie nie zostały wskazane żadne przesłanki dla poparcia żądania w wysokości przewyższającej limity określone kodeksem pracy.

Sąd Rejonowy uznał również, że nie zostały wskazane ani wykazane podstawy żądania odprawy należnej na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90 poz. 844 ze zm.).

Apelacją od powyższego wyroku wniósł powód zaskarżając go w całości.

Zaskarżonemu orzeczeniu zarzucono naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niezastosowanie (art. 369 pkt 1 kpc), a w szczególności naruszenie umowy o pracę, przepisu art. 30 § 1 pkt 2 i § 4 kp, art. 38 kp, art. 45 kp oraz w związku z art. 5 kc i art. 387 § 1 kc poprzez art. 300 kp przez błędne przyjęcie, że podano przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie oraz pominięcie art. 5 kc i art. 387 § 1 kc, czy założenia firmy na tle warunków jakie się nałożyły w spornym okresie tj. zawyżone ceny firmy, dwudziestostopniowe mrozy, ogólnokrajowa zapaść branży budowlanej były realne tj. czy były ważne bo nikt ich nie wykonał.

Skarżący zarzucił również, że wskazując procenty pozwany nie podał do czego mają się one odnosić. Określone wskaźniki są zdaniem skarżącego wielkościami abstrakcyjnymi względem umowy, a realizacja planu była niemożliwa, przez co nie można uznać, że powód naruszył warunki umowy.

W ocenie strony powodowej wskazywane przeszkody spowodowały zaprzestanie jakichkolwiek prac na budowach. W konsekwencji brak było nabywcy. Wypowiedzenie nastąpiło zatem bez przyczyny, gdyż umowa o świadczenie niemożliwe jest nieważna.

W uzasadnieniu środka odwoławczego oraz w treści pisma z dnia 14 listopada 2014 r. powód wskazywał na niewłaściwą ocenę dowodów.

W konkluzji skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i zasądzenie na jego rzecz na podstawie art. 45 § 1 i 2 kp w zw. z art. 47<sup>1</sup> kp trzymiesięcznego wynagrodzenia. Powód wniósł ponadto o zasądzenie od pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje.**

**Apelacja powoda jest bezzasadna.**

Stanowisko skarżącego koncentruje się na podważeniu dopełnienia warunków formalnych wypowiedzenia umowy o pracę oraz na próbie zakwestionowania przyczyny dokonanego wypowiedzenia. Jako zarzut apelacyjny powód wskazuje na naruszenie przepisu prawa materialnego tj. art. 30 Kp , 38 Kp oraz art. 45 kp poprzez ich błędną wykładnię , iż przyjęcie przez Sąd meriti, że wypowiedzenie umowy o pracę zawierało wskazaną w nim przyczynę , a pominięcie, iż założenia firmy na tle warunków jakie nałożyły się w spornym okresie, tj. zawyżone ceny , 20 stopniowe mrozy , ogólnokrajowa zapaść branży budowlanej były nierealne .

W pierwszej kolejności podkreślić należy, że oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem wbrew twierdzeniom apelującego spełnia warunek przewidziany w art. 30 § 4 kp. Zgodnie z jego treścią w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Wykształcone na gruncie cytowanego przepisu orzecznictwo stawia obowiązkowi przytoczenia przyczyny rozwiązania stosunku pracy szereg wymogów. Wskazuje się m.in., że ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu (wyrok SN z 2 października 2012 r., II PK 60/12, LEX nr 1243025). Naruszenie art. 30 § 4 kp następuje wówczas, gdy pracodawca

w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna (wyrok SN z 12 lipca 2012 r., II PK 305/11, M.P.Pr. (...) -540). Już z samego oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu musi wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Jednocześnie podkreśla się, że określenie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika bądź jego zachowania w procesie świadczenia pracy lub zdarzeń - także niezależnych od niego - mających wpływ na decyzję pracodawcy, spełnia warunek podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (wyrok SN z 14 maja 1999 r., I PKN 47/99, OSNP 2000/14/548; wyrok SN z 8 stycznia 2008 r., I PK 177/07, LEX nr 448827).

Na gruncie niniejszej sprawy, od strony formalnej pracodawca sprostął wymogowi konkretnego określenia przyczyny wypowiedzenia. Skonkretyzowanie przyczyny nie wymaga co prawda wyczerpującego powołania wszystkich faktów i zdarzeń, które stały się podstawą decyzji pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny nie musi polegać na opisanu jej w sposób szczegółowy (wyrok SN z 6 stycznia 2010 r., I PK 168/09, M.P.Pr. (...) -543). Mimo to pozwany w sposób wnikliwy przedstawił okoliczności uzasadniające ustanie stosunku pracy. Precyzyjnie jako przyczyny wypowiedzenia podał niską jakość świadczonej pracy, słabe wyniki sprzedażowe oraz brak przesłanek wskazujących na ich poprawę. Przytoczył jednocześnie liczne przykłady mające uzasadniać stawiany powodowi zarzut. Powyższe nakazuje uznać, że formalny warunek określenia w wypowiedzeniu przyczyny rozwiązania stosunku pracy został spełniony.

Kolejno w judykaturze podkreśla się, że przyczyna wypowiedzenia musi mieć rzeczywisty charakter. Jedynie prawdziwa, a przy tym obiektywna i racjonalna przyczyna odpowiada wymogom art. 30 § 4 kp (wyrok SN z 19 listopada 2003 r., I PK 18/03, LEX nr 532131; postanowienie SN z 19 stycznia 2012 r., I PK 121/11, LEX nr 1215413). Skarżący w wywiedzionym środku odwoławczym próbował zakwestionować zasadność wypowiedzenia, powołując się przy tym na wadliwą ocenę przeprowadzonych przed Sądem I instancji dowodów.

Pracodawca jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę wskazał niską jakość świadczonej pracy, słabe wyniki sprzedażowe oraz brak przesłanek wskazujących na możliwą poprawę osiąganego budżetu.

Lektura akt wbrew twierdzeniom apelującego potwierdziła w ocenie Sądu Okręgowego zasadność wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Nie można podzielić stanowiska skarżącego uznającego zarzut tzw. małych tematów za chybiony. Skarżący trafnie wskazuje na pozytywne aspekty tego typu zamówień. Mimo to ze zgromadzonego w toku postępowania materiału dowodowego jednoznacznie wynika, że tzw. małe tematy stanowiły wyłącznie uzupełnienie produkcji na potrzeby wielkoformatowych zamówień. Uwaga handlowców powinna być skupiona właśnie na tematach kubaturowych, jako przynoszących wyższe zyski przy znacznym uproszczeniu realizacji w porównaniu z zamówieniami małymi. Tymczasem pozyskiwani przez G. K. w spornym okresie poprzedzającym wypowiedzenie mu umowy o pracę kontrahenci składali stosunkowo niewielkie, utrudnione w realizacji zamówienia. Okoliczność powyższą potwierdzają dowody z zeznań świadków, m.in. J. Z. (k. 33), K. O. (k. 34), T. Ś. (k. 116-117), P. W. (k. 137v) oraz P. Z. (k. 139v-140v).

Pełnomocnik powoda zarzuca, że strona pozwana nie przedłożyła umowy stanowiącej podstawę wyznaczenia oczekiwanych wobec pracowników wyników pracy. Strona powodowa nie dostrzega jednak, że o istnieniu oczekiwań co do wyników pracy świadczy osobowy materiał dowodowy - przesłuchiwani przed Sądem Rejonowym świadkowie jednoznacznie wskazywali na cykliczne organizowanie tzw. spotkań sprzedażowych. W ich trakcie określano założenia stawiane pracownikom. Strona pozwana wykazała także, iż zgłaszane były liczne zastrzeżenia do przyjętej przez powoda strategii pozyskiwania klientów i osiąganych przez niego wyników sprzedaży. Zastrzeżenia nie ograniczały się wyłącznie do rozmiaru pozyskiwanych zamówień. Dotyczyły również zawężenia zasięgu terenowego w zdobywaniu klientów, nieumiejętnego korzystania z tzw. kompasu geograficznego. Pomimo upomnień G. K. nie zmienił strategii pracy, co prowadziło do dalszego obniżania realizacji budżetu.

Powód powołuje się wreszcie na szereg okoliczności niezależnych od niego, a uzasadniających przyjęcie, że założenia stawiane przez pracodawcę były niemożliwe do realizacji. Sąd Okręgowy nie kwestionuje trudnej sytuacji na

ryнку budowlanym czy też warunków atmosferycznych panujących na przełomie 2012 i 2013 roku. Nie uchodzi również uwadze Sądu, że inni pracownicy zatrudnieni w pozwanym zakładzie pracy również nie osiągnęli 100% założonego budżetu. Mimo to wyniki pozostałych handlowców odznaczały się wyższą wartością w porównaniu wynikami G. K., a akceptowany przez pracodawcę poziom realizacji budżetu oscyluje w granicach 70-80%. Osiągnięcie wyższego poziomu sprzedaży było zatem obiektywnie możliwe, co obala zarzut zawyżonych cen i niekonkurencyjności pracodawcy. Powód nie wykazał przy tym, że pozostali pracownicy przyjęli do realizacji budżety na preferencyjnych, w porównaniu do budżetu skarżącego, warunkach. Nie sposób zatem podzielić poglądu wyrażonego w treści środka odwoławczego, że oczekiwania wobec powoda były nierealne.

Nieuzasadniony okazał się argument powoda, iż słaby wynik w I kwartale 2013 r. nie uniemożliwiał realizacji wymaganego budżetu w ujęciu średniorocznym. W istocie osiągnięcie podwyższonych wyników w pozostałym w późniejszym okresie mogło podnieść średnie wyniki, liczone w dłuższej perspektywie czasu. Istotnym jest jednak, że pracodawcy zależało na stałym utrzymywaniu się zamówień na określonym poziomie – tylko taka sytuacja zapewniała płynność produkcji i pełne obłożenie i wykorzystanie posiadanego zasobu osobowego i rzeczowego. Niezależnie od tego, nawet przy uwzględnieniu okresu zimowego, świadkowie wskazywali na dostępne formy pozyskiwania klientów w czasie przerwy w pracach budowlanych, np. poprzez stosowanie rabatów.

Wobec powyższych rozważań nie sposób podzielić poglądu skarżącego o nieuzasadnionej przyczynie wypowiedzenia stosunku pracy. Skarżący nie zdołał wykazać w spornym zakresie dowolnej oceny zgromadzonego materiału dowodowego, a argumentacja polegająca na przytaczaniu sformułowań z uzasadnienia wyroku stanowi li tylko gołosłowną polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu I instancji.

Zasada swobodnej oceny dowodów wyraża się w dokonaniu oceny według własnego przekonania sądu, opartego na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Jej istotną cechą jest bezstronność, brak arbitralności i dowolności, przestrzeganie zasad logicznego rozumowania i zasad doświadczenia życiowego w wyciąganiu wniosków. Wszechstronne rozważenie zebranego materiału oznacza natomiast uwzględnienie wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu oraz wszystkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych środków dowodowych, a mających znaczenie dla ich mocy dowodowej i wiarygodności. W judykaturze podkreśla się, że dla uwzględnienia omawianego zarzutu nie wystarczy przedstawienie alternatywnego stanu faktycznego; należy podważyć prawidłowość dokonanej przez sąd oceny dowodów, wykazując, że jest ona wadliwa lub błędna. Skuteczne postawienie zarzutu dowolnej oceny dowodów wymaga zatem wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem jedynie może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów (vide wyrok SN z 6.11.1998r., II CKN 4/98, LexPolonica nr 1934200; wyrok SA w Poznaniu z 5.02.2014r., I ACa 1217/2013, LexPolonica nr 8237810; wyrok SA w Poznaniu z 19.12.2013r., I ACa 1039/2013, LexPolonica nr 8237800 oraz wyrok SN z dnia 16 grudnia 2005 roku, III CK 314/05, LEX nr 172176).

Wywiedziony środek odwoławczy nie spełnia powyższych wymogów, w związku z czym zarzuty skarżącego uznać należało za chybione.

Końcowo godzi się zauważyć, że powód w zarzutach apelacji wskazał także na naruszenie art. 38 kp. W części motywacyjnej środka odwoławczego nie skonkretyzował jednak na czym uchybienie to miało polegać. Sądowi Okręgowemu nie pozostaje w tym wypadku nic innego jak odwołać się do motywów Sądu I instancji, który trafnie wskazał, że przepis art. 38 kp nie znajduje w niniejszej sprawie zastosowania. Powód nie jest członkiem związku zawodowego. G. K. nie wykazał również aby jakkolwiek organizacja związkowa podjęła się obrony jego praw i interesów w trybie art. 7 ust. 2 zd. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U.2014.167).

Mając na uwadze powyższe rozważania oraz treść przytoczonych przepisów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 kpc oddalił apelację.

O kosztach postępowania odwoławczego Sąd Okręgowy orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, uznając powoda, wobec oddalenia apelacji, za przegrywającego sprawę w całości. Dlatego też, stosownie do treści art. 98 § 1 kpc zasądził na rzecz pozwanego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą. Na

powyższą kwotę złożyło się wynagrodzenie pełnomocnika procesowego strony pozwanej (§ 2 ust. 2 w zw. z § 13 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu, Dz.U.2013.461 ze zm.).