

Sygn. akt IV Pa 9/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 października 2018r.

**Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SSO Katarzyna Antoniak

Sędziowie: SO Elżbieta Wojtczuk

SO Jerzy Zalasieński (spr.)

Protokolant: st.sekr.sądowy Marta Żuk

po rozpoznaniu w dniu 25 października 2018 r. w Siedlcach

na rozprawie

sprawy z powództwa R. G.

przeciwko (...) Spółka z o.o w W.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 15 grudnia 2017r. sygn. akt IV P 342/16

**I. oddala apelację;**

**II. zasądza od (...) Spółka z o.o. w W. na rzecz R. G. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.**

J. Z. K. A. E. W.

Pa 9/18

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z 15 grudnia 2017 r. Sąd Rejonowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przywrócił powódkę R. G. do pracy w pozwanej (...) sp. z o.o. w W. na poprzednich warunkach i zasądził od pozwanej spółki na rzecz powódki kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Ponadto, nakazał ściągnąć od pozwanej spółki na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Siedlcach kwotę 82,31 złotych tytułem kosztów sądowych.

Rozstrzygnięcie to było wynikiem następujących ustaleń i wniosków Sądu Rejonowego:

W pozwie wniesionym w dniu 27 grudnia 2016 r. przeciwko (...) sp. z o. o. w W. powódka R. G. domagała się uznania wypowiedzenia jej umowy o pracę z dnia 20 grudnia 2016 r. za bezskuteczne, a w razie upływu okresu wypowiedzenia, przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach, ewentualnie zasądzenia od pozwanej na rzecz powódki kwoty

12.165 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę oraz zasądzenia kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że jest pracownikiem pozwanej oraz jej poprzedników prawnych od 1994 r. Zaprzeczyła prawdziwość wskazanych jej przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę. Podkreśliła, że była zaangażowana w swoją pracę i do momentu wypowiedzenia zawarła trzy umowy na sprzedaż energii elektrycznej. Zdaniem powódki jej zadaniem było zawieranie umów na sprzedaż energii elektrycznej, a nie oferowanie klientom zawierania takich umów. Jej podstawowym zadaniem była obsługa klientów przychodzących do biura w zakresie sprzedaży paliwa gazowego. Mimo to, na polecenie kierownika BOK, oferowała klientom sprzedaż energii elektrycznej. Zaznaczyła, że nie miała określonej liczby umów do zawarcia. Odnośnie zdarzenia z dnia 18 listopada 2016 r. powódka wskazała, że tego dnia, w piątek do BOK zgłosił się klient, który nalegał na zawarcie trzech umów na sprzedaż energii elektrycznej. Z uwagi na późną porę powódka poprosiła go o pozostawienie dokumentów w celu przygotowania umów i przyjscie w poniedziałek lub wtorek, aby je podpisać. Klient jednak nalegał na zawarcie umów tego samego dnia. Powódka zwróciła się więc o pomoc do kierownika BOK H. P. (1). Ta przekonała klienta, aby pozostawił swoje dokumenty i umówiła się z nim na podpisanie umów w następnym tygodniu. Odnośnie swoich relacji z przełożonymi powódka wskazała, że od 1994 r. były one, jej zdaniem, wzorowe. Podała, że atmosfera w pracy popsuła się odkąd kierownikiem BOK została H. P. (1), która nie potrafiła utrzymać prawidłowych relacji z podwładnymi. Odnosiła się do nich bowiem bez szacunku, z pogardą, poniżająco. Zamiast pomagać w pracy, utrudniała ją pracownikom, straszyla utratą zatrudnienia, dopuszczała się wręcz mobbingu.

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie na jej rzecz od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pozwana podniosła, że powódka nie stosowała się do wytycznych obowiązujących pracowników zatrudnionych u pozwanego, nie realizując tym samym celów wynikających z tych regulacji. Nie wypełniała norm zawartych w Programie Zapewnienia Jakości Obsługi Klienta z maja 2016 r. oraz w Podręczniku Profesjonalnego Sprzedawcy. W rozmowach z klientami często w ogóle nie przedstawiała nowej oferty sprzedaży energii elektrycznej, a jeśli ją przedstawiała to w bardzo zdawkowy sposób, zwykle ograniczający się do wręczenia ulotki. Pozwany wskazał, że w dniu 31 października 2016 r. podczas wizyty w BOK w M. dyrektora ds. klientów indywidualnych S. O. (1), powódka demonstracyjnie okazywała niezadowolenie z obowiązku pozyskiwania klientów na energię elektryczną, nie wykazywała chęci poprawy swoich umiejętności oferowania produktu zgodnie z wewnętrznymi standardami, prezentowała postawę konfrontacyjną. W dniu 18 listopada 2016 r. odmówiła bowiem zawarcia umów na trzy punkty poboru z klientem E. P., która do BOK przyszła ok. godz. 15:00. Ewentualne godziny nadliczbowe, które by przy tym powstały mogła bez problemu odebrać w innym dniu pracy. Od początku września 2016 r. dysponowała pełnomocnictwem do zawierania umów na energię elektryczną. Pozwany zakwestionował pogląd powódki, jakoby nie było jej obowiązkiem oferowanie sprzedaży klientom energii elektrycznej, gdyż co innego wynikało z jej zakresu czynności. Ponadto obowiązek realizowania tego rodzaju zadań wynikał z polecenia bezpośredniego przełożonego. Pozwany wskazał, że liczba zawartych przez powódkę umów sprzedaży energii elektrycznej nie była kluczowa dla decyzji o wypowiedzeniu jej umowy o pracę. Zdecydował jej brak zaangażowania w realizację celów i zbyt mały nakład pracy w kampanię wdrożeniową sprzedaży energii elektrycznej. Odnośnie zdarzenia z dnia 18 listopada 2016 r. pozwany wskazał, że powódka odmówiła wykonania polecenia kierownika H. P. (1) obsłużenia klienta, odmawiając w związku z tym również pozostania dłużej w pracy. Kierownik zaproponowała zaś temu klientowi, że osobiście przygotuje dla niego umowy i dostarczy mu je do podpisania do domu, bo inaczej pozwany straciłby tego klienta. Zdaniem pozwanego powódka miała obowiązek obsłużyć tego klienta, nawet kosztem pozostania dłużej w pracy, gdyż tak stanowiły jego wewnętrzne regulacje, a nie odmówić mu obsługi. Zdaniem pozwanego powódka arogancko odnosiła się do swojej kierowniczkii, podobnie wobec przełożonych wyższego stopnia, czyli J. J. (1) i S. O. (1). Według pozwanego H. P. (1) była osobą, która starała się łagodzić te konflikty, a nie je inicjować. Tego rodzaju zachowania powódki stały się podstawą utraty zaufania do niej przez pracodawcę.

Na rozprawie powódka popierała powództwo, pozwana spółka wniosła o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił, że R. G. od 1 stycznia 1994 r. była pracownikiem (...) sp. z o. o. w W. (w tym jej poprzedników prawnych), zatrudnionym na stanowisku konsultanta ds. obsługi klienta, w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Pracę dla pozwanej spółki powódka wykonywała w Biurze (...) w M., które było czynne dla klientów w dni powszednie w godzinach od 8:00 do 16:00. Kierownikiem biura od września 2015 r. była H. P. (1). Do podstawowych obowiązków powódki należała obsługa klientów indywidualnych poprzez oferowanie i realizację umów kompleksowych oraz umów sprzedaży paliwa gazowego, obsługa klientów w zakresie rozliczeń płatności za paliwo gazowe, wsparcie klientów procesie przyłączenia do sieci gazowej.

Od kilku lat (...) sp. z o. o. w W. czyniła przygotowania do rozpoczęcia, obok dotychczasowej podstawowej działalności, jaką była sprzedaż gazu ziemnego, sprzedaży również energii elektrycznej. W tym celu m. in. pracownikom obsługi klienta rozszerzono zakresy obowiązków o zawieranie, dokonywanie zmian i rozwiązywanie umów sprzedaży energii elektrycznej. R. G. nowy zakres obowiązków oraz pełnomocnictwo do zawierania umów z klientami otrzymała 11 stycznia 2013 r. Następnie przeszła szkolenia z zakresu sprzedaży, przeprowadzane w centrali pracodawcy, w BOK w M. oraz szkolenia e-learningowe. Faktyczną sprzedaż energii elektrycznej klientom indywidualnym pozwana spółka rozpoczęła od 1 września 2016 r. Pracownikom BOK w drodze elektronicznej oraz ustnych poleceń przełożonych określono zadania oferowania potencjalnym klientom zawarcia umowy sprzedaży energii elektrycznej, w tym od października 2016 r. pozyskiwania miesięcznie 7 klientów na energię elektryczną i wykonania 10 telefonów dziennie do klientów z listy z informacją o takiej usłudze. W zakresie oferowania klientom sprzedaży energii elektrycznej powódka wykonywała telefony do klientów z otrzymanej od pracodawcy listy, wykorzystując gotowe skrypty rozmów, chociaż nie zawsze w liczbie 10 lub więcej, oferowała sprzedaż energii elektrycznej przychodzącym do biura interesantom. Informowała o atutach oferty swojego pracodawcy i walorach samej spółki. W dniach 4 i 25 listopada 2016 r. oraz 16 grudnia 2016 r. R. G. zawarła w imieniu pozwanej spółki łącznie trzy umowy na sprzedaż energii elektrycznej.

R. G. w okresie od 22 września 2016 r. do 30 września 2016 r., w dniu 3 października 2016 r. oraz w okresie od 28 listopada 2016 r. do 9 grudnia 2016 r. korzystała z urlopu wypoczynkowego. W dniach od 4 października 2016 r. do 24 października 2016 r. korzystała natomiast ze zwolnienia lekarskiego od pracy.

W dniu 18 listopada 2016 r., w piątek około godziny 15:10 do Biura (...) pozwanej spółki w M. przyszła klientka, która zgłosiła zamiar zawarcia umów sprzedaży energii elektrycznej na trzy punkty poboru. Powódka po załatwieniu innego klienta poprosiła przybyłą klientkę, aby z uwagi na późną porę i zbliżającą się godzinę zamknięcia biura pozostawiła niezbędne dokumenty w celu przygotowania umów i zaproponowała zwanie ich w kolejnym tygodniu. Klientka nalegała jednak na zawarcie umów na sprzedaż energii elektrycznej jeszcze tego samego dnia. W tej sytuacji R. G. przeszła do biura kierownika BOK H. P. (1) i poprosiła ją o pomoc. H. P. (1) przekonała klientkę, aby pozostawiła niezbędne dokumenty i że umowy na sprzedaż energii elektrycznej przygotuje i dostarczy jej do podpisu do miejsca zamieszkania w kolejnym tygodniu. W taki sposób, zgodnie z ustaleniami, doszło do zawarcia z tą osobą trzech umów na sprzedaż energii elektrycznej przez H. P. (1).

Odkąd kierownikiem Biura (...) w M. została H. P. (1) relacje pracowników z nią stały się z czasem napięte. Kierownik kierowała bowiem do swoich podwładnych pozamerytoryczne uwagi, podnosiła na nich głos, głośno komentowała ich ubiór, odmawiała pomocy w sprawach merytorycznych, co zaburzało proces pracy i psuło atmosferę współpracy.

W dniu 20 grudnia 2016 r. pracodawca wypowiedział R. G. umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, jako przyczyny wskazując brak zaangażowania w realizację celów wynikających z wewnętrznych regulacji obowiązujących u pracodawcy, a w szczególności zbyt mały nakład pracy w kampanię związaną z wdrożeniem sprzedaży energii elektrycznej, co znacząco wpływa na zmniejszenie jej efektywności pracy (od 1.09.2016 r. nie została zawarta przez powódkę żadna umowa na sprzedaż energii elektrycznej), odmowę wykonania polecenia służbowego bezpośredniego przełożonego dotycząca zawarcia 3 umów na energię elektryczną z klientką, która zgłosiła się zgodnie z ofertą (...) w dniu 18.11.2016 r., całkowitą utratę zaufania do powódki spowodowaną brakiem umiejętności zachowania poprawnych relacji zgodnie z zasadami obowiązującymi w organizacji na poziomie pracownik-pracownik

oraz pracownik-przełożony, polegającą w szczególności na generowaniu konfliktów z bezpośrednim przełożonym i przełożonymi wyższego szczebla, doprowadzających do zaburzenia normalnego funkcjonowania pracy zespołu, czego skutkiem jest brak możliwości dalszej współpracy z powódką.

W przedstawionym stanie faktycznym Sąd Rejonowy stwierdził, że powództwo R. G. miało umotywowane podstawy, stąd zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy nie doszukał się w zakresie badania wymogów formalnych uchybień. Pozwany pracodawca zawarł swoje oświadczenie woli w piśmie skierowanym do powódki, wskazał trzymiesięczny okres wypowiedzenia, jaki w istocie powinien być zastosowany do niej na podstawie art. 36 § 1 pkt 3 kp. Wskazał również termin, z upływem którego umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu oraz pouczył o możliwości i terminie wniesienia przez powoda odwołania do właściwego miejscowo sądu pracy.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, iż w razie sporu co do istnienia przyczyn wypowiedzenia, ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy, który z tego faktu wywodzi skutki prawne (art. 6 kc w zw. z art. 300 kp).

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zaangażowana w swoją pracę, bowiem oferowała klientom przychodzącym do biura zakup również energii elektrycznej, wykonywała telefony do osób z otrzymanej od pracodawcy listy dotychczasowych klientów, zachęcała te wszystkie osoby do skorzystania z oferty pozwanej spółki, jeśli chodzi o produkt w postaci energii elektrycznej, przedstawiała zalety oferty pozwanego. Świadkowie zaznaczyli, że zaangażowanie powódki nie odbiegało od ich własnego zaangażowania w pracę i niczym nie różniło się jej podejście do wykonywania tych obowiązków od podejścia innych pracowników biura. Według nich powódka nie uchylała się od tych obowiązków, nie dyskredytowała w żaden sposób oferty swojego pracodawcy. Natomiast, w ocenie Sądu Rejonowego na wiarę nie zasługiwały zeznania świadka H. P. (1), iż powódka w rozmowach z klientami częstokroć w ogóle nie przedstawiała nowej oferty sprzedaży energii elektrycznej, a jeśli ją przedstawiała to w bardzo zdawkowy sposób, zwykle ograniczający się do wręczenia ulotki.

Ponadto Sąd Rejonowy wskazał, iż nawet jeśli powódka bez entuzjazmu odnosiła się do nowego odcinka działalności pozwanego, nie oznacza, że w codziennej pracy takie wątpliwości przekazywała również klientom. Energia elektryczna była nowym produktem w portfolio pozwanej spółki. Pracownicy, dotąd przecież niezajmujący się tą materią, mogli mieć obawy co do tego jak będzie wyglądać zainteresowanie klientów tym produktem. Dopiero uczyli się aktywnej sprzedaży nowego produktu. Sąd pierwszej instancji zwrócił uwagę, że powódka w okresie od 22 września 2016 r. do 24 października 2016 r. oraz od 28 listopada 2016 r. do 9 grudnia 2016 r. nie wykonywała pracy przebywając na urlopie wypoczynkowym oraz zwolnieniu lekarskim. Nowe zadania faktycznie wykonywała więc w 2016 r. przez trzy tygodnie września, a następnie po powrocie do pracy - przez niespełna miesiąc, a jak wynika z akt sprawy już w dniu 22 listopada 2016 r. powstał wniosek o rozwiązanie z nią umowy o pracę. Podniesiono, że w tak krótkim okresie powódka zawarła trzy umowy sprzedaży. W dalszej części rozważań Sąd Rejonowy podniósł, że wnioski S. O. (1) z wizyt w BOK w M. dotyczące małego zaangażowania dotyczyły raczej ogółu pracowników tej placówki, a powódka przy tej okazji została wymieniona niejako przykładowo.

Odnosząc się do kwestii utraty zaufania pracodawcy do pracownika Sąd Rejonowy wskazał, iż może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę pod warunkiem, że utrata zaufania znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń pracodawcy (wyrok SN z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNP 1998/18/538). Wobec powyższego nie samo stwierdzenie braku zaufania, a jedynie powody, z których to nastąpiło, będą mogły stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pełnomocnik pozwanego zaskarżając go w całości i zarzucając mu:

I. naruszenie przepisów postępowania, mających wpływ na treść orzeczenia:

a) art. 233 § 1 kpc poprzez jego błędne zastosowanie, które doprowadziło Sąd Rejonowy do sprzecznej z zasadami logiki i doświadczenia życiowego dyskwalifikacji źródeł dowodowych powołanych przez pozwanego, tj. dowodów z zeznań H. P., J. J., B. P. i S. O., w oparciu o fakt, ich rzadszego przebywania z powódką oraz rzekomo lepszą wiedzę świadków J. B. i Z. I. na temat zachowania powódki w miejscu pracy w sytuacji, gdy to świadkowie pozwanego byli przełożonymi powódki nadzorowali jej pracę;

b) art. 328 § 2 kpc poprzez jego niezastosowanie i niewyjaśnienie w uzasadnieniu wyroku przyczyn dla których w tym wyroku odmówiono wiarygodności i mocy dowodowej dowodom powołanym przez pozwanego, wskazanym w lit. a powyżej;

c) art. 233 § 1 kpc poprzez jego błędne zastosowanie, które doprowadziło Sąd Rejonowy do stwierdzenia prawidłowości zachowania i postawy powódki przyjętych w dniu 18.11.2016r. w reakcji na fakt, że prawie godzinę przed zwyczajową godziną zakończenia pracy nowy klient zwrócił się do niej z prośbą o zawarcie trzech umów sprzedaży energii elektrycznej;

d) art. 233 § 1 kpc poprzez jego niezastosowanie, które doprowadziło Sąd do następujących błędów w ustaleniach faktycznych polegających na przyjęciu, że:

- powódka prowadziła rozmowy z klientami w oparciu o skrypty rozmów wymagające zastosowania w zakładzie pracy;
- zachowanie powódki względem klientów wyczerpywały znamiona oferowania sprzedaży energii elektrycznej;
- przełożona powódki H. P. generowała konflikty w Biurze (...) (...) w M.;

II. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.

a) art. 30 § 4 kp w zw. z art. 100 § 1, § 2 pkt 6 i w zw. z art. 354 § 1 kc w zw. z art. 300 kp poprzez jego niezastosowanie w zakresie, w jakim przepis ten przesądza o merytorycznej prawidłowości uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę, jeśli uzasadnienie to zgodnie z prawdą zarzuca pracownikowi niesumienność, niestaranność i nieprzestrzeganie zasad współzycia społecznego pomimo wykonywania pracy, ale w ograniczonym wymiarze i z ograniczoną i udowodnioną inicjatywą wobec innych osób na podobnym stanowisku w każdym z innych obszarów;

b) art. 65 § 1 kc w zw. z art. 300 kp poprzez jego niezastosowanie, które doprowadziło Sąd Rejonowy do niewłaściwego wniosku, że wyrażony w uzasadnieniu wypowiedzenia umowy o pracę zarzut braku zaangażowania w pracę nie obejmuje zarzutu pozostawania w miejscu pracy w niewłaściwym ubiorze oraz zarzutu braku dbałości o należyty wystrój miejsca pracy;

c) art. 65 § 1 kc w zw. z art. 300 kp poprzez jego niezastosowanie, które doprowadziło do odmowy uznania zachowań podejmowanych w dniu 18.11.2016r. względem powódki przez jej przełożoną H. P. za polecenie pracownicze;

d) art. 30 § 4 kp poprzez jego niezastosowanie w zakresie, w jakim przepis ten przesądza o merytorycznej prawidłowości uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę, skoro uzasadnienie to powołuje się na usprawiedliwioną utratę zaufania do pracownika;

e) art. 45 § 1 w zw. z art. 30 § 4 kp poprzez jego niezastosowanie w zakresie, w jakim wyklucza on podważenie na drodze sądowej merytorycznej treści wypowiedzenia umowy o pracę, jeśli następuje ono z powodu braku zaangażowania pracownika, odmowy wykonania polecenia służbowego lub obiektywnie utraty zaufania do pracownika;

f) art. 45 § 1 kp poprzez jego błędną wykładnię w zakresie, w jakim przepis ten miałby rzekomo wykluczać wypowiedzenie umowy o pracę jednemu pracownikowi, jeśli respektowana przez prawo przyczyna tego wypowiedzenia występuje także po stronie innych pracowników;

g) art. 45 § 2 kp poprzez jego niezastosowanie w warunkach, w których przywrócenie powódki do pracy jest niemożliwe, a w każdym razie niecelowe z uwagi na reorganizację zakładu pracy polegającą m. in. na likwidacji stanowiska pracy;

h) art. 6 kc w zw. z art. 300 kp poprzez jego błędną wykładnię w zakresie, w jakim przepis ten miałby rzekomo obarczać pracodawcę ciężarem dowodu okoliczności tkwiących u podstaw wypowiedzenia umowy o pracę.

Wskazując na powyższe zarzuty wniesiono o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego i opłaty skarbowej, według norm przypisanych.

Pełnomocnik powoda wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów procesu, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, według norm przypisanych.

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

Apelacja pozwanej (...) sp. z o.o. w W. nie zasługiwała na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń i wydał trafne, odpowiadające prawu rozstrzygnięcie, jak również logicznie uzasadnił swoje stanowisko. Odnosząc się do zarzutów apelacji podnieść należy, że w żaden sposób nie podważają one prawidłowości rozstrzygnięcia Sądu pierwszej instancji. Sąd Rejonowy dokonał wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego oceniając wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania zgodnie z art. 233 § 1 kpc. Jak wskazuje się w orzecznictwie, dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 kpc konieczne jest wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu, określenie, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając, względnie stwierdzenie, iż rażąco naruszył zasady logicznego rozumowania oraz doświadczenia życiowego i że uchybienie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy (por. wyrok SN z 18 czerwca 2004 r., sygn. akt II CK 369/03, LEX nr 174131). Jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 kpc). Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (por. wyrok SN z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00 LEX nr 56906).

Zarzuty apelacyjne nie znajdują usprawiedliwionych podstaw i stanowią jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu pierwszej instancji. Sąd Okręgowy nie dopatrył się naruszenia ani przepisów prawa procesowego, tj. art. 328 § 2 kpc i art. 233 § 1 kpc, ani też przepisu prawa materialnego wskazanego przez stronę pozwaną w treści apelacji. Sąd Rejonowy w sposób wnikliwy i wyczerpujący przeprowadził postępowanie dowodowe, uwzględniając wnioski dowodowe zgłaszane przez obie strony. Sąd Okręgowy w całości podziela ocenę prawną ustalonego stanu faktycznego dokonaną przez Sąd pierwszej instancji.

Sąd Okręgowy podziela wykładnię Sądu Najwyższego zawartą w wielu orzeczeniach, ostatnio w wyroku z dnia 12 kwietnia 2018 r. w sprawie o sygn. akt I PK 19/17 z której wynika, że na pracodawcy spoczywa obowiązek wykazania w pisemnym oświadczeniu woli przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Przyczyna ta, powinna być prawdziwa i konkretna. Konieczne jest zatem precyzyjne określenie czynu pracownika. Istotny pozostaje bowiem przede wszystkim fakt - działanie lub zaniechanie pracownika - z którego pracodawca wywodzi skutki prawne. Wymóg konkretności oznacza, że nie wystarczy ogólnikowy zarzut braku zaangażowania w realizację celów wynikających z wewnętrznych regulacji obowiązujących w zakładzie pracy, a w szczególności zbyt mały nakład pracy w kampanię związaną z wdrożeniem sprzedaży energii elektrycznej, odmowę wykonania polecenia służbowego, całkowitą utratę zaufania spowodowaną brakiem umiejętności zachowania poprawnych relacji między pracownikami, polegającą w szczególności na generowaniu konfliktów z bezpośrednim przełożonym i przełożonym wyższego szczebla, jeśli

uzasadnienie takie nie jest połączone ze wskazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają. W ocenie Sądu Okręgowego przyczyny wskazane w piśmie pracodawcy z 20 grudnia 2016 r. są nazbyt ogólne, a dopiero przesłuchani świadkowie próbowali sprecyzować, jakiego rodzaju miały to być nieprawidłowości. Jak ustalił Sąd Rejonowy powódka, wbrew twierdzeniom pozwanej spółki, nie uchylała się od obowiązków pracowniczych, nie dyskredytowała w żaden sposób oferty pracodawcy, była zaangażowana w swoją pracę, a jej podejście do wykonywanych obowiązków nie różniło się od podejścia innych pracowników. W okolicznościach niniejszej sprawy wskazać należy, iż samo stwierdzenie o braku zaufania do pracownika, nie może stanowić przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy (wyrok SN z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNP 1998/18/538). W ocenie Sądu Okręgowego, pozwana spółka nie wykazała powodów, z których to nastąpiło. Nie można zatem uznać, by przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę została przez pracodawcę sformułowana w sposób niebudzący wątpliwości i była prawdziwa.

Nie zasługuje na aprobatę stanowisko pozwanego zawarte w apelacji, iż powódka w dniu 18.11.2016 r. odmówiła wykonania polecenia służbowego bezpośredniego przełożonego. Jak trafnie podkreślił Sąd pierwszej instancji żaden z zebranych w sprawie dowodów nie wykazał, aby powódka faktycznie otrzymała w dniu 18.11.2016 r. od H. P. (1) polecenie zawarcia umów sprzedaży.

Zdaniem Sądu Okręgowego, nie można pomijać faktu, iż R. G. została zatrudniona w (...) sp. z o.o. w W. na podstawie umowy o pracę, przy czym zakresem jej czynności była sprzedaż gazu ziemnego. Powódka, w sytuacji, gdy pozwana spółka rozpoczynając obok dotychczasowej podstawowej działalności jaką była sprzedaż nośnika gazowego, również sprzedaż energii elektrycznej powinna otrzymać wypowiedzenie zmieniające warunki umowy o pracę. Zatem wskazać należy, iż oferowanie zawierania umów na sprzedaż energii elektrycznej nie było jednym z obowiązków powódki, gdyż nie stało się elementem pisemnego zakresu jej obowiązków.

Zgodnie z art. 45 § 1 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony 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. Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustalą, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu (§2).

W ocenie Sądu Okręgowego, zasadne jest przywrócenie powódki R. G. do pracy w pozwanej (...) sp. z o.o. w W. na poprzednich warunkach. Wskazać należy, iż pozwana spółka nie wykazała, aby przywrócenie powódki do pracy było niemożliwe lub niecelowe. Odmowa przywrócenia do pracy ze względu na jego niemożliwość lub niecelowość wymaga odpowiednich ustaleń faktycznych (wyrok SN z 24.03.1999 r., I PKN 641/98, OSNAPiUS 2000/11, poz. 416).

Mając na uwadze powyższe, na podstawie art. 385 kpc, apelacja pozwanego podlegała oddaleniu.

O kosztach procesu za drugą instancję Sąd orzekł zgodnie z wynikiem sprawy na podstawie art. 98 § 1 i 3 kpc oraz § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015r. (Dz. U. z 2015r. poz. 1804 ze zm.) w brzmieniu obowiązującym w dniu wszczęcia postępowania w drugiej instancji.

K. A. J. Z. E. W.