

Sygn. akt XXI Pa 171/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 sierpnia 2018 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grzegorz Kochan
Sędziowie:	SO Bożena Rzewuska SR del. Krzysztof Kopciewski (spr.)
Protokolant:	st.sekr.sądowy Agata Szymańska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 23 sierpnia 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa A. C.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwaną

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

z dnia 24 stycznia 2018 roku sygn. akt VII P 624/16

- zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że powództwo oddala i zasądza od A. C. na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kwotę 360 (trzysta sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
- zasądza od A. C. na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kwotę 150 (sto pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej, w tym kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt XXI Pa 171/18

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 11 kwietnia 2016 r. (data stempla pocztowego) powódka A. C. wniosła o zasądzenie od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. kwoty 16 200 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę oraz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w wysokości półtorakrotności stawki.

W odpowiedzi na pozew (...) sp. z o.o. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 24 stycznia 2018 r., wydanym w niniejszej sprawie, Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy Wydział VII Pracy i Ubezpieczeń Społecznych:

I. zasądził od pozwanego 16.200 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę;

II. zasądził od pozwanego kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 810 zł tytułem opłaty od pozwu;

IV. wyrokowi w pkt I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.883 zł.

Sąd Rejonowy ustalił, że A. C. była zatrudniona w (...) sp. z o.o. od dnia 19 lipca 2011 r., pierwotnie na okres próbny, a następnie od dnia 19 października 2011 r. na czas nieokreślony. Początkowo A. C. pracowała jako młodszy sprzedawca, potem jako sprzedawca, a od 2013 r. jako lider do spraw telesprzedaży. (okoliczności bezsporne, potwierdzone dokumentami znajdującymi się w załączonych aktach osobowych)

W czerwcu 2015 r. w dziale, w którym pracowała A. C., dokonano zmian strukturalnych poprzez podział działu telesprzedaży na dwie sekcje. Jedna z wydzielonych sekcji była odpowiedzialna za produkty: „ubezpieczenia i należności” i „produkty faktoringowe” a druga za produkty: „informacja gospodarcza” i „windykacja”. A. C. kontynuowała pracę w dziale odpowiedzialnym za informację gospodarczą i windykację. (okoliczności bezsporne)

Praca A. C. w nowym dziale polegała na pozyskiwaniu klientów, na sprzedaży informacji handlowej na temat spółek (...) i zagranicznych a także na pozyskiwaniu zleceń windykacyjnych. Do zadań A. C. należało umawianie spotkań handlowców z potencjalnymi klientami, a zadaniem handlowców był dojazd na spotkanie, przedstawienie oferty i podpisanie umowy abonentowej. (zeznania powódki A. C. k. 154-156, zeznania świadków M. A. k. 140-141 i S. W. k. 146-150)

Ze względu na dokonanie restrukturyzacji (...) sp. z o.o. podniosła pracownikom telemarketingu cel miesięcznych umówionych spotkań do 40. Od 1 stycznia 2015 r. wprowadziła także cel w postaci liczby spotkań odbytych przez handlowców serwisowych, dla których pracownik umawiał spotkania. (okoliczności bezsporne)

A. C. w okresie od listopada 2015 r. do lutego 2016 r. nie udało się zrealizować celów wyznaczonych jej przez pracodawcę. Poziom realizacji celu umówionych spotkań przez A. C. w powyższym okresie kształtował się na poziomie 78%. W tym samym okresie cel w postaci liczby spotkań odbytych przez handlowców został zrealizowany w 66% (zeznania powódki A. C. k. 154-156, zeznania świadków M. A. k. 140-141 i S. W. k. 146-150, pismo zawierające oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem k. 10-11)

Po zmianach organizacyjnych w (...) sp. z o.o. z czerwca 2015 r. A. C. kilkakrotnie miała zmieniane regiony handlowe, którymi się zajmowała. Było to połączone ze zmianą handlowców, z którymi współpracowała. (zeznania A. C. k. 154-156)

W okresie od około października 2016 r. do około lutego 2016 r. handlowcy współpracujący z (...) sp. z o.o. zgłaszali tej spółce krytyczne uwagi co do pracy pracowników działu telemarketingu. Ich uwagi dotyczyły jakości umawianych dla nich spotkań i dużej liczby spotkań, które się nie odbyły. (korespondencja mailowa k. 114-121, zeznania świadków M. A. k. 140-141 i S. W. k. 146-150)

W dniu 4 kwietnia 2016 r. (...) sp. z o.o. złożył A. C. oświadczenie na piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia. W piśmie podano, że przyczyną wypowiedzenia jest po pierwsze niezrealizowanie celu w zakresie łącznej ilości umawianych spotkań w okresie od listopada 2015 r. do lutego 2016 r., wskazując, że w tym okresie pracownik zrealizował swoje cele średnio ze wszystkich miesięcy na poziomie 78%. Jako drugą przyczynę podano niezrealizowanie celu w zakresie ilości spotkań odbytych przez handlowców serwisowych, dla których pracownik umawiał spotkania, wskazując przy tym, że w okresie od listopada 2015 r. do lutego 2016 r. – łączna ilość odbytych wizyt ze spotkań umówionych przez pracownika dla handlowców serwisowych wynosiła

66%. (okoliczności bezsporne, potwierdzone pismem zawierającym oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem k. 10-11).

Średnie wynagrodzenie brutto A. C. liczone według zasad ustalania ekwiwalentu za urlop wynosiło (...) zł. (zaświadczenie k. 113)

Sąd Rejonowy wskazał, że ustalenia faktyczne w sprawie zostały poczynione na podstawie wyżej wymienionych dowodów, przy czym niektóre z okoliczności zostały uznane za bezsporne. Sąd czynił ustalenia na podstawie przedstawionych przez strony dokumentów, mając na uwadze, że żadna ze stron nie kwestionowała ich autentyczności i wiarygodności, a Sąd również nie dopatrzył się ku temu podstaw.

Sąd I instancji poczynił też ustalenia faktyczne na podstawie zeznań świadków M. A. i S. W. oraz zeznań powódki. Zeznania te były wiarygodne co do warunków zatrudnienia powódki oraz okoliczności związanych z wykonywanymi przez nią zadaniami w ramach stosunku pracy.

Sąd Rejonowy uznał powództwo w całości za zasadne.

Sąd uznał, że przyczyny wypowiedzenia podane przez pracodawcę nie zostały udowodnione. Pracodawca wypowiedział A. C. umowę o pracę z powodu niezrealizowania przez nią w okresie od listopada 2015 r. do lutego 2016 r. celów w zakresie łącznej liczby umawianych spotkań oraz łącznej liczby spotkań odbytych przez handlowców. Jednocześnie Sąd wskazał, iż nie było sporne, że powódka w okresie podanym w wypowiedzeniu nie zrealizowała wyznaczonych jej celów. Kwestia ta sama w sobie nie świadczyła jednak w ocenie Sądu Rejonowego o tym, że złożone powódce wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Sąd podkreślił, że umowa o pracę jest umową starannego działania, wobec czego brak pożądanego rezultatu nie jest równoznaczny z nieprawidłowym wykonywaniem obowiązków przez pracownika.

Zdaniem Sądu Rejonowego pozwany nie wykazał, że powódka działała niestaranie. Pozwany powoływał się między innymi na treść korespondencji mailowej, z której miało wynikać, że pracownicy handlowi skarżyli się na pracę wykonywaną przez powódkę. Na takie okoliczności wskazywali także świadkowie M. A. i S. W.. Sąd Rejonowy ocenił jednak, że powyższe dowody nie były wystarczające do wykazania, że działanie powódki było niestaranie. Należy zważyć, że spośród wiadomości mailowych przedstawionych przez pozwanego, tylko jedna dotyczy wprost powódki. Natomiast w pozostałych wiadomościach były zgłaszane ogólne pretensje do pracowników działu telemarketingu, bez wskazywania na powódkę, jako osobę odpowiedzialną za zbyt małą liczbę umówionych spotkań oraz ich niską jakość. Powódka nie była jedynym pracownikiem odpowiedzialnym za umawianie spotkań z potencjalnymi klientami. Wobec tego brak było podstaw do uznania, że to właśnie jej działania były szczególnie krytykowane przez współpracowników z działu handlowego. Wątpliwości co do zastrzeżeń innych pracowników na temat pracy powódki nie zostały rozwiane w niniejszym postępowaniu. W załączonych przez pozwanego wiadomościach mailowych była mowa między o tym, że umawiane spotkania są niskiej jakości, a część z nich nie doszła do skutku. Jednak zdaniem Sądu I instancji pozwany nie wykazał, że to powódka odpowiada za brak realizacji spotkań i że realne było umawianie spotkań „lepszej jakości”. W szczególności pozwany nie domagał się przeprowadzenia dowodu z zeznań przedstawicieli handlowych na okoliczność ich współpracy zawodowej z powódką. Wobec tego treść wiadomości mailowych, na które powoływał się pozwany, nie została zweryfikowana. Tym samym Sąd uznał za nieudowodnione, że powódka nieprawidłowo wykonywała swoje obowiązki służbowe.

Ponadto zdaniem Sądu pracodawca nie udowodnił, że nałożone na powódkę cele były możliwe do wykonania. W niniejszej sprawie była to kwestia szczególnie istotna, jeśli zważyć, że po przeobrażeniach organizacyjnych w pozwanej spółce z czerwca 2015 r. A. C. kilkakrotnie miała zmieniane regiony handlowe, którymi się zajmowała, co było także połączone ze zmianą handlowców, z którymi współpracowała. Wobec czego nie jest wykluczone, że niewykonanie przez powódkę nałożonych na nią celów nie było spowodowane jej niestaranym działaniem, ale szczególnymi okolicznościami związanymi z reorganizacją pracy w pozwanej spółce. Pozwany nie udowodnił jednak,

że przeprowadzona przez niego restrukturyzacja nie miała wpływu na możliwość wykonania celów nałożonych na powódkę.

Dlatego Sąd Rejonowy uznał, że przyczyna wskazana w złożonym powódce wypowiedzeniu umowy o pracę nie była uzasadniona. Wobec tego zasadne było żądanie powódki zasądzenia odszkodowania na podstawie art. 45 § 1 k.p., o czym Sąd orzekł w punkcie pierwszym wyroku. Sąd zasądził zgodnie z żądaniem powódki kwotę 16 200 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Stosownie do art. 47¹ k.p. powódce przysługiwało odszkodowanie w wysokości nie niższej od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a więc w jej przypadku za 3 miesiące. Średnie wynagrodzenie brutto A. C. liczone według zasad ustalania ekwiwalentu za urlop wynosiło (...) zł miesięcznie. Trzykrotność tak ustalonego wynagrodzenia powódki przewyższa dochodzoną w tym postępowaniu kwotę 16 200 zł, wobec czego powództwo w tym zakresie należało uwzględnić w całości.

Sąd w punkcie drugim wyroku zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Powyższa stawka została ustalona na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2015.1804 z dnia 2015.11.05). Sąd nie uwzględnił zawartego w pozwie wniosku o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego w wysokości półtorakrotności stawki wynikającej z powyższego rozporządzenia. W ocenie Sądu stopień skomplikowania niniejszej sprawy oraz czas jej trwania nie wymagał ponadprzeciętnego nakładu pracy pełnomocnika procesowego. Była to typowa sprawa z zakresu prawa pracy, w związku z czym nie było zasadne podwyższanie stawki minimalnej.

Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy kwotę 810 zł tytułem opłaty od pozwu, od której uiszczenia powódka była zwolniona. Podstawę takiego rozstrzygnięcia stanowi art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2014.1025 j.t. ze zm.) w zw. z art. 98 k.p.c. (punkt trzeci wyroku)

Sąd zgodnie z art. 477² § 1 k.p.c. nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty (...) zł, odpowiadającej kwocie jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.

Apelację od powyższego wyroku złożył pełnomocnik pozwanego, zaskarżając go w całości. Strona zarzuciła naruszenie:

1) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego sprawy, dokonanie jego oceny w sposób wybiórczy, w szczególności odnośnie zeznań świadków M. A. i S. W., jak również samej powódki oraz korespondencji mailowej załączonej do akt sprawy wraz z odpowiedzią na pozew oraz raportu aktywności (...), co w konsekwencji skutkowało nieprawidłowym ustaleniem przez Sąd I instancji, iż podana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna wypowiedzenia nie była przyczyną uzasadnioną;

2) art. 30 § 4 k.p. poprzez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, iż wskazane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, tj. niezrealizowanie celu w zakresie łącznej ilości umawianych spotkań w okresie od listopada 2015 r. do lutego 2016 r, gdyż w tym okresie pracownik zrealizował swoje cele średnio ze wszystkich miesięcy na poziomie 78 % oraz niezrealizowanie celu w zakresie ilości spotkań odbytych przez handlowców serwisowych, dla których pracownik umawiał spotkania, w okresie od listopada 2015 r. do lutego 2016 r. - łączna ilość odbytych wizyt ze spotkań umówionych przez pracownika dla handlowców serwisowych wynosiła 66 %, nie spełnia kryteriów podania przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia z art. 30 § 4 k.p.;

3) art 45 § 1 k.p. poprzez błędną wykładnię skutkującą jego zastosowaniem, polegające na przyjęciu, iż wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny określone jako niezrealizowanie celu w zakresie łącznej ilości umawianych spotkań w okresie od listopada 2015 r. do lutego 2016 r., gdyż w tym okresie pracownik zrealizował swoje cele średnio ze wszystkich miesięcy na poziomie 78 % oraz niezrealizowanie celu w zakresie ilości spotkań odbytych przez handlowców serwisowych, dla których pracownik umawiał spotkania, w okresie od listopada 2015 r. do lutego 2016 r. - łączna ilość odbytych wizyt ze spotkań umówionych przez pracownika dla handlowców serwisowych wynosiła 66

% - nie stanowią uzasadnionych przyczyn rozwiązania stosunku pracy z powódką, co w konsekwencji doprowadziło do nieuzasadnionego zasądzenia przez Sąd I instancji odszkodowania od pozwanego na rzecz powódki;

4) art. 45 § 1 k.p. poprzez błędną wykładnię i uznanie, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest nieuzasadnione, albowiem efekty pracy pracownika nie mogły świadczyć o jakości jego pracy, a dla zasadnego rozwiązania umowy o pracę z powodu nieosiągnięcia przedstawionych celów, konieczne jest wykazanie niestaranności pracownika;

5) art. 45 § 1 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie oraz dokonanie analizy i oceny zasadności przyczyn rozwiązania umowy o pracę wyłącznie w aspekcie praw i interesów pracownika, z pominięciem zasługującego na ochronę interesu pracodawcy w osiągnięciu jak najlepszych wyników sprzedaży.

Wskazując na powyższe zarzuty, strona wniosła o zmianę wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego, zarówno przed Sądem I instancji jak i przed Sądem apelacyjnym, według norm prawem przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powódki wniosł o oddalenie apelacji w całości oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego zasługiwała na uwzględnienie.

Zgodnie z przepisem art. 382 k.p.c. Sąd II instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Sąd ten jako sąd orzekający merytorycznie władny jest samodzielnie dokonać ustaleń faktycznych bez potrzeby uzupełniania materiału dowodowego zebranego przed sądem I instancji o ile taka potrzeba faktycznie nie zachodzi (por. wyr. SN 2010.11.04, II PK 110/10, Lex nr 678013) oraz dokonać odmiennej oceny dowodów bez ponowienia lub uzupełnienia postępowania dowodowego pod warunkiem ponownego i dokładnego rozważenia dowodów zebranych we wcześniejszych stadiach postępowania wskazania dlaczego ich ocena przyjęta wcześniej przez sąd była błędna oraz przekonującego wyjaśnienia motywów zmiany oceny tych dowodów i dokonania na ich podstawie nowych ustaleń faktycznych (por.: wyr. SN 2010.10.27, III PK 21/10, wyr. SN 2010.09.24, IV CSK 72/10, Lex nr 622212, post. SN 2010.07.22 I CSK 313/09, Lex nr 686078, wyr. SN 2010.02.23 II UK 194/09, Lex nr590239).

Postępowanie apelacyjne jest postępowaniem odwoławczym i kontrolnym, to jednak zachowuje charakter postępowania rozpoznawczego. Oznacza to, że Sąd II instancji ma pełną swobodę jurysdykcyjną, ograniczoną jedynie granicami zaskarżenia. W konsekwencji może a jeżeli je dostrzeże powinien naprawić wszystkie naruszenia prawa materialnego niezależnie od tego czy zostały wyknięte w apelacji pod warunkiem, że mieszczą się w granicach zaskarżenia (por. post. SN z dn. 4.10.2002 r., III CZP 62/02, OSNC 2004, nr 1, poz. 7)

Zgodnie z utrwaloną judykaturą Sąd II instancji rozpoznający sprawę na skutek apelacji nie jest związany przedstawionymi w niej zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa materialnego, wiążą go natomiast zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego. W granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. W ocenie Sądu Okręgowego w niniejszej sprawie nie zachodzą okoliczności, które mogłyby wskazywać na nieważność postępowania. Sąd I instancji dokonał prawidłowych, choć nie pełnych ustaleń stanu faktycznego, co doprowadziło to do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. W rezultacie błędnej oceny dowodów Sąd dokonał również nieprawidłowej wykładni przepisów prawa materialnego tj. art. 30 § 4 k.p. w zw. z 45 § 1 k.p.

Wobec powyższego w pierwszej kolejności należy wskazać, że zgodnie art. 30 § 1 pkt. 2 k.p. każda ze stron stosunku pracy ma prawo rozwiązać umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie (art. 30 § 3 k.p.). W

oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy, o czym stanowi treść art. 30 § 4 k.p. Ponadto, w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5 k.p.).

Kodeks pracy nakłada na pracodawcę obowiązek podawania w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy, o czym stanowi treść art. 30 § 4 k.p. Od podania przyczyny wypowiedzenia ustawodawca uzależnił ważność złożonego przez pracodawcę oświadczenia woli, chociaż nie sprecyzował w art. 30 § 4 k.p. ani sposobu określenia przyczyny, ani stopnia jej szczegółowości. Obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony, wynikający z art. 30 § 4 k.p., ma nie tylko formalny charakter, ale związany jest z oceną zasadności dokonanego wypowiedzenia. Przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy a drugie - jej zasadności. Sprostanie wymaganiom, określonym w art. 30 § 4 k.p., polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. W drugiej płaszczyźnie chodzi natomiast o to, by wskazana przyczyna mogła być uznana za uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Przyczyna musi być uzasadniająca, to znaczy taka, której zaistnienie uzasadnia sięgnięcie przez pracodawcę do instytucji rozwiązania umowy o pracę, przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności sprawy (por. wyr. SN z dn. 28.07.1999 r., I PKN 175/99, OSNAPiUS 2000/21/787; wyr. SN z dn. 19.02.2009 r., II PK 156/08, LEX nr 736723).

Przepis art. 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę. Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu, stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy (wyr. SN z dn. 9.03.2010 r., I PK 175/09; wyr. SN z dn. 15.11.2006 r., I PK 112/06). Przyczyna powinna być rzeczywista i konkretna, aby pracownik mógł ocenić, czy wypowiedzenie mu umowy o pracę jest - jego zdaniem - uzasadnione i czy w związku z tym warto podejmować obronę przez wniesienie do sądu pracy odwołania od wypowiedzenia, a ponadto, aby sąd pracy mógł ocenić prawdziwość (rzeczywistość) tej przyczyny. Badanie rzeczywistości przyczyn wypowiedzenia powinno się odbyć w odniesieniu do okoliczności, które zostały przedstawione w piśmie pracodawcy, zawierającym oświadczenie o wypowiedzeniu.

Konkretność przyczyny oznacza konieczność jej precyzyjnego określenia, przy czym konkretność należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności, uściślających tę przyczynę. Wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Chodzi o precyzyjne wskazanie, co jest przyczyną wypowiedzenia. Natomiast stopień uszczegółowienia stawianych pracownikowi zarzutów będzie już zależał od tego, jaka przyczyna została pracownikowi podana i jakie są uwarunkowania konkretnego przypadku. Wymóg konkretności może być spełniony poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane. Konkretyzacja przyczyny tj. wskazanie konkretnego zdarzenia (zachowania), z którym łączy się zarzut stawiany pracownikowi i usprawiedliwiający rozwiązanie z nim stosunku pracy, może zatem nastąpić poprzez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia w treści oświadczenia o rozwiązaniu lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy (wyr. SN z dn. 2.09.1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999/18/577; wyr. SN z dn. 13.04.2005 r., II PK 251/04; wyr. SN z dn. 19.02.2009 r., II PK 156/08; wyr. SN z dn. 11.01.2011 r., I PK 152/10).

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 (art. 45 § 1 k.p.)

Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 1 kwietnia 2014 roku (I PK 244/13), wskazał, że istnieje różnica między przyczyną wypowiedzenia, o której mowa w art. 30 § 4 k.p. a uzasadnionym wypowiedzeniem z art. 45 § 1 k.p. Przyczyna wypowiedzenia nawet, gdy jest prawdziwa, może nie uzasadniać wypowiedzenia. Pracownik może ją kwestionować, powołując się na okoliczności dotyczące jego pracy (staż, stosunek do obowiązków pracowniczych, kwalifikacje), wskazujące na niezasadność wypowiedzenia. Może też powołać się na okoliczności uzasadniające postawienie pracodawcy zarzutu nadużycia prawa podmiotowego (zasady współżycia społecznego). W razie bowiem konieczności wyboru jednego pracownika spośród większej liczby pracowników zajmujących jednakowe stanowiska pracy pracodawca, decydując się na wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi, ma na uwadze nie tylko likwidację stanowiska pracy, lecz także to, że dany pracownik jest ze znanych mu względów "gorszy" (mniej przydatny dla pracodawcy) od innych.

Oświadczeniem z dnia 4 kwietnia 2016 r. pozwany złożył A. C. oświadczenie na piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia. Jako przyczyny wskazano:

- 1) niezrealizowanie celu w zakresie łącznej ilości umawianych spotkań w okresie od listopada 2015 r. do lutego 2016 r., wskazując, że w tym okresie pracownik zrealizował swoje cele średnio ze wszystkich miesięcy na poziomie 78%;
- 2) niezrealizowanie celu w zakresie ilości spotkań odbytych przez handlowców serwisowych, dla których pracownik umawiał spotkania, wskazując przy tym, że w okresie od listopada 2015 r. do lutego 2016 r. – łączna ilość odbytych wizyt ze spotkań umówionych przez pracownika dla handlowców serwisowych wynosiła 66%. Pracownik odbył kilka spotkań z bezpośrednim przełożonym podczas których przełożony przekazał pracownikowi informację zwrotną dotyczącą jego pracy, zdefiniował obszary wymagające poprawy, jasno zdefiniował swoje oczekiwania co do efektywności pracownika w zakresie realizacji powierzonych działań oraz udzielił informacji pracownikowi co pracownik powinien zrobić aby podnieść efektywność swoich działań. Pomimo wdrożonego planu naprawczego oraz udzielonego wsparcia pracownik nie wykazał poprawy w zakresie realizacji powierzonych zadań (wypowiedzenie k. 10-11).

W ocenie Sądu Okręgowego pozwany składając powódce powyższe oświadczenie zachował wszelkie wymogi formalne. Wskazane w treści przyczyny wypowiedzenia były zaś konkretne i zrozumiałe dla pracownika - co Sąd Rejonowy prawidłowo uznał za bezsporne. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy potwierdził natomiast, że przyczyny te były rzeczywiste i uzasadniały rozwiązanie z powódką umowy o pracę.

Zdaniem Sądu odwoławczego Sąd I instancji błędnie skoncentrował rozważania wyłącznie na stanowisku, iż umowa o pracę jest umową starannego działania, a w konsekwencji przyjął, że brak pożądanego rezultatu nie jest równoznaczny z nieprawidłowym wykonaniem obowiązków przez pracownika. Materiał dowodowy potwierdził, że powódka nie osiągała oczekiwanych przez pracodawcę rezultatów pracy. Również sama powódka przyznała, że w okresie wskazanym w wypowiedzeniu umowy o pracę nie zrealizowała wyznaczonych jej celów. Ponowna analiza dowodów przedstawionych w toku procesu przez pozwanego prowadzi zdaniem Sądu do wniosku, że powódka nie dochowywała należytej staranności przy wykonywaniu swoich obowiązków pracowniczych.

Sąd I instancji dopuścił dowód z zeznań świadków M. A. oraz S. W., jednakże nie poddał wszechstronnej ocenie ich zeznań. Sąd I instancji poprzestał na wskazaniu, iż zeznania powyższych świadków były wiarygodne co do warunków zatrudnienia powódki oraz okoliczności związanych z wykonywanymi przez powódkę zadaniami w ramach stosunku pracy. Z zeznań powołanych świadków wynika natomiast wprost, że pracodawca miał obiektywnie do pracy powódki.

Świadek M. A. - bezpośrednia przełożona powódki, podczas przesłuchania przed Sądem Rejonowym zeznała, że w 2016 r. rozmawiała z powódką parokrotnie, gdyż były problemy od 2015 r. z ilością i jakością spotkań powódki. Handlowcy mieli zastrzeżenia co do tego że umawianych spotkań było za mało, jakoś tych spotkań nie była odpowiednia. Osoba z telesprzedaży jak powódka kieruje handlowca na spotkanie w danym dniu w konkretne miejsca i udziela mu informacji odnośnie firm, do których jedzie, potrzeb tych firm. Świadek jednoznacznie wskazała, że handlowcy mieli zastrzeżenia do współpracy z powódką. Wskazała przykład kiedy handlowiec jechał daleko na

spotkanie w sprawie windykacji, a okazywało się, że chodzi o windykację na kwotę 400 zł. Zdaniem świadka taką windykację można byłoby zlecić przez telefon wysyłając zlecenie do potencjalnego klienta. Z powyższych zeznań wynika więc, iż główne zastrzeżenia dotyczyły jakości umawianych przez powódkę spotkań, do umawiania których powódka nie przykładała się w sposób należyty. Powodowało to komplikacje dla handlowców.

Świadek jednoznacznie wskazała również, że na koniec 2015 r. i w 2016 r. handlowcy współpracujący z powódką realizowali plany sprzedaży. Powyższe okoliczności zostały potwierdzone również przez świadka S. W. - pośredniego przełożonego powódki, menadżera produktów, z którymi związana była powódka. Świadek ten wskazał iż doradcy mieli zastrzeżenia co do tego, że nie były przez powódkę potwierdzane spotkania. Były też skargi co do jej zbyt małej aktywności telefonicznej. Świadek zeznał, że uwagę na powyższe zwracała powódce zarówno bezpośrednia przełożona powódki jak i regiony handlowe. Jako przykład świadek wskazał, iż były dwa spotkania umówione przez powódkę w C., na które pojechało dwóch handlowców, jedno się nie odbyło, ponieważ powódka nie potwierdziła tego spotkania, a klient tego oczekiwał, a drugie nie przyniosło rezultatu ponieważ pozwany nie miał produktu, którego chciał klient, o czym powódka powinna wiedzieć. Świadek zeznał, że w tym samym czasie otrzymał maila od B. R. (1) (doradcy handlowego), który był bardzo niezadowolony z braku aktywności powódki. Również drugi doradca, z którym współpracowała powódka w tym samym czasie okazywał swoje niezadowolenie ze współpracy z powódką.

W ocenie Sądu Okręgowego z powyższych zeznań wynika, że powódka nie dochowywała należytej staranności przy umawianiu spotkań dla handlowców z potencjalnymi klientami. Z zeznań świadków wynika również, że generalne cele w regionie powódki były realizowane, ale nie były realizowane cele przypisane do powódki. Zadania takie jak powódka wykonywały cztery osoby łącznie z powódką. Materiał dowodowy potwierdził natomiast, że powódka wykonywała je najgorzej. Przełożeni powódki wskazali, że powódka nie dostała indywidualnej nagrody za osiągnięcia, a wyłącznie nagrodę ze względu na fakt pracy w przypisanym regionie handlowym, który wykonał główny cel. Pozostałe osoby, które zajmowały się tym regionem też dostały taką nagrodę.

Załączone do akt zestawienia realizacji celów potwierdzały zdaniem Sądu, że inni pracownicy wykonywali podobne cele jak powódka. Ich realizacja przez powódkę była zatem możliwa do osiągnięcia, a mimo to uzyskiwała ona gorsze rezultaty. Należy również wskazać, że zasadniczo stopień realizacji celów opierał się na ilości umówionych spotkań, nie zaś na samym rezultacie takiego spotkania.

Zdaniem Sądu odwoławczego Sąd I instancji błędnie odniósł się do przedstawionej przez pozwanego korespondencji mailowej uznając, że tylko jedna wiadomość dotyczyła wprost powódki, co zdaniem Sądu nie mogło świadczyć o braku staranności powódki. Należy jednak wskazać, że z pozostałej korespondencji mailowej również wprost wynika, że handlowcy największe zastrzeżenia mają do jednej osoby, jednakże z uwagi na zasady koleżeństwa, na forum nie podają publicznie o jaką osobę konkretnie chodzi. Istotne w tym zakresie są zeznania samej powódki. Zdaniem Sądu Okręgowego konfrontacja zeznań powódki z treścią powyższych maili prowadzi do wniosku, że powódka miała świadomość, iż skargi handlowców dotyczą w istocie tylko jej pracy.

Zdaniem Sądu korespondencja mailową z dnia 16 lutego 2016 r. pochodząca od B. R. (1) dotyczy powódki, gdyż powódka w tym okresie współpracowała właśnie z tym handlowcem, co potwierdziła podczas składania wyjaśnień. Powódka zeznała bowiem, że z M. C. (1) pracowała do końca września 2015 r. Od października przydzielono jej nowy region - R010 gdzie współpracowała z B. R. (2). Potwierdza to również mail M. C. (2), w treści którego wskazuje, iż w początkach swojej pracy współpracował z „tele, gdzie ostatnie spotkania umawiane przez nią nie miały nic wspólnego z jakością”. Powódka w swoich zeznaniach wskazała zaś, że M. C. (1) był zatrudniony u pozwanego od sierpnia 2015 r. Dlatego zdaniem Sądu odwoławczego Sąd I instancji nie dokonał rzetelnej analizy korespondencji mailowej oraz pozostałych dowodów, w tym zeznań samej powódki. W konsekwencji błędnie ustalił, że tylko jeden mail dotyczył skarg personalnie w stosunku do powódki. Całościowa analiza materiału dowodowego wskazuje zaś na brak staranności powódki przy wykonywaniu obowiązków. Raport aktywności (...), zawierający informację o aktywności, wskazuje, że liczba spotkań umówionych przez powódkę jest najmniejsza spośród wszystkich innych telemarketerów. Przełożeni powódki w zeznaniach wskazali, że temat niewłaściwej pracy powódki był poruszany wielokrotnie. Organizowane były spotkania mające na celu pomoc powódce we współpracy z przydzielonymi jej

handlowcami. Przełożeni powódki starali się więc pomóc powódce i dać jej szansę poprawy. Zdaniem Sądu potwierdza to m.in. mail z dnia 5 lutego 2016 r. od S. W., w którym wskazano, że powódka musi zwiększyć liczbę dziennie wykonywanych telefonów oraz mail od M. M., w którym wskazała, że „Po wspólnej naradzie ustaliliśmy, że do końca lutego dajemy sobie czas. A. wie jaki rynek docelowy interesuje P. i tak ma celować”.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy uznał za błędne ustalenia Sądu I instancji, iż przedstawione przez pozwanego dowody nie są wystarczające do wykazania, że powódka działała niestaranie. Pozwany wykazał zarówno niestaranność działań powódki, jak również, że przedstawiony pracownikom cel był możliwy do zrealizowania. Powódka natomiast nie przedstawiła jakichkolwiek innych dowodów, które wykazywałyby inny stan faktyczny sprawy.

Zdaniem Sądu II instancji należy podkreślić, że pracodawca ma uprawnienie do swobodnego dobierania sobie pracowników w taki sposób, aby zagwarantować jak najlepsze realizowanie założonych przez niego celów gospodarczych. Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zaś zwykły sposób jej rozwiązania, wobec czego przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (por. wyr. SN z dn. 11.01.2011 r., I PK 152/2010). Nie można jednocześnie zapominać, że pracodawca nie może przerzucać na pracownika ryzyka prowadzonej działalności. Konieczne jest rozważenie w tym aspekcie zarówno interesu pracodawcy jak i pracownika. Pozwana wyznaczyła pracownikom cele do realizacji, które nie zostały zrealizowane przez powódkę przez okres kilku miesięcy. Pozwany nie działał jednocześnie w sposób utrudniający powódce prace, wręcz przeciwnie jej przełożeni starali się jej pomóc. Okoliczności złej woli pracodawcy nie były również podnoszone przez samą powódkę. Skoro powódka nie realizowała wyznaczonych jej celów, pracodawca, który zawsze dąży do osiągnięcia założeń gospodarczych nie miał obowiązku jej dalszego zatrudniania. Sąd I instancji nie wziął natomiast zupełnie pod uwagę interesu pracodawcy, a wyłącznie interes pracownika.

Głównym celem pracy powódki było osiągnięcie stawianych przez pracodawcę celów, tj. umawianie konkretnej liczby spotkań dla handlowców. Brak realizacji zakładanych powódce celów nie wynikał zaś z powodu niemożności ich realizacji, a z zaniechań lub błędów samej powódki. Ze względu na samodzielny charakter pracy powódki właśnie realizowanie przez nią planów sprzedaży stanowiło jedyny mierzalny sposób oceny wykonywania obowiązków pracowniczych. Zdaniem Sądu w tym zakresie pracodawca mógł dokonywać ocen, ponieważ realizacja planów sprzedażowych bądź jej brak były dostrzegalne i mogły podlegać odpowiedniej analizie. Odnotowując natomiast nierealizowanie planów sprzedaży w dłuższym okresie, a także zauważając, że przeprowadzone wcześniej rozmowy z przełożoną nie przyniosły efektu, pracodawca miał podstawy do przyjęcia, iż dalsza jego współpraca z powódką nie pozwoli na osiągnięcie zakładanych celów.

Powódka zeznała przed Sądem, że nie udało się jej zrealizować w pełni zakładanych celów w związku ze zmianami regionów w czerwcu 2015 r. Jeden z jej regionów (...) w spornym okresie nie zmienił się. Dostała natomiast nowy region (...). Od października 2015 r. powódka pracowała na regionie R010 zamiast (...). Region ten został utworzony z trzech wcześniejszych regionów. Świadek M. A. zeznała natomiast, że region R010, który otrzymała powódka za region (...), był regionem lepszym, gdyż pracował tam doświadczony handlowiec zawsze realizujący plany. Zarzuty wobec powódki dotyczyły natomiast jedynie realizacji przez nią planów, a nie handlowców. Świadek S. W. zeznał, że w 2015 r. kiedy była przeprowadzana zmiana regionów powódka mogła wybrać czy chce zajmować się sprzedażą windykacji i informacji czy też sprzedażą ubezpieczenia i faktoringu na regionie, który został jej zaproponowany. Główne zadanie z telesprzedaży to umawianie spotkań i wyszukiwaniem lidów handlowych czyli firm, które mogłyby być zainteresowane usługami pozwanego. Pracodawca posiadał potężną bazę takich lidów. Dlatego na stanowisku powódki liczyła się tylko ilość wykonanych telefonów i umówionych spotkań, oraz spotkań odbytych przez handlowców. Przed reorganizacją powódka oferowała wszystkie cztery produkty, ale po reorganizacji wprowadzono specjalizację czyli zmniejszono liczbę produktów. Przed reorganizacją powódka pracowała na regionie (...), tam umawiała spotkania dwóm osobom, ale odnośnie wszystkich produktów. Po zmianie powódka pracowała na dwóch regionach handlowych i umawiała dwa produkty dwóm osobom. Powódce została zaproponowana praca na regionie (...) z produktami ubezpieczenie i faktoring, ale nie chciała tego, bo stwierdziła, że na tym regionie nie dogada się z doradcą odpowiedzialnym za tą sprzedaż, więc została na regionie, na którym już była czyli (...) plus został jej przypisany dodatkowy region (...) z produktami informacja i windykacja. Region (...) został przydzielony powódce w październiku 2015 r., a region (...)

został jej zabrany. Powódka pracowała w przeszłości na tym regionie, ale przed reorganizacją był on mniejszy. W grudniu 2015 i styczniu 2016 roku ilość dni pracy była zaś proporcjonalnie ograniczona ze względu na święta tj. plany były do tego dostosowane. Przydzielenie powódce (...) było wyjściem jej naprzeciw, gdyż był to bardzo dobry region, i inne osoby też chciały go dostać.

Reasumując w ocenie Sądu Okręgowego analiza zgromadzonego materiału dowodowego potwierdziła, że powódka, mimo że była doświadczonym pracownikiem, nie dochowywała należytej staranności. Konsekwencją powyższego było niezrealizowanie przez nią zakładanych celów. Powódka sama przyznała, że były na nią składane skargi przez współpracujących z nią handlowców – panów C. i R.. Przełożeni powódki przeprowadzali z nią rozmowy mające na celu naprawę zaistniałej sytuacji, które jednak nie przyniosły rezultatu. Powyższe dostrzegała również sama powódka, gdyż sama wnosiła o przeniesienie. Region powierzony powódce finalnie był większy od poprzedniego, ale jednocześnie zmniejszeniu uległa liczba jej obowiązków związana z zakładaną przez pozwanego specjalizacją do konkretnych produktów.

W tym stanie rzeczy Sąd odwoławczy doszedł do przekonania, że brak było podstaw do uznania, aby wypowiedzenie powódce umowy o pracę zostało złożone z naruszeniem przepisów prawa oraz aby pracodawca naruszył zasady współżycia społecznego dokonując tej czynności. Podana w oświadczeniu przyczyna była zaś konkretna, rzeczywista i uzasadniała rozwiązanie umowy o pracę. Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że powództwo oddalił. Konsekwencją powyższego była również zmiana rozstrzygnięcia Sądu I instancji w przedmiocie wysokości kosztów postępowania, dlatego Sąd na podstawie art. 108 § 1 zd. 1 w zw. z 98 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804) w sprawie opłat za czynności radców prawnych i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

O wysokości kosztów postępowania w postępowaniu apelacyjnym Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 108 § 1 zd. 1 w zw. z 98 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804) w sprawie opłat za czynności radców prawnych i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 150 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej, w tym kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Krzysztof Kopciowski Grzegorz Kochan Bożena Rzewuska