

Sygn. akt VII Pa 39/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 lipca 2018 roku

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk

Sędziowie: SO Agnieszka Stachurska (spr.)

SO Zbigniew Szczuka

Protokolant: Marta Jachacy

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 19 czerwca 2018 roku w Warszawie

sprawy z powództwa S. M.

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

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie

VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 15 grudnia 2017 roku

sygn. akt VI P 174/16

1. oddała apelację;

2. zasądza od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością Oddział w W. na rzecz S. M. kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

SSO Agnieszka Stachurska SSO Marcin Graczyk SSO Zbigniew Szczuka

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 15 grudnia 2017r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, po rozpoznaniu sprawy z powództwa S. M. przeciwko (...) (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością Oddział w W., zasądził od pozwanej na rzecz powoda tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę kwotę 10.410,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 15 grudnia 2017r. do dnia zapłaty oraz 360,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Sąd Rejonowy nakazał również pobrać od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie kwotę 521,00 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych oraz nadał wyrokowi w pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.463,53 zł.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu Rejonowego:

S. M. został zatrudniony w (...) S.A. w W. od dnia 15 kwietnia 2005r. na podstawie umowy o pracę na okres próbny na stanowisku młodszego przedstawiciela handlowego, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony

do dnia 31 grudnia 2007r. na stanowisku przedstawiciela handlowego. Z dniem 2 listopada 2006r. nastąpiło przejście zakładu pracy (...) S.A. w W. na nowego pracodawcę (...) (...) Sp. z o.o. Oddział w W.. Od dnia 1 stycznia 2008r. S. M. był zatrudniony u ww. pracodawcy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w wymiarze pełnego etatu na stanowisku Przedstawiciela Handlowego TT. Od dnia 1 grudnia 2012r. zmieniono powodowi miejsce pracy na region T.. S. M. otrzymywał średnie miesięczne wynagrodzenie w wysokości 4.463,53 zł brutto.

Na stanowisku Przedstawiciela Handlowego ds. Detalu powód był odpowiedzialny za aktywne przyczynianie się do realizacji celów handlowych pracodawcy, realizowanie indywidualnych planów sprzedaży i zadań w oparciu o istniejące programy i procedury, zapewnianie realizacji standardów i polityki cenowej, budowanie odpowiednich relacji z klientami, zapewnianie skutecznych i terminowych przepływów informacji dotyczących programów handlowych i marketingowych pomiędzy spółką a klientem, przyczynianie się do zapewnienia właściwej struktury kosztów spółki poprzez odpowiednie kształtowanie zamówień oraz efektywne gospodarowanie narzędziami, środkami oraz mieniem firmy. Do szczególnych obowiązków powoda należało odwiedzanie każdego klienta zgodnie z dziennym planem tras, kontrolowanie stanu zapasów produktów w sklepie oraz magazynie klienta, odbieranie od klientów należności za faktury, instalowanie aktualnych materiałów promocyjnych w sklepie, uzgadnianie z klientami zasad akcji promocyjnych, informowanie klienta o nowych produktach i gramaturach, a także o ewentualnych zmianach cen, terminowe przysyłanie raportów przełożonym, terminowe rozliczanie się z powierzonego mienia, udział w szkoleniach, a także zbieranie informacji na temat zmian na rynku oraz działań konkurencji i dostarczanie ich kierownictwu.

Powód S. M., z racji wykonywania pracy na stanowisku przedstawiciela handlowego, spotykał się z przełożonym na comiesięcznych spotkaniach organizowanych w siedzibie firmy. Ponadto w firmie pozwanego panowała praktyka, zgodnie z którą raz, bądź dwa razy w miesiącu przedstawiciel handlowy wyjeżdżał w trasę wraz ze swoim przełożonym, który wówczas miał możliwość przeprowadzenia bieżącej kontroli jego pracy. W trakcie takich wyjazdów przełożony oceniał także wyniki pracy podległego mu pracownika, osiągnięte pod koniec tygodnia, ustalał cele do zrealizowania na następny tydzień, jak również dokonywał audytu w punktach sprzedaży, obsługiwanych przez poszczególnych handlowców pod kątem wyglądu sklepu oraz ekspozycji, która musiała być zgodna z określonymi standardami. Zmiany punktów sprzedaży następowały co dwa-trzy lata.

W okresie od października 2015r. bezpośrednim przełożonym S. M. był J. S., który nie wnosił uwag co do jego pracy. Poprzedni przełożony powoda także nie zgłosił nowemu przełożonemu nieprawidłowości związanych z pracą powoda. Pozwana nie wdrożyła żadnego planu naprawczego wobec powoda celem poprawy jakości świadczonych przez niego pracy. J. S. czasem zgłaszał krytyczne uwagi do wszystkich pracowników, lecz nie odnosiło się to bezpośrednio do osoby powoda. Powód nie wykazywał się niewiedzą w zakresie zasad funkcjonowania Spółki. Powód zazwyczaj realizował plan sprzedaży w 100%, nie zaliczał się jednak do pracowników, którzy mieli najwyższy stopień przekroczenia realizacji planu, osiągał w tym zakresie raczej słabszy pułap. Powód otrzymywał nagrody i premie sprzedażowe. W trakcie całego okresu zatrudnienia powód obsługiwał teren jednego regionu, natomiast sklepy, do których jeździł, zostały mu zmienione po świętach, tj. na koniec 2015r.

W trakcie jednego ze spotkań przedstawicieli handlowych S. M. powiedział do kolegi, że wystarczy mu realizacja planu sprzedażowego na poziomie 74%. Na tym spotkaniu byli obecni nowi przedstawiciele handlowi, zatrudnieni w oparciu o umowy na okres próbny. Ta wypowiedź powoda nie spodobała się J. S.. Powód jeździł do 20-30 sklepów dziennie i obsługiwał klientów w oparciu o dzienny plan trasy oraz mapę obsługi klienta. Dzienny plan trasy był sporządzany w formie papierowej, był on wypełniany przez handlowca, który umieszczał w nim informacje dotyczące klientów i trasy. Check-lista także była sporządzana w formie papierowej i umieszczane w niej były informacje na temat aktualnych tygodniowych wyników pracy oraz zadań do zrealizowania na kolejny tydzień, w rozbięciu na poszczególne dni. Nie było takich sytuacji, aby powód celowo nie wypełniał tzw. „check- listy”.

Powód przebywał na urlopie w dniach 8 stycznia 2016r. oraz 23 - 26 lutego 2016r. W dniu 31 marca 2015r. w biurze pozwanej koło T. otrzymał od J. S. oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę w obecności S. J.. To J. S. podjął decyzję o zwolnieniu powoda, przekazując pracownikowi sporządzającemu w tym zakresie stosowny

dokument informację na temat konkretnych przyczyn rozwiązania umowy o pracę. W treści ww. oświadczenia pozwana Spółka wskazała jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy niską i niezadowalającą ocenę pracy z punktu widzenia oczekiwań pracodawcy i wymagań stawianych przez pracodawcę na zajmowanym stanowisku, brak posiadania podstawowej wiedzy z zakresu znajomości zasad sprzedaży opartej na mapie obsługi klienta, czynnikach rozwoju sprzedaży, miesięcznych planach działania oraz aktualnych promocji i inicjatyw, potwierdzonych w raportach wspólnych prac z przełożonym w terenie, w czasie których zostały powodowi wyznaczone zadania, które nie zostały wykonane, co stwierdzono w czasie audytów. Ostatnią z przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu był brak istotnej poprawy w zakresie realizacji obowiązków pracowniczych, co doprowadziło do tego, że dalsza współpraca była niemożliwa. Powodowi nie zostały ustnie podane szczegółowe przyczyny wypowiedzenia, gdyż rozmowa na ten temat była bardzo krótka.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie powołanych dowodów z dokumentów, których autentyczność, jak też prawdziwość zawartych w nich treści nie była kwestionowana przez żadną ze stron postępowania, co pozwoliło uznać je za rzetelny i w pełni wartościowy materiał dowodowy. Dodatkowo podstawę dokonanych ustaleń faktycznych stanowiły zeznania świadków: S. J., P. M., J. N., M. M., R. K., D. B. i L. K..

Sąd I instancji uznał za wiarygodne w całości zeznania świadków: S. J., P. M., J. N., M. M., R. K., D. B. i L. K.. Sąd Rejonowy zważył, że w większości zeznania te się uzupełniały, a nadto ich wiarygodność, w świetle pozostałego zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, nie budziła wątpliwości. Zeznaniami świadka M. D. Sąd Rejonowy dał wiarę w zakresie kryteriów oceny pracy przedstawicieli handlowych i ich znaczenia dla Spółki oraz w zakresie realizacji planów sprzedażowych przez powoda, zaś pozostałe zeznania świadka nie posłużyły ocenie stanu faktycznego sprawy. Dotyczyły one bowiem audytów i oceny pracy powoda sprzed roku od wręczenia powodowi dokumentu wypowiedzenia, nie odnosiły się one zatem do tego okresu czasu, co do którego ocena miała wpływ na wręczenie S. M. oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę. Zeznania J. S. zostały przez Sąd Rejonowy uznane za wiarygodne w części dotyczącej przebiegu spotkania przedstawicieli handlowych, na którym powód wyraził swoje zdanie dotyczące poziomu realizacji planu sprzedażowego, który go satysfakcjonuje, a także w zakresie otrzymywanych premii i nagród przez powoda oraz odnośnie zasad i polityki sprzedażowej istniejącej w pozwanej Spółce. Pozostałym zeznaniom ww. świadka Sąd I instancji odmówił wiary, w szczególności w zakresie w jakim zeznał on, że audytu dokonywał na drugi dzień po wizycie powoda w sklepie, gdyż jest to sprzeczne z dowodami w postaci wniosków urlopowych powoda, które świadczą o tym, że audytu dokonano w dniu 26 lutego 2016r., kiedy powód przebywał na urlopie wypoczynkowym. W ocenie Sądu Rejonowego okoliczność ta poddała w wątpliwość rzetelność pozostałych audytów wykonanych przez J. S.. Ponadto Sąd Rejonowy zważył, że pozostałe zeznania J. S. były sprzeczne z twierdzeniami zawartymi w treści odpowiedzi na pozew i nie znajdowały oparcia w zeznaniach pozostałych świadków. Z kolei zeznania powoda S. M. w zasadniczej części Sąd Rejonowy ocenił jako rzetelne, dając im w pełni wiarę, albowiem uznał, że w świetle pozostałego zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, nie budziły wątpliwości.

Na podstawie tak dokonanych ustaleń faktycznych, Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że powództwo S. M. zasługuje na uwzględnienie. Według Sądu I instancji przyczyna wypowiedzenia powodowi stosunku pracy wskazana przez (...) (...) Sp. z o.o. Oddział w W. nie uzasadniała takiego wypowiedzenia. W pierwszej kolejności, Sąd Rejonowy odwołał się do treści art. 30 § 1 ust. 2, § 4 i § 5 k.p. wskazując, że umowa o pracę ulega rozwiązaniu poprzez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, sporządzonym w formie pisemnej, powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie oraz powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy. Przepis art. 45 § 1 i 2 k.p. stanowi, że 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, zaś w przypadku jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy, a jeżeli ustalili, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe, w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Jednocześnie z mocy wyrażonej dyspozycji art. 47⁽¹⁾ k.p.

odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od dwóch tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Wadliwość wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony zachodzi wówczas, gdy zostało ono dokonane z naruszeniem wymagań formalnych i wówczas, gdy wypowiedzenie było nieuzasadnione. Naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest brak wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, a także podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny „nierzeczywistej”. Sąd Rejonowy podkreślił przy tym, że wskazanie w pisemnym oświadczeniu zakładu pracy przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed organami orzekającymi toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a zakład pracy pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę.

Sąd I instancji zważył, że w niniejszej sprawie niesporne było to, że strony procesu łączyła umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony, a także fakt wręczenia przez pracodawcę pisma zawierającego wypowiedzenie ww. umowy o pracę oraz przyjęcie tego wypowiedzenia przez powoda. Okolicznością sporną było natomiast to, czy przyczyna zawarta w wypowiedzeniu umowy o pracę była rzeczywista i uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę.

Sąd I instancji zaznaczył, że przepisy prawa pracy nie określają wprost okoliczności uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy, jednak na tle stanowiska ukształtowanego w doktrynie i orzecznictwie Sądu Najwyższego uprawnione jest stwierdzenie, że przyczynami uzasadniającymi rozwiązanie umowy o pracę są takie okoliczności, które uniemożliwiają dalsze trwanie stosunku pracy. W zaistniałym stanie faktycznym pozwana Spółka wskazała, jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy, niską i niezadowalającą ocenę pracy z punktu widzenia oczekiwań pracodawcy i wymagań stawianych przez pracodawcę na zajmowanym stanowisku, brak posiadania podstawowej wiedzy z zakresu znajomości zasad sprzedaży opartej na mapie obsługi klienta, czynnikach rozwoju sprzedaży, miesięcznych planach działania oraz aktualnych promocji i inicjatyw, potwierdzonych w raportach wspólnych prac z przełożonym w terenie, w czasie których zostały powodowi wyznaczone zadania, które nie zostały wykonane, co stwierdzono w czasie audytów. Ostatnią z przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu był brak istotnej poprawy w zakresie realizacji obowiązków pracowniczych, co doprowadziło do tego, że dalsza współpraca była niemożliwa.

Sąd I instancji podkreślił, że zgodnie z rozkładem ciężaru dowodu (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.) to na pracodawcy ciąży obowiązek wykazania prawdziwości przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę. Odnosząc się do wskazanych w treści wypowiedzenia przyczyn rozwiązania z powodem stosunku pracy, Sąd Rejonowy wskazał, że zostały one sformułowane w sposób ogólny i nie poddają się weryfikacji. Zaznaczył, że dopiero w odpowiedzi na pozew były pracodawca dokonał ich konkretyzacji wskazując, że praca powoda S. M. w trakcie całego okresu zatrudnienia była oceniana przez jego bezpośredniego przełożonego J. S.. W ramach kontroli wyznaczono powodowi określone zadania takie jak przywrócenie porządku w (...) w czasie 2 tygodni, które to zadanie nie zostało przez niego zrealizowane, do zadań tych należało także zaplanowanie wizyt w 10 sklepach, w których powód miał wykonać planogram stojaków i lodówek w czasie 2 tygodni, miało to zostać udokumentowane fotografiami, jednakże nie zostało zrealizowane. Powód otrzymał także polecenie zaplanowania obsługi w zakresie 25 sklepów, w których miał umiejscowić 15 ekspozycji przez miesiąc, potwierdzając to fotografią, co także nie zostało wykonane w wyznaczonym terminie. Przełożony nałożył na powoda także zadania sprzedażowe, które nie zostały w większości wykonane. Podczas przeprowadzanych przez przełożonego audytów stwierdzono szereg uchybień w instalacji sprzętu, rozmieszczaniu produktów na półkach, w lodówkach czy na stojakach. Stwierdzone w audytach uchybienia dotyczyły podstawowych obowiązków S. M. na zajmowanym przez niego stanowisku przedstawiciela handlowego, natomiast ich skala nie pozwalała na dalsze zatrudnianie powoda. Ponadto powód miał problemy z dyscypliną w pracy polegającą na nie wypełnianiu „check listy”. Szczególnym uchybieniem powoda było nieodwiedzenie od grudnia 2015r. sklepu należącego do firmy handlowej (...) s.c. S. Z., P. K. z siedzibą w N., gdzie powód nie wymienił towaru od listopada 2015r. i nie upomniał się o płatność za fakturę z grudnia 2015r. Powód otrzymał od przełożonego polecenie załatwienia sprawy w terminie 2 tygodni, czego także nie uczynił.

Zdaniem Sądu Rejonowego skonkretyzowanie i uszczegółowienie podanych przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę dopiero na etapie procesu należało uznać za spóźnione. Sąd I instancji podał, że strona pozwana nie udowodniła powyższych okoliczności w toku niniejszego procesu, a w szczególności nie sprecyzowała wskazanej w wypowiedzeniu przyczyny odnoszącej się do oczekiwań byłego pracodawcy i wymagań stawianych przez pracodawcę na zajmowanym stanowisku pracy. Sąd Rejonowy dodał przy tym, że rzekoma niska ocena pracy dotyczyła jedynie krótkiego okresu czasu, tj. ok. 2-3 miesiące przed zwolnieniem i została dokonana przez J. S. na podstawie jego subiektywnej oceny. Nie został wykazany też brak znajomości podstawowej wiedzy z zakresu znajomości zasad sprzedaży opartej na mapie obsługi klienta, czynnikach rozwoju sprzedaży, miesięcznych planach działania oraz aktualnych promocji i inicjatyw. Co więcej, jedyny dokument potwierdzający ten fakt został sporządzony w dniu 23 lutego 2016r., gdy powód przebywał na urlopie. Sąd I instancji miał przy tym na uwadze, że kserokopie dokumentów z przeprowadzonych audytów są na tyle nieczytelne, że nie poddają się weryfikacji. Nie zostały także potwierdzone za zgodność z oryginałem. Ponadto dotyczą one jedynie okresu 2-3 miesięcy sprzed zwolnienia powoda, w tym także z okresu jego urlopu. Z kolei z załączonych fotografii, znajdujących się na kartach 54 -63, w ocenie Sądu Rejonowego w żaden sposób nie wynika, że dotyczą one pracy powoda. Sąd I instancji zważył także, że ostatnią z przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu był brak istotnej poprawy w zakresie realizacji obowiązków pracowniczych, co doprowadziło do tego, że dalsza współpraca była niemożliwa. Okoliczność ta nie została jednak w żaden sposób wykazana przez pozwaną Spółkę. Wręcz przeciwnie, zeznający świadkowie – z wyjątkiem świadka J. S. – tj. S. J., P. M., J. N., M. M., R. K., D. B. i L. K., nie potwierdzili takiej okoliczności. Co istotne także, przełożony powoda J. S. nie zgłaszał żadnych uwag co do jego pracy. Poprzedni przełożony powoda także nie zgłosił nieprawidłowości związanych z jego pracą. Pozwana nie wdrożyła także żadnego planu naprawczego wobec powoda celem poprawy jakości świadczonej przez niego pracy. J. S. czasem zgłaszał krytyczne uwagi, aczkolwiek w stosunku do wszystkich zatrudnionych pracowników, a nie wyłącznie do pracy powoda. Powód nie wykazywał się również niewiedzą w zakresie zasad funkcjonowania Spółki. Powód w większości przypadków realizował plan sprzedażowy w ponad 100%, choć nie zaliczał się do pracowników, którzy mieli najwyższy stopień przekroczenia realizacji planu.

W ocenie Sądu Rejonowego rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę był konflikt S. M. z przełożonym J. S., od którego miał odmienne zdanie i otwarcie je wygłosił publicznie w obecności innych nowych przedstawicieli handlowych. To spowodowało negatywny odbiór jego zachowania przez przełożonego, gdyż mogło działać demotywująco na nowych pracowników i podważało autorytet przełożonego. W ocenie Sądu I instancji wszystkie okoliczności sprawy wskazują na to, że jedynie powyższe zdarzenie było przyczyną wypowiedzenia powodowi stosunku pracy. Dotychczas powód – pracujący w pozwanej Spółce od 2005r. – otrzymywał kolejne podwyżki wynagrodzenia oraz nagrody i premie sprzedażowe. Nie otrzymywał kar, nagan, czy upomnień. Nie był też wdrażany żaden plan naprawczy. Reasumując, Sąd Rejonowy uznał, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę zostało dokonane w sposób nieprawidłowy, gdyż strona pozwana nie wykazała prawdziwości i zasadności przyczyn podanych w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę.

W związku z powyższym, Sąd Rejonowy uwzględnił roszczenie powoda o zapłatę odszkodowania i zasądził od pozwanej (...) (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością Oddział w W. na rzecz powoda S. M. kwotę 10.410,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 15 grudnia 2017r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę. W pkt 2 wyroku Sąd Rejonowy na podstawie art. 98 k.p.c. zasądził od (...) (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością Oddział w W. na rzecz S. M. kwotę 360,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, przyjmując za podstawę § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie, obowiązującego w okresie od dnia 1 stycznia 2016r. do dnia 26 października 2016r.

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy zważył, że zgodnie z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów. Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach

określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy) z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007r., I PZP 1/07). Zgodnie z tym stanowiskiem, które Sąd Rejonowy podzielił, nakazał w pkt 3 wyroku pobrać od (...) (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością Oddział w W. na rzecz Skarbu Państwa kwotę 521,00 zł tytułem kosztów sądowych, których powód nie miał obowiązku uiścić (5% od zasądzonej kwoty).

O rygorze natychmiastowej wykonalności, Sąd Rejonowy orzekł w pkt 4 wyroku na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. (wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe z dnia 15 grudnia 2017r. wraz z uzasadnieniem, k. 316, k. 319 – 330).

Apelację od powyższego orzeczenia wniosła strona pozwana, zaskarżając wyrok w całości i zarzucając naruszenie:

I. przepisów postępowania, tj.: art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. poprzez przyjęcie, że pozwana Spółka, na której ciążył obowiązek wykazania, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było zasadne i zgodne z prawem, okoliczności tej nie wykazała;

II. przepisów prawa materialnego, tj.:

- art. 30 § 1 pkt 4 k.p. poprzez przyjęcie, że wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nie jest wystarczająco konkretna i nie jest możliwe na jej podstawie pełne zidentyfikowanie okoliczności, które zdecydowały o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę;

- art. 45 § 1 k.p. poprzez przyjęcie, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było nieuzasadnione.

Stawiając powyższe zarzuty strona skarżąca domagała się zmiany zaskarżonego wyroku i oddalenia powództwa oraz zasądzenia od powoda na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje, ewentualnie wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania, przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego.

W uzasadnieniu apelacji pozwana Spółka wskazała, że przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę była niezadowolająca z punktu widzenia oczekiwań pracodawcy i wymagań stawianych przez pracodawcę na zajmowanym przez powoda stanowisku, niska i niezadowolająca ocena pracy pracownika, a także brak znajomości podstawowej wiedzy z zakresu znajomości zasad sprzedaży opartej na mapie obsługi klienta, czynnikach rozwoju sprzedaży, miesięcznych planach działania oraz aktualnych promocji i inicjatyw, co zostało potwierdzone w raportach wspólnych prac z przełożonym w terenie. Pozwana zaznaczyła, że już z samej treści wypowiedzenia wynikało, że o decyzji pracodawcy zdecydowały takie czynniki jak: braki w teorii, utrzymujące się uchybienia stwierdzone w czasie wspólnych prac z przełożonym oraz brak wykonania zadań nałożonych na powoda, co zostało stwierdzone w czasie audytów. W ocenie skarżącej nie sposób zatem przyjąć, aby powód miał jakiegokolwiek wątpliwości co do przyczyny wypowiedzenia mu umowy o pracę. Powód uczestniczył wraz ze swoim przełożonym w tzw. wspólnych pracach w terenie, miał zatem świadomość tego, że J. S. dokonuje w ramach audytu oceny jego pracy. W ramach wskazanych kontroli na bieżąco był informowany o zastrzeżeniach do swojej pracy i już wtedy mógł zgłaszać zastrzeżenia pod tym kątem do bezpośredniego przełożonego. Miał wreszcie możliwość rozwiązać wszelkie wątpliwości w tym zakresie podczas wręczania mu wypowiedzenia, z czego jednak nie skorzystał, nie zadając swojemu przełożonemu żadnych pytań o uszczegółowienie przyczyn wskazanych w treści tego oświadczenia.

Odnosząc się szczegółowo do konkretnych uchybień powoda w pracy, pozwana wskazała m.in. na brak terminowego odwiedzania placówek handlowych, w tym sklepu (...) s.c. S. Z., P. K. z siedzibą w N., brak odbierania płatności za sprzedany towar, brak utrzymywania porządku na stojakach i półkach zlokalizowanych w obsługiwanych sklepach oraz brak wypełniania tzw. „check-listy”. Pozwana zaznaczyła, że wszystkie te zadania zostały w sposób wyraźny określone w raportach wspólnych prac z przełożonym w terenie, a więc powód musiał mieć świadomość ich nałożenia, albowiem podpisał raport z dnia 26 lutego 2016r. Co do braku potwierdzenia przedłożonych raportów

z audytów i wspólnych prac z przełożonym w terenie pozwany wskazał, że brak taki miałby znaczenie wyłącznie w razie kwestionowania dokumentów przez drugą stronę postępowania. Tymczasem powód nie zakwestionował prawdziwości opisanej dokumentacji. Dokumenty te zostały również zidentyfikowane przez samego przełożonego J. S. w toku złożonych przez niego zeznań. Co więcej pozwana Spółka załączyła do akt dokumentację fotograficzną, obrazującą konkretne uchybienia, jakich dopuścił się powód w poszczególnych obsługiwanych sklepach. Zdjęcia te zostały wykonane przez bezpośredniego przełożonego powoda - J. S. w czasie audytów, przeprowadzonych w ramach tras wyznaczonych powodowi. Świadek J. S. w czasie składania zeznań szczegółowo omówił każdą z załączonych fotografii, zarówno odnośnie tego, w którym sklepie została ona wykonana, jak również jakiego rodzaju uchybienie rejestruje.

W dalszej kolejności skarżący podniósł, że świadkowie M. D., będący przełożonym J. S. i L. K. mieli wiedzę na temat problemów z szeroko pojętą dyscypliną pracy powoda oraz niewłaściwym realizowaniem przez niego obowiązków, co potwierdzili podczas składania zeznań. Pozwana Spółka wskazała jednak, że wymienieni wyżej świadkowie nie pracowali na miejscu bezpośrednio z powodem i J. S., stąd też ich wiedza miała charakter bardzo ogólny. Zdaniem strony skarżącej nie ma również jakiegokolwiek uzasadnienia odmowa wiarygodności zeznań świadka J. S., bezpośredniego przełożonego powoda. Świadek jako jedyny posiadał pełną wiedzę co do okoliczności istotnych w sprawie, a jego zeznania posłużyły również do analizy raportów z przeprowadzonych audytów i wspólnych prac w terenie, a także przedłożonej dokumentacji fotograficznej.

W konkluzji strona apelacji pozwana podkreśliła, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy, natomiast przyczyny wskazane w wypowiedzeniu nie muszą mieć doniosłej wagi i ciężkiego charakteru, ani też nie wymagają stwierdzenia winy pracownika. Dodała, że wynikający z treści art. 45 k.p. wymóg zasadności wypowiedzenia chroni pracownika przed arbitralnością pracodawcy, dlatego przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Nie oznacza to jednak, że ma ona charakteryzować się szczególną wagą, nadzwyczajną doniosłością i ma posiadać wyjątkowe znaczenie. Te ostatnie są bowiem podstawą do odstąpienia od umowy, a więc do jej rozwiązania bez zachowania okresu wypowiedzenia. Niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych wynikające z niewiedzy, bądź niedostatku wiedzy (kompetencji) potrzebnej do prawidłowego ich wykonywania, brak oczekiwanej dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu czynności przypisanych dla danego stanowiska, uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę. Bez znaczenia dla oceny zasadności wypowiedzenia są natomiast przyczyny nagannych zachowań pracownika. O zasadności dokonanego wypowiedzenia decydują bowiem obiektywnie stwierdzone fakty nieprawidłowego wykonywania obowiązków pracowniczych. Mając powyższe na uwadze, skarżąca jeszcze raz podkreśliła, że powód nie realizował zadań nakładanych na niego przez bezpośredniego przełożonego J. S., natomiast rodzaj i skala uchybień w realizacji obowiązków pracowniczych oraz brak realizacji zadań zleconych w czasie wspólnych prac w sposób jednoznaczny wynikały z przeprowadzonych cyklicznych audytów pracy powoda. Powyższe okoliczności, takie jak brak dyscypliny pracy powoda oraz jego zachowanie w miejscu pracy w stosunku do innych pracowników oraz przełożonego, spowodowały podjęcie przez pracodawcę decyzji o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę. Przyczyna wskazana przez pozwaną Spółkę była zatem prawdziwa i konkretna, a zarazem uzasadniająca wypowiedzenie. Na poparcie swojego stanowiska skarżący powołał orzecznictwo Sądu Najwyższego (apelacja strony pozwanej z dnia 2 lutego 2018r., k. 333-348).

W odpowiedzi na apelację z dnia 6 marca 2018r. strona powodowa wniosła o jej oddalenie w całości, jak również o zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych. W treści odpowiedzi na apelację, powód w sposób szczegółowy ustosunkował się do twierdzeń pozwanej, zaprezentowanych w apelacji, podnosząc, iż stanowią one jedynie nieuprawnioną polemikę z prawidłowymi ustaleniami faktycznymi Sądu Rejonowego. W ocenie powoda, w niniejszej sprawie strona pozwana nie sprostała ciężarowi udowodnienia przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę wskazanych w treści oświadczenia z dnia 31 marca 2016r. Jak wynika z dokumentacji załączonej do akt sprawy, a w szczególności z zestawień wyników sprzedażowych, powód osiągał wyniki oscylujące na poziomie 100%, a więc plasujące go w ścisłej czołówce przedstawicieli handlowych zatrudnionych w pozwanej Spółce. W związku z powyższym stwierdził, że nie sposób obronić twierdzeń strony pozwanej o braku posiadania przez niego podstawowej wiedzy z zakresu znajomości zasad sprzedaży. Zaznaczył także, że niska i niezadowalająca ocena jego

pracy dotyczy relatywnie krótkiego okresu czasu, gdyż około 3 miesiące przed jego zwolnieniem. Jednocześnie została ona dokonana na bazie opinii tylko jednej osoby – J. S., który w przeszłości pracował z powodem na równoległym stanowisku i konkurował z nim pod względem wyników sprzedażowych. Relacje interpersonalne pomiędzy powodem a jego przełożonym nie były zatem poprawne, co przekładało się na atmosferę w miejscu pracy. Powód dodał także, że zeznania świadka J. S. były sprzeczne z twierdzeniami zawartymi w treści odpowiedzi na pozew i nie znajdowały oparcia w zeznaniach pozostałych świadków słuchanych w sprawie, co też słusznie rzutowało na treść rozstrzygnięcia wydanego przez Sąd I instancji. W konkluzji swego stanowiska powód stwierdził, że Sąd Rejonowy nie dopuścił się żadnego z naruszeń wskazanych w apelacji (odpowiedź na apelację z dnia 6 marca 2018 roku, k. 358-361).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej podlegała oddaleniu.

Strona pozwana w apelacji sformułowała zarzut naruszenia przez Sąd I instancji art. 233 § 1 k.p.c. oparty na sprzeczności istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, co polegać miało na braku wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i wyprowadzeniu z tego materiału wniosków z niego niewynikających. Zważyć należy, że kwestionowanie dokonanej przez Sąd I instancji oceny dowodów nie może polegać na zaprezentowaniu własnych, korzystnych dla apelującego ustaleń stanu faktycznego, dokonanych na podstawie własnej, korzystniejszej dla skarżącego oceny materiału dowodowego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2002r., sygn. II CKN 572/99, Lex nr 53136). Co więcej, jeżeli Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguły swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego samego materiału dawały się wysunąć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie Sądu wykracza poza schematy logiki albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2002r., sygn. II CKN 817/00).

W rozpatrywanej sprawie Sąd II instancji podzielił częściowo zarzut strony pozwanej dotyczący naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. w części, w jakiej Sąd I instancji zdyskwalifikował część zeznań świadka J. S. tylko z tego powodu, że świadek wskazał, że dokonywał audytów na drugi dzień po wizycie w sklepie przedstawiciela handlowego, zaś audyt z dnia 26 lutego 2016r. był przeprowadzony, kiedy powód przebywał na urlopie. Zdaniem Sądu Okręgowego wskazana okoliczność, jeśli miałaby stanowić podstawę oceny zeznań jako niewiarygodnych, to tylko w tej części, w której zostało przedstawione przez świadka ww. twierdzenie. Sąd Rejonowy natomiast na tej podstawie przyjął bezzasadnie, że wszystko co zeznał J. S. odnośnie nieprawidłowości w pracy powoda, nie zasługiwało na wiarę. Z takim stanowiskiem Sądu Rejonowego, tym bardziej, że nie jest ono w żaden sposób uzasadnione, Sąd II instancji nie zgodził się i uzupełniając ustalenia Sądu I instancji dodatkowo ustalił, co następuje:

Powód dziennie odwiedzał przeciętnie między 20 a 30 punktów, pokonywał ok. 100 kilometrów. Jego czas pracy wynosił 8 godzin. Trasy co pewien czas podlegały zmianie. Ostatnia zmiana trasy w przypadku powoda nastąpiła na przełomie lat, w okresie przed wypowiedzeniem umowy. Takie zmiany zwykle robiono po świętach.

Powód miał miesięczny plan działania, który był przedstawiany w każdym miesiącu, chodziło w nim m.in. o wysokość sprzedaży oraz KPI – wizyty skuteczne, itd. Raz w miesiącu było przeprowadzane podsumowanie miesiąca i były przedstawiane wyniki sprzedażowe i KPI. Raz w tygodniu, w poniedziałek, odbywało się spotkanie jeden na jeden, face to face, kiedy następowało rozliczanie poprzedniego tygodnia i były stawiane cele na kolejny tydzień. Przełożony powoda miał za zadanie co pewien czas wspólnie z przedstawicielem wykonywać pracę, sprawdzić jego wiedzę teoretyczną i praktyczną, a także czegoś nauczyć przedstawiciela, żeby poprawić sprzedaż, KPI albo jego umiejętności. Po wspólnej pracy każdy przedstawiciel miał wyznaczone zadania, które powinien wykonać. Potem tego samego dnia lub dzień później był przeprowadzany audyt. Dotyczyło to również powoda. J. S. podczas wspólnej pracy z powodem widział pewne braki jeśli chodzi o wiedzę teoretyczną i posługiwanie się tą wiedzą w praktyce, np. brak zainteresowania lodówkami firmy, wystawiony obcy czy przeterminowany produkt na ekspozytorach, niewymienione lodówki, złe

ustawione produkty itp. Zdarzyło się, że powód po wspólnej pracy nie wykonał zadania, na co miał wyznaczony określony czas. Jego przełożony polecił mu np. żeby z listy swoich sklepów wybrał 25, gdzie nie ma stojaków. Tam miał wstawić stojak na chipsy lub na napije. Powód nie wykonał tego zadania w pełni, bo kiedy przejrzał bazę sklepów okazało się, że tylko 8 sklepów, które obsługiwał, nie ma takich stojaków.

Podczas spotkania w dniu 8 lutego 2016r. J. S. polecił przedstawicielom wypełnić check listę. Powód to zrobił, zostawił ten dokument i pojechał do domu. Po telefonie od J. S. wprowadził poprawki do check listy i przesłał przełożonemu.

Jednym ze sklepów, które obsługiwał powód, był sklep należący do firmy handlowej (...) s.c. S. Z., P. K., zlokalizowany w N.. Powodowi przydzielono go po innym przedstawicielu. Sklep ten dokonywał płatności przelewem. Przez pewien czas powód nie miał tego sklepu w bazie. Na polecenie przełożonego powód odebrał pieniądze, które ten sklep powinien pozwanej zapłacić.

Powyższe, uzupełnione ustalenia faktyczne Sąd Okręgowy poczynił w oparciu o zeznania powoda, które zgodnie z tym, co wskazał Sąd Rejonowy, były wiarygodne, ale ich treść nie w pełni znalazła odzwierciedlenie w ustaleniach faktycznych Sądu I instancji. Poza tym podstawę wskazanych ustaleń stanowiły fotografie z kart 54 – 63 oraz zeznania J. S., który ogólnie wskazał na pewne uchybienia w pracy powoda, m.in. omawiając fotografie przedstawione przez stronę pozwaną. Szczegółów tych uchybień (dat, sklepów, rodzaju uchybień) świadek nie pamiętał. Nie wskazał ich ani szczegółowo nie omówił nawet po okazaniu raportów, wobec czego Sąd Okręgowy uzupełniając stan faktyczny dodatkowo wskazał na okoliczności podnoszone przez świadka, ale bez większości szczegółów, które w odpowiedzi na pozew wskazała strona pozwana. Te szczegóły miały znajdować potwierdzenie we wspomnianych raportach i oświadczeniach, ale Sąd II instancji oceniając te dokumenty jako nie mogące stanowić podstawy ustaleń faktycznych, podzielił w tym zakresie ocenę Sądu Rejonowego, co będzie w dalszej części przedmiotem szczegółowej analizy.

W pozostałym zakresie Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd I instancji, a zatem nie ma potrzeby ich powtarzania (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 kwietnia 2007r., wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2006r., I CSK 147/05).

Zarzutów naruszenia prawa materialnego Sąd II instancji nie podzielił. Odnosząc się w pierwszej kolejności do podniesionego w apelacji naruszenia art. 30 § 4 k.p. przypomnieć należy, że powołany przepis stanowi, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. W razie złożenia odwołania od wypowiedzenia, w pierwszej kolejności ocenie podlega, czy zostały zachowane wymogi formalne, w tym, czy nie doszło do naruszenia ww. przepisu, co ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia lub gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000r., I PKN 641/99, OSNP 2001 Nr 20, poz. 618). Ocena przyczyny podanej w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę pod względem jej konkretyzacji, a także rzeczywistości, dokonywana jest z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, czyli pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2010r., I PK 175/09; z dnia 6 czerwca 2000r., I PKN 686/99 i z dnia 10 maja 2000r., I PKN 641/99). W tym temacie zwraca uwagę dotychczasowy dorobek orzecznictwa i doktryny, z którego jednoznacznie wynika, że określony w art. 30 § 4 k.p. obowiązek podania przyczyny rozwiązania umowy o pracę należy rozumieć jako nakaz podania przyczyny wystarczająco skonkretyzowanej, choć sposób, w jaki ta konkretyzacja jest dokonywana, nie jest wyraźnie narzucony. Z oświadczenia pracodawcy musi wynikać bez żadnych wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, który uzasadnia zdaniem pracodawcy rozwiązanie umowy. Innymi słowy, to pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę ma być więc zrozumiała dla pracownika, a nie - po pierwszej lekturze - dla sądu (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 marca 2010r., I PK 175/09, LEX nr 585689; z dnia 19 lipca 2012r., II PK 312/11, OSNP 2013, nr 15-16, poz. 171; z dnia 12 lipca 2012r., II PK 305/11, MPP 2012, nr 10, s. 536-540). Warto w związku z tym zwrócić uwagę na to, że wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia stanowi oświadczenie wiedzy, a nie oświadczenie woli. W efekcie nie podlega wykładni według zasad określonych w art. 65 § 1 k.c. (oświadczenie woli należy tak

tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których zostało złożone, zasady współzycia społecznego oraz ustalone zwyczaje), a kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2005r., I PK 178/04, LEX nr 375699). Powszechnie przyjmuje się, że podanie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę nie może ograniczać się do powtórzenia zwrotów ustawowych lub przytoczenia zwrotów nadmiernie ogólnikowych. W rezultacie podanie w piśmie o wypowiedzeniu zarzutu choćby "niewłaściwego wywiązywania się z obowiązków" nie jest wystarczającym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 1 października 1997r., I PKN 315/97, OSNP 1998, nr 14, poz. 98; z dnia 21 listopada 2006r., II PK 41/06, LEX nr 9506254). Z drugiej jednak strony, wymóg wskazania konkretnej przyczyny nie oznacza konieczności szczegółowego opisu faktów i zdarzeń, które stały się podstawą decyzji pracodawcy, a stopień konkretności powinien być adekwatny do rodzaju wykonywanej pracy przez pracownika i zajmowanego przez niego stanowiska (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 stycznia 2010r., I PK 168/09, MPP 2010, nr 10, s. 542; z dnia 15 kwietnia 2004r., I PK 445/03, LEX nr 646329). Gdy chodzi o wyjaśnienie, na czym ma polegać wymóg podania konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę, to istotna jest wypowiedź Sądu Najwyższego sformułowana w jednej z tez wyroku z dnia 11 stycznia 2011r. (I PK 152/10), w której zostało wskazane, że wymóg podania 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. Wymóg ten może być spełniony poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane. Znajduje to swoje potwierdzenie również w innych rozstrzygnięciach Sądu Najwyższego. Przykładowo w wyroku z dnia 14 września 1998r. (I PKN 315/98) przyjęto, że konkretność przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę. Nie można jednak uważać, że został spełniony wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia, gdy według oceny pracodawcy pomimo niewskazania tej przyczyny była ona pracownikowi znana. Wynika to z tego, że warunku podania pracownikowi w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę jego przyczyny nie może zatem zastąpić ocena pracodawcy, że przyczyna ta - mimo że nie została wskazana - była znana pracownikowi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999r., I PKN 670/98). Istotne jest również i to, że ocena tego, czy podana pracownikowi przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest wystarczająco konkretna powinna być dokonywana w odniesieniu do chwili dokonania czynności prawnej. Jak się przyjmuje, już z samego oświadczenia pracodawcy musi wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Dalsza konkretyzacja i uzupełnianie przyczyny wypowiedzenia mogą służyć pełniejszemu uzasadnieniu wypowiedzenia, nie mogą jednak usunąć wadliwości (niekonkretności) określenia jego przyczyny w oświadczeniu o wypowiedzeniu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2008r., I PK 177/07, LEX nr 448827). W rezultacie pracodawca nie może uzupełnić braku wskazania konkretnej przyczyny po wniesieniu przez pracownika powództwa do sądu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998r., I PKN 423/98, OSNP 1999, nr 24, poz. 789). Wskazane w oświadczeniu o wypowiedzeniu przyczyny wyznaczają również granice sporu toczącego się przed sądem pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 listopada 1998r., I PKN 434/98, OSNP 1999, nr 21, poz. 688; z dnia 19 lutego 1999r., I PKN 571/98, OSNP 2000, nr 7, poz. 266 oraz z dnia 2 października 2012r., II PK 60/12, LEX nr 1243025). Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słuszością wypowiedzenia umowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2010r., II PK 306/09, LEX nr 602696).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozpatrywanej sprawy Sąd II instancji podzielił stanowisko Sądu Rejonowego co do tego, że pozwany nie sprostował wyrażonemu w art. 30 § 4 k.p. obowiązkowi dostatecznego skonkretyzowania przyczyn rozwiązania z powodem stosunku pracy. W oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę wskazał niską, niezadowolającą ocenę pracy z punktu widzenia oczekiwań pracodawcy i wymagań stawianych przez pracodawcę na zajmowanym stanowisku. Dalej powołał się na brak posiadania podstawowej wiedzy z zakresu znajomości zasad sprzedaży opartej na mapie obsługi klienta, czynnikach rozwoju sprzedaży, miesięcznych planach

działania oraz aktualnych promocji i inicjatyw, potwierdzonych w raportach wspólnych prac z przełożonym w terenie, w czasie których zostały wyznaczone zadania, które nie zostały wykonane, co stwierdzono w czasie audytów. Jako ostatnią z przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu podał brak istotnej poprawy w zakresie realizacji obowiązków pracowniczych, co doprowadziło do tego, że dalsza współpraca była niemożliwa.

Sąd Rejonowy analizując wskazany zapis zasadnie przyjął, że nie jest on dostatecznie jasny, ale ogólny i nieprecyzyjny. Co prawda, jak wynika z cytowanego orzecznictwa, wypowiedzenie nie musi być drobiazgowo, a więc przekładając to na okoliczności faktyczne przedmiotowej sprawie, pracodawca nie musiał w wypowiedzeniu podawać każdego sklepu, każdej stwierdzonej nieprawidłowości drobiazgowo, ze szczegółowym jej opisem. Nie był jednak zwolniony od tego, by przynajmniej w pewnym zarysie zaprezentować uchybienia powoda (czego ogółem dotyczyły), a także zadania, które zostały powodowi wyznaczone do poprawy i których nie wykonał. Tymczasem w oświadczeniu wypowiadającym powodowi umowę o pracę takiej konkretyzacji zabrakło. Kolejne zdania wypowiedzenia to pewien ciąg ogólników, które nie tylko osobno, ale i razem nie dają jasnego obrazu uchybień powoda i były dla niego niezrozumiałe, co powód sygnalizował już w pozwie. Również z jego zeznań nie wynika, by powody zwolnienia z pracy rozumiał. Pozwany, którego obciążał obowiązek wykazania nie tylko zasadności, ale i zachowania wymogu dostatecznej konkretyzacji przyczyn wypowiedzenia, nie dowiódł zatem, by z punktu widzenia adresata oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, czyli powoda, złożone mu oświadczenie było dostatecznie jasne i zrozumiałe. Kwestia ta, jak wynika z powołanego orzecznictwa, jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną, która powinna być potwierdzona dowodami. W przedmiotowej sprawie takie nie zostały przeprowadzone. Jak słusznie wskazał skarżący, Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał, że ogólna przyczyna nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeśli pracownik został zapoznany z przyczyną wypowiedzenia i wiedział o co chodzi. Obowiązek wykazania faktu zapoznania pracownika z przyczyną wypowiedzenia czy też faktu wcześniejszego komunikowania mu skonkretyzowanych uwag obciąża jednak pracodawcę. Temu obowiązkowi pracodawca w rozpatrywanej sprawie nie sprostał. Nie przedstawił żadnych dokumentów, z których wynikałoby, że powód był informowany o uchybieniach. Z zeznań świadka J. S. wynika, że była jakaś rozmowa przy okazji oceny i podczas wręczania wypowiedzenia. Nie wiadomo jednak jakie informacje i komunikaty zostały przekazane powodowi przez przełożonego. Przełożony, który wielu istotnych, konkretnych informacji nie pamiętał, i tego, co było przedmiotem rozmowy przy okazji oceny, też nie był w stanie określić. Jest to o tyle istotne, że z jednej strony arkusza oceny nie przedstawiono, z drugiej zaś strony powód, którego zeznania były dość krótkie, nie był w ogóle pytany o kwestię rozmowy podczas komunikowania oceny. Pytany natomiast o zastrzeżenia ze strony pracodawcy wskazywał, że takich nie zna.

W kontekście sygnalizowania powodowi nieprawidłowości, zdaniem Sądu II instancji, istotny jest również fakt, że dokumenty, które pozwany złożył do odpowiedzi na pozew w części nie zawierają podpisów powoda, co stanowiło zaniechanie J. S., co świadek zresztą przyznał. Z powodu tego uchybienia nie wiadomo, czy powód niepodpisane dokumenty znał. Podczas zeznań nie był o to pytany, a to pozwanego obciążał obowiązek w tym zakresie, jeśli powoływał się na fakt, że powodowi było wiadome dlaczego został zwolniony. Poza tym, trzeba też zwrócić uwagę, że podczas wspólnych dni pracy powoda i przełożonego, przełożony – jak wynika z jego zeznań – m.in. miał służyć radą i czegoś nauczyć przedstawiciela. Jeśli więc przy okazji takiej wspólnej pracy były powodowi sygnalizowane obszary do poprawy, to S. M. mógł nie odbierać takich uwag jako zarzutów odnośnie jego pracy, które pracodawca ocenia jako niezadowolające wykonywanie pracy. Mógł traktować to jako formę wsparcia ze strony przełożonego, który by sygnalizować nieprawidłowości miał na pewno inne narzędzia. Materiał dowodowy nie wskazuje jednak, by z tego korzystał. Nie ma żadnych dowodów, by choćby podczas cotygodniowych spotkań face to face sygnalizował powodowi zastrzeżenia. To zaś, czy powód w dniu wręczania wypowiedzenia pytał o przyczyny wypowiedzenia jest nie do końca jasne. S. J. wskazał, że powód chyba o coś pytał, ale J. S. odpowiedział, że wszystko jest napisane. Gdyby istotnie tak było, jak z pewną dozą niepewności zeznał ww. świadek, to twierdzenie o tym, że powód nie miał pytań i nie prosił o wyjaśnienia, byłoby nieuprawnione. Z drugiej strony, łączenie postawy zwalnianego pracownika, który zachowuje się biernie podczas wręczania wypowiedzenia i o nic nie pyta (zakładając, że taki był bieg wypadków w przedmiotowej sprawie), z jasnością przekazu wypowiedzenia, jest nieuprawnione. Zdaniem Sądu II instancji, nawet gdyby powód biernie przyjął wypowiedzenie, to przerzucenie na niego odpowiedzialności za taki stan rzeczy i tym samym uwolnienie się przez pracodawcę od zarzutu niedopełnienia wymogu z art. 30 § 4 k.p. jest niedopuszczalne.

Wynika to z tego, że obowiązek pracodawcy sformułowania w sposób konkretny przyczyn wypowiedzenia wynika z kodeksu pracy. Ten akt prawny ani żaden inny analogicznie nie nakłada na pracownika żadnych obowiązków związanych z przyjęciem tego dokumentu. Wynika to z kilku przyczyn. Jedną z nich jest to, że pracownik otrzymujący oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy znajduje się w stanie silnych emocji i stresu i trudno oczekiwać, by zachował się racjonalnie. Pozwany tymczasem przyjmuje takie stanowisko, które zdaje się opierać na założeniu, że nawet jak przyczyna wypowiedzenia jest ogólna, ale pracownik nie wyrazi co do niej wątpliwości, nie będzie dopytywał pracodawcy o przyczyny zakończenia współpracy, to będzie jednoznaczne, że wszystko dostatecznie zrozumiał i wypowiedzenie, choćby ogólnikowe, jest dla niego jasne. Sąd Okręgowy takiego poglądu nie podziela, oceniając że nie znajduje on oparcia w przepisach.

Konkludując, zdaniem Sądu II instancji, uzasadnione jest stanowisko Sądu Rejonowego, że pozwany podał S. M. w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny ogólne. Konkretnie zarzuty zostały podane dopiero na etapie procesu, w odpowiedzi na pozew, w której wypisano szereg uchybień stwierdzonych w toku pracy powoda. Pojawił się m.in. zarzut, że powód miał problemy z dyscypliną w pracy, co wiązało się niewypełnianiem obowiązkowych dokumentów - tzw. „check listy”. Szczególnym uchybieniem powoda było nieodwiedzanie od grudnia 2015r. sklepu należącego do firmy handlowej (...) s.c. S. Z., P. K. z siedzibą w N., gdzie powód nie wymienił towaru od listopada 2015r. i nie upomniał się o płatność za fakturę z grudnia 2015r. Na przykładzie wskazanych konkretnych uchybień, które trudno przyporządkować któremuś z ogólnych zarzutów podanych w oświadczeniu z 31 marca 2015r., tym bardziej należy przyjąć, że pozwany dopiero w postępowaniu sądowym podał szczegółowo okoliczności, które stanowiły przyczyny zwolnienia powoda. W oświadczeniu złożonym powodowi sformułował je w taki sposób, że każda okoliczność, każde zachowanie czy zaniechanie powoda mogłoby być objęte którąś z ogólnych przyczyn. Tymczasem art. 30 § 4 k.p. na to nie pozwala, wskazując po to na wymóg podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia już w składanym pracownikowi oświadczeniu pisemnym, by zapobiec sytuacji, że pracownik nie rozumie stawianych mu zarzutów, a pracodawca formułując zarzuty ogólnie, dowolnie potem zmienia, rozszerza czy też poszukuje nowych okoliczności, które mają potwierdzić zasadność podjętej decyzji.

Przechodząc do analizy zarzutu naruszenia art. 45 § 1 k.p. Sąd Okręgowy wskazuje, że w razie oceny, że wypowiedzenie umowy o pracę nie spełnia wymogu konkretności i jest zbyt ogólne, sąd rozpoznający odwołanie od wypowiedzenia nie ma obowiązku prowadzenia postępowania na okoliczności i w granicach, jakie mają zmierzać do wykazania zasadności wypowiedzenia. Wynika to z tego, że w razie złożenia odwołania od wypowiedzenia, w pierwszej kolejności ocenie podlega, czy zostały zachowane wymogi formalne, w tym, czy nie doszło do naruszenia art. 30 § 4 k.p., co ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia lub gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000r., I PKN 641/99, OSNP 2001 Nr 20, poz. 618). W razie oceny, że ww. przepis został naruszony nie ma potrzeby badania zasadności wypowiedzenia. Taka ocena materialna zasadności wypowiedzenia dokonywana na gruncie art. 45 § 1 k.p. jest czym innym niż ocena naruszenia wspomnianego art. 30 § 4 k.p., co zostało zaakcentowane w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 października 2017r. (II PK 292/16). Może być ona dokonywana wówczas, gdy Sąd stwierdzi, że pracodawca podał przyczynę wypowiedzenia, która jest dostatecznie zrozumiała i konkretna.

Powyższe w przedmiotowej sprawie oznacza, że skoro Sąd Rejonowy i Sąd II instancji zgodnie przyjęły, że przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę jest ogólna, nie ma obowiązku, a nawet możliwości oceny, czy wypowiedzenie jest uzasadnione. Jednak wobec tego, że Sąd I instancji przeprowadził w pełni postępowanie dowodowe, badając także zasadność wypowiedzenia, i odniósł się do tego w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, Sąd Okręgowy analizując zarzuty pozwanego przyjął - ale tylko pod warunkiem, gdyby słuszna była argumentacja apelacji o dostatecznie skonkretyzowanych przyczynach wypowiedzenia - że powody podane w oświadczeniu z dnia 31 marca 2016r. nie uzasadniały wypowiedzenia umowy o pracę. Powód zatrudniony był u strony pozwanej przez ponad 10 lat i przez cały czas pracował jako przedstawiciel handlowy i otrzymywał liczne nagrody i wyróżnienia. W III kwartale 2010r., jak również w I kwartale 2011r. powoda nagrodzono tytułem „Najlepszy z dywizji”, natomiast w 2012r. otrzymał nagrodę (...). Co prawda nagrody te były przyznane kilka lat przed wręczeniem wypowiedzenia, wydaje się jednak, uwzględniając doświadczenie życiowe, że osoba, która takie nagrody dostaje, pracuje wiele lat i

realizuje wyniki sprzedaży, które nie były podstawą zarzutów, ma wiedzę w zakresie zasad sprzedaży. Gdyby było inaczej to powód od samego początku nie radziłby sobie z realizacją powierzonych zadań, co z kolei pozwoliłoby pracodawcy wcześniej zaobserwować utrzymującą się trwałą tendencję spadkową pod kątem wydajności pracy. Powód był jednak wieloletnim pracownikiem pozwanej Spółki, a przez okres ponad 10 lat zatrudnienia niewątpliwie zdołał nabyć odpowiednie kwalifikacje, jak i doświadczenie zawodowe na zajmowanym stanowisku przedstawiciela handlowego. Z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków nie wynika, aby powód posiadał jakiegokolwiek braki wiedzy z zakresu produktów sprzedawanych przez pozwaną Spółkę, bądź aby brakowało mu samodzielności w pracy. Materiał dowodowy nie potwierdza również, by zanim J. S. został bezpośrednim przełożonym powoda, były zgłaszane uwagi odnośnie wiedzy powoda i jego pracy. Co prawda świadek M. D. sugerował, że już wówczas, gdy przełożonym powoda był D. B., były problemy z powodem, tylko D. B. nie zdążył nic z tym zrobić. Zdaniem Sądu Okręgowego, zeznania świadka M. D. we wskazanej części zasadnie nie stanowiły podstawy ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego, ponieważ D. B. składając zeznania nie wskazywał niczego, co potwierdziłoby wiarygodność takiej tezy. Poza tym nie miał żadnej wiedzy na temat pracy powoda w okresie, gdy jego przełożonym był J. S.. Nie słyszał o krytycznych uwagach kierowanych do powoda, nie był świadkiem jego niewłaściwego zachowania, nie znał też wyników sprzedaży powoda.

Strona pozwana uzasadniając zasadność wypowiedzenia, w odpowiedzi na pozew wskazała szereg zarzutów do powoda i złożyła dokumenty (k. 42-51). Zasadnie Sąd Rejonowy nie ustalił na ich podstawie okoliczności, na które wskazywała strona pozwana. Dokumenty z kart 43, 45 - 47 oraz 49 - 51 są na tyle nieczytelne, że nie poddają się weryfikacji. Po pierwsze, ww. dokumenty w części, a dokument z karty 49 w całości (rozmyta kserokopia, z której nie można nic odczytać), zostały sporządzone w taki sposób, że niektórych słów nie daje się odczytać i podniesiony w apelacji zarzut niewłaściwego protokołowania zeznań J. S. przez Sąd I instancji, tego rodzaju oceny nie zmienia. Takiej zmiany nie powoduje również zawarte w apelacji twierdzenie, że J. S. nie przygotowywał się do zwolnienia powoda, tylko na bieżąco dokumentował uwagi i zarzuty do powoda. Odnosząc się do tego, Sąd wskazuje, że nawet jeśli dokumenty miały charakter pomocniczy i J. S. tworząc je nie przygotowywał się do procesu sądowego, to powinny być czytelne, by Sąd mógł z nich skorzystać. Rolą Sądu nie jest odgadywanie treści, które w nieczytelnym lub częściowo nieczytelnym dokumencie się znajdują. Sąd może uwzględnić dokument dokonując ustaleń faktycznych jeśli spełnia on wymogi formalne i to co z niego wynika jest jasne i czytelne. W przedmiotowej sprawie, poza tym, że ww. dokumenty w części nie dały się odczytać, to nawet te zapisy, które są czytelne, zostały zanotowane w sposób na tyle lakoniczny i skrócony, że zrozumienie ich sensu nie było możliwe. Pozwany twierdząc inaczej odwołał się w apelacji do zeznań świadka J. S.. Sąd przypomina jednak, że J. S. składając zeznania nie pamiętał konkretnych uchybień powoda, a po okazaniu raportów, o których mowa, nie wyjaśnił ich treści, nie wskazał, co z nich wynika, a strona pozwana, na której spoczywa ciężar dowodu, o to nie pytała. Wobec tego Sąd Rejonowy zasadnie przyjął, że nie jest wiadome, czego te dokumenty w rzeczywistości dotyczą i jak należy interpretować dane i informacje zawarte w poszczególnych rubrykach w odniesieniu do obowiązków wykonywanych przez powoda. Co istotne, niektóre z tych dokumentów (raporty) nie zawierają daty sporządzenia bądź jest ona nieczytelna. Chodzi o raport z karty 43, gdzie został wskazany dzień i miesiąc, ale nie ma roku, a poza tym cyfry nie są czytelne. Z kolei raport z karty 50 został skopiowany w taki sposób, że data na nim widniejąca nie jest widoczna. Na raporcie z karty 51 widoczny jest dzień - 9 i rok - 2015, natomiast cyfra oznaczająca miesiąc została przerobiona i nie wiadomo jakiego miesiąca ten dokument dotyczy. Dodatkowo na części ww. dokumentów nie ma podpisów i to nie tylko powoda, ale i podpisu osoby przełożonej. Dotyczy to raportów z kart 45, 50 - 51. Poza tym powód nie podpisał raportów z kart 43 i 46. Podpisy powoda i przełożonego znajdują się więc tylko na dokumencie z karty 47, który nosi datę 26 lutego 2016r., a nie 27 lutego 2016r., jak wskazała w apelacji strona pozwana.

Sąd Rejonowy zasadnie przyjął też, że kserokopie dokumentów złożonych przez stronę pozwaną nie stanowią dokumentu, gdyż nie zawierają ani podpisu osoby poświadczającej, która odbitkę sporządziła, ani też oryginalnego podpisu wystawcy dokumentu kopiowanego. W orzecznictwie utrwalony jest pogląd, zgodnie z którym sama odbitka ksero lub inna kopia reprograficzna nie jest dokumentem w rozumieniu przepisów k.p.c. i nie może dokumentu zastąpić. Jeżeli zatem odbitka ksero (kserokopia) nie jest odpowiednio poświadczona, to nie stanowi ona dokumentu, a sądowi nie wolno przeprowadzać w tej sytuacji dowodu z dokumentu (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 10 stycznia 2008r., V ACa816/07). Kserokopii nie przysługuje zatem walor dowodowy dokumentu i w związku z

tym nie można uznać za udowodnione okoliczności dowodzonych na podstawie kserokopii dokumentów, które wbrew dyspozycji przepisu art. 129 § 2 k.p.c. nie zostały potwierdzone za zgodność z oryginałem przez pełnomocnika strony pozwanej. Jednocześnie należy mieć na uwadze, że strona przedstawiająca określony dowód z dokumentu, który znajduje się w jej posiadaniu, odpowiedzialna jest nie tylko za stan tego dokumentu, ale również za jego przydatność do stwierdzenia określonego faktu. W niniejszej sprawie odpowiedzialność procesową z tytułu przedstawienia dowodów na okoliczności dotyczące zasadności wypowiedzenia powodowi stosunku pracy ponosiła pozwana Spółka. Należy podkreślić, iż w rozpatrywanej sprawie strona pozwana reprezentowana była przez profesjonalnego pełnomocnika, który powinien być świadomy wystąpienia negatywnych konsekwencji procesowych w przypadku zaniedbania powinności udowodnienia okoliczności, z których pozwana Spółka wywodziła skutki prawne.

W związku z powyższym omówione dokumenty stanowiące kopie, a poza tym w części nieczytelne, niejasne, nie zawierające podpisów, nie mające dat bądź daty nieczytelne – jak zasadnie przyjął Sąd I instancji – nie mogły stanowić podstawy konstruowania ustaleń faktycznych zgodnych z twierdzeniami strony pozwanej, zawartymi w odpowiedzi na pozew. W ww. piśmie procesowym strona pozwana bardzo szczegółowo (z oznaczeniem dat, konkretnych podmiotów) opisała uchybienia powoda. Zdaniem Sądu ten opis – mimo sugestii strony pozwanej – nie znajduje w przeważającej części odzwierciedlenia w omówionych dokumentach. Strona pozwana podając np. niektóre konkretne daty, nie wiadomo na czym się opierała, tym bardziej że J. S. dat i innych szczegółów nie pamiętał, a raporty albo zawierają daty nieczytelne, albo w jedynym przypadku datę przerobioną. Z kolei powód, który składał zeznania przed Sądem Rejonowym, w ogóle nie odnosił się do ww. dokumentów. Nie zostały mu one okazane i nie był proszony o potwierdzenie bądź zaprzeczenie znajomości tych dokumentów i tego co z nich wynika. Zarzut w tym zakresie nie może być jednak formułowany wobec Sądu I instancji, ale strony pozwanej, która miała obowiązek udowodnienia, że przyczyny wypowiedzenia są konkretne, rzeczywiste i uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę. Za pomocą ww. dokumentów, zdaniem Sądu II instancji, nie powiodło się to. Tak samo zeznania świadków nie są wystarczające do tego, by uznać, że przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę są rzeczywiste i faktycznie uzasadniały decyzję podjętą przez pracodawcę. W przeważającej części zeznający w sprawie świadkowie, pracujący na równorzędnych z powodem stanowiskach, nie mieli wiedzy odnośnie sposobu wykonywania obowiązków przez powoda. Niczego istotnego w tym zakresie nie zeznał również D. B., o czym była mowa. Również świadek L. K., na którego strona pozwana powoływała się w apelacji, nie poczynił żadnych własnych obserwacji odnośnie osoby powoda. Wskazując na pewne zastrzeżenia do S. M. odwoływał się do relacji J. S., ale tego rodzaju wiedza świadka, tylko zasłyszana, nie mogła stanowić podstawy do uwzględnienia jego zeznań w tej części. Z tego względu Sąd II instancji – inaczej niż Sąd Rejonowy – w tym zakresie nie dał im wiary. Z kolei zeznania M. D. i J. S. wskazujące ogólnie na uchybienia powoda, zdaniem Sądu Okręgowego, również nie stanowiły wystarczającej podstawy, by przyjąć, że powód nie miał podstawowej wiedzy z zakresu zasad sprzedaży i że w jego pracy utrzymywały się braki w obszarach wskazanych do poprawy. Co prawda M. D. wyjaśniał, że powód w okresie pracy z J. S. i z D. B. nieprawidłowo wykonywał swoją pracę i nie nastąpiła poprawa, niemniej jednak twierdzenie świadka o wcześniejszej negatywnej ocenie pracy powoda, nie zostało ocenione jako wiarygodne z przyczyn, o których mowa. Poza tym, z uwagi na okoliczność, że J. S. nie pamiętał szczegółów dotyczących uchybień w pracy powoda i wskazywał je ogólnie, a dokumenty, o których była mowa, nie były przydatne w dokonywaniu ustaleń faktycznych, trudno było zweryfikować, czy powód istotnie nie miał podstawowej wiedzy odnośnie zasad sprzedaży. Nie można było również zweryfikować, jak często i jak wielu zadań nałożonych przez przełożonego powód nie wykonał i w jakim okresie, a to byłoby istotne dla oceny zasadności przyczyn wypowiedzenia. Poza tym, dokonując oceny Sąd II instancji miał na uwadze niespójność w zeznaniach świadków. J. S. wskazywał, że nie dostał dyspozycji, by wdrożyć wobec powoda plan naprawczy i tego nie zrobił, co potwierdził też powód. Z kolei L. K. wskazał, że plan naprawczy to narzędzie, które bezwzględnie musi być wprowadzone, natomiast M. D. zeznał, że wobec powoda plan naprawczy wdrożono. W ocenie Sądu Okręgowego, okoliczność związana z wdrożeniem ww. planu i szansą dla powoda zmiany sposobu wykonywania obowiązków, budzi wątpliwości. Jeśli świadkowie zajmujący stanowiska wyższe niż J. S. wskazują na taką konieczność, by plan naprawczy wdrożyć, a tak się nie stało, to tym bardziej wątpliwa jest zasadność wypowiedzenia powodowi umowy o pracę po wystąpieniu kilku uchybień.

Odnosząc się do okoliczności, że powód celowo nie wypełniał tzw. „check-listy”, co należało do jego podstawowych obowiązków pracowniczych, wskazać trzeba, że jak wynika z materiału dowodowego, opisane powyżej zdarzenie

miało charakter jednorazowy i incydentalny. Tego dnia, kiedy wystąpiło, powód wypełnił ww. dokument, ale nie tak jak powinien i po telefonie przełożonego dokonał poprawek. Nawet jeśli zrobił to dopiero po wezwaniu pracodawcy, to zdarzenie było jednostkowe i z tego względu trudno uznać, by stanowiło wystarczającą podstawę do wypowiedzenia umowy o pracę. W toku postępowania nie została także dostatecznie potwierdzona kwestia związana z nieodwiedzaniem przez powoda sklepu należącego do firmy handlowej (...) s.c. S. Z., P. K., zlokalizowanego w N.. Co prawda została przedstawiona kopia oświadczenia ww. firmy, że przedstawiciel nie wymienił towaru od listopada 2015r. i nie upomniał się o płatność za fakturę z 16 grudnia 2015r. (k. 42). Podkreślić jednak trzeba, że pod tym oświadczeniem nie ma podpisu, a tylko pieczętka, zatem nie ma podstaw, by przyjąć, że ww. dokument będący kopią, którego też dotyczą wcześniejsze rozważania odnoszące się do formy dokumentu, stanowi dowód mimo braku podpisu osoby, która oświadczenie sporządziła (nie jest dokumentem prywatnym). Dodatkowo należy wskazać, że powód wskazał, że sklep ww. firmy po kimś przejął (nie wiadomo kiedy to nastąpiło; w spółce następowały zmiany tzw. „trasówek”). Wyjaśnił, że nie miał tej firmy w bazie oraz że wykonał polecenie przełożonego. Ponadto, wbrew temu, co zasugerowała strona pozwana w odpowiedzi na pozew, jakoby powoda w sklepie ww. firmy nie było od grudnia 2015r., oświadczenie, o którym mowa, nie wskazuje, że przedstawiciel od konkretnej daty nie był w sklepie, tylko od kiedy nie wymienił towaru oraz, że nie upomniał się o płatność. W oświadczeniu nie ma mowy o tym, by przedstawiciel w ogóle sklepu nie odwiedził, to zaś, że nie upomniał się o płatność, czy że nie dokonał wymiany towaru, wcale nie jest z tym równoznaczne. Analizowana okoliczność nie została zatem dostatecznie dowiedziona i dlatego nie mogła stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

Podsumowując, poczynione rozważania prowadzą do wniosku, że rozstrzygnięcie Sądu I instancji jest trafne, odpowiada prawu, a apelacja jest bezzasadna. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji choć naruszył przepis art. 233 k.p.c., to nie miało to wpływu na trafność zaskarżonego rozstrzygnięcia. Słuszne jest bowiem stanowisko Sądu Rejonowego, że wypowiedzenie powodowi S. M. umowy o pracę zostało dokonane w sposób nieprawidłowy, gdyż strona pozwana wskazała ogólną przyczynę wypowiedzenia. Gdyby jednak nie mogła być ona tak oceniona, to i tak nie zostało wykazane przez stronę pozwaną, że podjęta decyzja była uzasadniona. Wobec tego Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację, o czym orzekł w pkt 1 sentencji wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym, Sąd Okręgowy orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności stron za wynik procesu (art. 98 k.p.c.), zasądzając od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością Oddział w W. na rzecz powoda S. M. kwotę 120,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 oraz § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015r. poz. 1804).

SSO Zbigniew Szczuka SSO Marcin Graczyk SSO Agnieszka Stachurska

ZARZĄDZENIE

(...)

SSO Agnieszka Stachurska