

***Sygn. akt VPa 36/14***

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

***Dnia*** 10 kwietnia 2014 roku

***Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy***

***w składzie następującym:***

***Przewodniczący – SSO Andrzej Marek***

***Sędziowie: SSO Jacek Wilga***

***SSR del. Adrianna Mongiało (spr.)***

***Protokolant:*** Ewa Sawiak

***po rozpoznaniu w dniu*** 10 kwietnia 2014 roku ***w Legnicy***

***na rozprawie***

***sprawy z powództwa R. S.***

***przeciwko*** (...) Spółce Akcyjnej w W.

o odszkodowanie i odprawę pieniężną

***na skutek apelacji*** powoda i strony pozwanej

***od wyroku*** Sądu Rejonowego - Sądu Pracy w Lubinie

***z dnia*** 8 stycznia 2014 roku

***sygn. akt*** IV P 500/13

***I. oddała obie apelacje,***

***II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 840 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.***

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z 8.01.2014r. Sąd Rejonowy Sąd Pracy w Lubinie zasądził od strony pozwanej (...) S.A. w W. na rzecz powoda R. S. kwotę 21 000 zł tytułem odszkodowania, oddalając żądanie odprawy pieniężnej oraz zasądził wzajemnie koszty zastępstwa procesowego, tj. od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 60 zł, natomiast od powoda na rzecz strony pozwanej 1800 zł. Sąd obciążył również stronę pozwaną opłatą sądową w kwocie 1050 zł na rzecz Skarbu Państwa.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku Dyrektora (...), za wynagrodzeniem miesięcznym 8.599,33 zł brutto. Pracodawca wyznaczał plany sprzedażowe dla każdej (...), przy czym powodowi podlegało czterech pracowników, którzy mieli wyznaczone określone rynki. Wyniki osiągane przez tych pracowników decydowały o wyniku całej (...) i poziomie realizacji planów przez powoda, a narzucane plany sprzedażowe nie były możliwe do zrealizowania w 100% i żadna (...) w takim

rozmiarze ich nie realizowała. Poziom realizacji planów przez powoda w okresie od stycznia do czerwca 2013r. wynosił w przybliżeniu od 55 do 80%, za wyjątkiem stycznia 2013r., kiedy to plan został zrealizowany na poziomie 28%. Pracodawca chwalił stopień realizacji planów przez zespół powoda, co wyrażał w mailach do pracowników. Po powrocie powoda do pracy po urlopie w lipcu 2013r. przełożony R. G. poinformował go o zamiarze wypowiedzenia mu umowy o pracę z powodu braku realizacji planów sprzedażowych. Przełożony dysponował pismem wypowiadającym powodowi umowę o pracę, przy czym zaproponował również rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron. Powód zachęcany przez przełożonego podpisał porozumienie, jednak po powrocie do domu i przeanalizowaniu całej sytuacji wycofał zgodę na porozumienie, na co pracodawca się zgodził. Otrzymał więc pismo wypowiadające umowę o pracę, w którym jako przyczynę wskazano brak realizacji planów sprzedażowych w okresie od stycznia do czerwca 2013 r.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy przyjął, że zasadne jest żądanie powoda zapłaty odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, gdyż wskazana w wypowiedzeniu przyczyna nie mogła stanowić uzasadnionej podstawy rozwiązania z powodem stosunku pracy. Umowa o pracę nie jest umową rezultatu lecz starannego działania o dopiero uzasadnione zarzuty pracodawcy w zakresie niestarannego i niesumiennego postępowania pracownika, prowadzące do nieosiągnięcia wyznaczonych przez pracodawcę realnych celów, mogą prowadzić do rozwiązania z nim umowy z tej przyczyny. Ponadto zastrzeżenia pracodawcy co do sposobu realizowania przez pracownika obowiązków pracowniczych, prowadzące do niesatysfakcjonujących pracodawcę wyników jego pracy, powinny być skonkretyzowane i wskazane w piśmie rozwiązującym umowę o pracę, gdyż w granicach tych przyczyn powinna być dokonywana ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę przez sąd. Tymczasem zarzuty co do niewłaściwego sposobu realizowania przez powoda obowiązków pracowniczych, w tym te pozostające w związku z nierealizowaniem przez powoda wyznaczonych planów, nie zostały sformułowane w piśmie rozwiązującym z nim umowę o pracę. Dopiero zeznający w charakterze świadka przełożony powoda R. G. podał, że do pracy powoda były jeszcze inne zastrzeżenia tj., że docierały do niego informacje o braku kontaktu klientów z powodem. O dodatkowych przyczynach rozwiązania z powodem umowy o pracę, poza przyczyną wskazaną w pisemnym wypowiedzeniu umowy, świadek nie poinformował powoda podczas wręczania mu wypowiedzenia umowy o pracę. Z tych względów Sąd I instancji ocenił, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było niezasadne, a powodowi należne jest w związku z tym odszkodowanie na podstawie art. 45 § 1 k.p. Za bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy uznał Sąd natomiast, że pierwotnie strony rozwiązały umowę o pracę za porozumieniem stron, skoro ostatecznie wskutek cofnięcia oświadczenia woli przez powoda za zgodą pracodawcy, do rozwiązania umowy o pracę doszło przez jej wypowiedzenie przez pracodawcę. Sąd zasądził więc żądana przez powoda kwotę, gdyż nie przekraczała ona trzykrotności jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę powoda, wynikającego z zaświadczenia przedłożonego do sprawy przez pracodawcę.

Za niezasadne uznał natomiast Sąd Rejonowy żądanie odprawy z Ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników wskazując, że przesłanką zastosowania regulacji z tej ustawy jest leżąca w sferze motywacyjnej pracodawcy konieczność rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika. W przedmiotowej sprawie pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę, gdyż nie był zadowolony z poziomu zrealizowania przez powoda planów sprzedażowych. Była to jak najbardziej, z punktu widzenia tej ustawy, przyczyna dotycząca powoda, inną zaś kwestią była zasadność tej przyczyny, skutkująca oceną o wadliwości wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. O kosztach zastępstwa procesowego na rzecz powoda Sąd Rejonowy orzekł na podstawie § 12 ust. 1 i § 2 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy udzielonej z urzędu, przyjmując stawki taryfowe.

Powyższy wyrok zaskarżyły apelacją obie strony.

Powód domagał się zmiany zaskarżonego orzeczenia w punkcie II i III poprzez zasądzenie kwoty 21 000 zł brutto tytułem odprawy pieniężnej i kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 3015 zł zgodnie z umową dołączoną do pozwu i kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 1507,50 w postępowaniu apelacyjnym.

Skarżący zarzucił :

1) sprzeczność ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału, naruszenie art. 233 kpc poprzez niedokonanie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału, naruszenie art. 94 pkt 2), 2a(, 2b) i 2b) kodeksu pracy poprzez ich niezastosowanie oraz art. 316 § 1 kpc poprzez niewzięcie pod uwagę stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy.

2) naruszenie art. 10 w związku z art. 8 i nast. Przepisów Ustawy z 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników poprzez błędną wykładnię.

Skarżący wskazał, że wbrew twierdzeniom Sądu I instancji niezadowolenie pozwanego z poziomu realizowania przez powoda planów sprzedażowych nie było i nie mogło być przyczyną dotyczącą powoda, gdyż to pozwany wyznaczył powodowi i wszystkim pracownikom plany sprzedażowe, które obiektywnie nie były możliwe do zrealizowania. Ani powód ani inni pracownicy nie opracowywali tych planów, co oznacza, że wszelkie ryzyka związane z błędnym ustaleniem planów sprzedażowych brakiem ich realizacji spoczywały na pozwanym. Pozwany nie zorganizował pracy w sposób zapewniający osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności należytej jakości pracy. Narzucając nierealne i niewykonalne plany sprzedaży spowodował zwiększenie uciążliwości pracy, dopuścił się dyskryminacji w zatrudnieniu - nie wiedzieć dlaczego wytypował jedynie powoda do zwolnienia, pomimo tego, że wyniki ze sprzedaży uzyskane przez wszystkich pozostałych pracowników nie były lepsze od wyników powoda, nie zastosował w stosunku do powoda obiektywnych sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy, gdyż narzucając nierealne i niewykonalne plany nie można na ich podstawie ocenić ich realizacji. Powyższe fakty dotyczące wyłącznie pozwanego, na istnienie których powód nie miał żadnego wpływu doprowadziły do „niezadowolenia pozwanej z poziomu realizowania przez powoda planów sprzedażowych”. W ocenie skarżącego pozwana chciała za wszelką cenę pozbyć się powoda wyłącznie z sobie znanych przyczyn co oznacza, że nie dotyczyły one osoby powoda, sposobu wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych oraz stosunku do wykonywanej pracy, przełożonych i innych pracowników. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie dotyczyła więc powoda. Zarzut pozwanego dotyczył wyłącznie nierealizowania przez powoda planów sprzedażowych obiektywnie niemożliwych do zrealizowania, a nie „cech psychofizycznych i sposobu wywiązywania się przez powoda z obowiązków pracowniczych”. Obiektywna niemożliwość realizacji planów sprzedażowych oznacza, że brak ich realizacji spowodowany był wyłącznie przez pozwanego.

Strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w punkcie I, IV i V poprzez oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje wg. norm przepisanych.

Strona pozwana zarzuciła :

1) naruszenie prawa materialnego poprzez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie tj.: naruszenie art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w zw. 30 § 4 k.p. przez błędne uznanie, że powodowi należy się odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę pomimo wystąpienia konkretnej, rzeczywistej oraz uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę w postaci nierealizowania zaakceptowanych przez powoda planów sprzedażowych, co stanowi naruszenie uprawnienia pozwanej do rozwiązania umowy w przypadku wystąpienia uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę;

2) obrazę przepisów postępowania, która miała istotny wpływ na wynik sprawy, polegającą na:

- naruszeniu art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. poprzez dowolną i błędną ocenę materiału dowodowego, dokonaną wbrew zasadom oświadczenia życiowego oraz regułom logicznego myślenia, nieuwzględniającą okoliczności powoływanych przez stronę pozwaną, w tym poprzez błędną ocenę znaczenia wiadomości e-mail otrzymanych przez powoda od R. G. oraz pochwały udzielonej przez S. O. mających w rzeczywistości jedynie charakter motywujący, a nie sankcjonujący niewykonywanie przez powoda swoich obowiązków w postaci braku realizacji planów sprzedażowych, jak również niewzięcie w pełni pod uwagę zeznań R. G., które wykazują stosunek powoda

do wykonywanej pracy w postaci braku zaangażowania i niewypełniania wszystkich obowiązków pracowniczych prawidłowo (np. nieobecność na obowiązkowych spotkaniach), a tym niewzięcie pod uwagę okoliczności, które mają wpływ na realizację planów sprzedażowych.

- nierozpoznanie przez Sąd I instancji istoty sprawy poprzez nierozpatrzenie istnienia obiektywnych okoliczności związanych z nierealizowaniem założonych i zaakceptowanych przez powoda planów sprzedażowych, które to okoliczności stanowiły główną, rzeczywistą, konkretną i uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę pomiędzy stronami,

- naruszeniu art. 207 § 6 k.p.c. poprzez uwzględnianie spóźnionych wniosków dowodowych strony powodowej zgłoszonych później niż w pozwie z 31.07.2013r. pomimo występowania po stronie powoda profesjonalnego pełnomocnika procesowego, w sytuacji obowiązku przytaczania wszelkich okoliczności faktycznych i wniosków na ich oparciu w pozwie.

- naruszeniu art. 217 § 1 k.p.c. oraz art. 217 § 2 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. poprzez bezzasadne oddalenie zgłoszonych przez pozwaną na rozprawie z 08.01.2014 r. wniosków dowodowych w postaci przesłuchania świadków J. K. oraz E. K., których potrzeba powołania pojawiła się dopiero po przesłuchaniu 6.11.2013 r. świadka R. G., co skutkowało nieustaleniem okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy.

- naruszeniu art. 217 § 2 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. poprzez bezzasadne oddalenie wniosku dowodowego strony pozwanej w postaci ponownego przesłuchania świadka Pana R. G., który to dowód został zawnioskowany w piśmie strony pozwanej z 23.12.2013 r. (a następnie na rozprawie w dniu 08.01.2014 r.) na okoliczności wskazane w treści tego pisma, które ujawniły się dopiero po doręczeniu 20.11.2013 r. pisma powoda, co skutkowało niemożnością odniesienia się do okoliczności wysuwanych przez powoda w piśmie z 20.11.2013 r., a w konsekwencji nieustaleniem okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy oraz poprzez niestosunkowanie się Sądu I Instancji do zgłoszonego na rozprawie z 08.01.2014 r. wniosku dowodowego strony pozwanej dotyczącego wyników sprzedaży w okresie od stycznia do sierpnia 2013 r. oraz wyciągu z prezentacji z U. dot. zmian w budżecie i planie sprzedaży na okres po kwietniu 2013 r., które to wnioski dowodowe dotyczyły przebiegu końcowego zatrudnienia powoda u pozwanej stanowiącego istotę sprawy, co skupowało nieustaleniem okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy.

Skarżący wskazał, że strona pozwana w toku procesu wykazywała wielokrotnie istotę przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Było nią nierealizowanie planów sprzedażowych, do których to realizacji zobowiązał się powód. W wypowiedzeniu umowy o pracę pozwana wskazała, że plany sprzedażowe nie były realizowane od stycznia do czerwca 2013 r. Nieefektywność pracownika nie ulega więc wątpliwości, w szczególności biorąc pod uwagę okoliczność, że stan ten utrzymywał się przez kilka miesięcy w kontekście obiektywnie pojmowanego wydajnego wykonywania pracy, jak również uprawnienia pracodawcy do dokonywania wyboru swoich pracowników i oceniania ich po efektach pracy. Długotrwała nieefektywność pracownika jest przyczyną wystarczającą i zasadną dla dokonania wypowiedzenia stosunku pracy. Pozwana dokonując wypowiedzenia umowy o pracę powodowi dbała o swoje przedsiębiorstwo, a tym samym była w pełni uprawniona do zakończenia współpracy w powodem, który przez kilka miesięcy nie wykonywał w pełni swoich obowiązków pracowniczych. Sąd I Instancji nie przypisał również znaczenia niewłaściwemu realizowaniu obowiązków przez powoda opisywanemu przez świadka R. G.. Niewłaściwe zachowanie powoda w zakresie wykonywania swoich obowiązków (np. nieobecność na spotkaniach, brak zaangażowania) miały wpływ na nierealizowanie przez powoda planów sprzedażowych. Brak realizacji planów sprzedażowych podanych jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę z powodem jawi się więc jako konsekwencja niewłaściwego wykonywania obowiązków przez powoda.

W odpowiedzi na apelację powoda, strona pozwana wniosła o jej oddalenie wskazując, że niewłaściwa realizacja obowiązków pracowniczych skutkująca nierealizowaniem uprzednio zaakceptowanych planów sprzedażowych wynikała z okoliczności dotyczących powoda, a mianowicie jego lekceważącego podejścia do powierzonej pracy objawiającego się np. poprzez nieobecności na obowiązkowych spotkaniach. Brak zaangażowania po stronie powoda

w wykonywanie powierzonych mu prac, który istotnie wpływał na osiągnięte wyniki sprzedażowe – w tym na nierealizowanie przyjętych planów sprzedażowych – nie może być kwalifikowany jako okoliczność dotycząca podmiotu innego niż sam powód. Powód zajmował stanowisko dyrektorskie, pozwana uprawniona jest więc do twierdzenia, że poziom wymagań i oczekiwań co do kreatywności, inicjatywy pracowniczej i zaangażowania był wobec powoda większy niż w stosunku do przeciętnego pracownika. Nadto wskazała, że u podstaw zwolnienia powoda leżało nierealizowanie planów sprzedażowych, które wynikało z niewłaściwego oraz niedbałego sposobu wykonywania przez niego obowiązków. Biorąc pod uwagę, że nierealizowanie planów sprzedażowych było konsekwencją braku zaangażowania i niewłaściwego wykonywania obowiązków pracowniczych, to nielogiczne jest wysuwanie roszczeń z ustawy z 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w oparciu o przyczyny w rzeczywistości dotyczące pracownika-powoda. Stanowisko, które zajmował powód nie zostało dotychczas zlikwidowane, a wręcz przeciwnie strona pozwana przeprowadziła wewnętrzny proces rekrutacji, w którym na stanowisko dotychczas zajmowane przez powoda wybrała osobę z zespołu powoda, której wyniki sprzedażowe pozwana uważała za satysfakcjonujące. Nie została ponadto przeprowadzona jakakolwiek restrukturyzacja, której skutkiem byłoby zlikwidowanie stanowiska, które zajmował powód.

W odpowiedzi na apelację strony pozwanej powód wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów procesu wg. norm przepisanych. Powód wskazał, że zarzuty co do niewłaściwego sposobu realizowania przez powoda obowiązków pracowniczych, w tym te pozostające w związku z nierealizowaniem przez powoda wyznaczonych planów, nie zostały sformułowane w piśmie rozwiązującym z nim umowę o pracę. Nie można wypowiedzieć umowy o pracę, która nie jest umową rezultatu, z powodu nieosiągnięcia przez pracownika rezultatu, do tego jeszcze obiektywnie niemożliwego do osiągnięcia. Powód nie wiedział, czyimi opiniami i sugestiami kierował się pozwany wypowiadając mu umowę o pracę. Zbędne było natomiast przeprowadzanie dowodów na okoliczność rzekomego nienależytego wykonywania przez powoda obowiązków pracowniczych, skoro nie było ono przyczyną wypowiedzenia.

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

Obie apelacje nie zasługują na uwzględnienie.

Podniesione w apelacjach przez obie strony zarzuty naruszenia przepisów prawa materialnego i procesowego nie są zasadne, a prawidłowość rozstrzygnięcia Sądu I instancji nie budzi wątpliwości. Treść uzasadnienia tego rozstrzygnięcia jest wystarczająca do poddania go kontroli instancyjnej.

Odnosząc się do apelacji strony pozwanej wskazać należy przede wszystkim na niezasadność zarzutu nierozpoznania przez Sąd I instancji istoty sprawy. Nierozpoznanie istoty sprawy oznacza nierozpoznanie istoty roszczenia będącego podstawą powództwa, a więc ma miejsce wtedy, gdy rozstrzygnięcie Sądu I instancji nie odnosi się do tego, co było przedmiotem sprawy, gdy sąd rozstrzygnął o żądaniu powoda na innej podstawie faktycznej i prawnej niż zgłoszona w pozwie, kiedy zaniechał zbadania materialnej podstawy albo merytorycznych zarzutów strony bezpodstawnie przyjmując, że istnieje przesłanka materialnoprawna lub procesowa unicestwiająca roszczenie ( por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 12.02.2002r. I CKN 486/00). Tymczasem przedmiotem roszczenia powoda było odszkodowanie w związku z nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy o pracę oraz żądanie odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem umowy z przyczyn niedotyczących pracownika. W rozpoznawanej sprawie Sąd I instancji prawidłowo odniósł się do istoty sporu, przeprowadził postępowanie dowodowe i wydał rozstrzygnięcie mając na względzie roszczenia powoda i zarzuty strony pozwanej.

Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę nie mogła go uzasadniać. Plany sprzedażowe i ich wykonanie mogą być wyłącznie jednym z mierników pracy i jej ilości. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być natomiast prawdziwa i konkretna - nie może być wskazana zbyt ogólnie. Naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest bowiem zarówno brak wskazania tej przyczyny, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, jak i podanie innej przyczyny niż uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny „nierzeczywistej” (por. wyrok SN z 7.04.1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000/11/420). Ocena przyczyny podanej w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę pod względem jej konkretyzacji

- a także rzeczywistości - dokonywana jest z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, czyli pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę (por. wyroki SN: z 9.03.2010r., I PK 175/09; z 6.06.2000r., I PKN 686/99, OSNP 2001/23/692, M. Prawn. 2002/1/31; z 10.05.2000r., I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618, Pr. Pracy 2001/1/33). Wskazanie jako przyczyny wypowiedzenia „brak realizacji planów sprzedażowych w okresie od stycznia do czerwca 2013r.” nie wyczerpuje pojęcia konkretności przyczyny zwłaszcza w sytuacji, gdy ani przełożony powoda ani żadna ze stref nie realizuje planów sprzedażowych w 100%. Jest natomiast jedynie stwierdzeniem faktu, który zaistniał u pracodawcy. Sąd Rejonowy prawidłowo podkreślił i wyeksponował, że umowa o pracę nie jest umową rezultatu lecz starannego działania. Samo więc niezrealizowanie planów sprzedażowych bez wskazania w wypowiedzeniu konkretnych uchybień pracownika, w wyniku których do realizacji planów nie doszło, stanowi naruszenie formalnych wymagań wypowiedzenia w zakresie wskazania jego przyczyny. Przyczyną taką mogły być właśnie zastrzeżenia przełożonego do postawy powoda, jakości wykonywanych przez niego obowiązków, dyscypliny pracy, czy zaangażowania w pracę, które to w konsekwencji mogły wpłynąć na niezrealizowanie planów sprzedażowych lub zrealizowanie ich w wysokości nieakceptowanej przez pracodawcę. Takich zarzutów w wypowiedzeniu zabrakło. Przedstawił je dopiero podczas przesłuchania świadka R. G., wskazując na zastrzeżenia do kontaktów powoda z klientami i jego współpracy z członkami podległego zespołu. Świadek ten przyznał wprost, że tego w wypowiedzeniu zabrakło, a powyższe zarzuty stanowiły główną przyczynę wypowiedzenia. Świadek podał też, że obecnie inaczej sformułowałby podstawę wypowiedzenia ujmując właśnie zastrzeżenia do jakości pracy powoda i jego postawy. Mając na uwadze powyższe, Sąd I instancji prawidłowo oddalił dalsze osobowe wnioski dowodowe zgłoszone przez stronę pozwaną, gdyż dotyczyły one przyczyn, które nie były ujęte w wypowiedzeniu, a potwierdziłyby jedynie okoliczności podane ustnie przez świadka R. G.. Słusznie więc Sąd ocenił je jako zbędne dla rozstrzygnięcia, tak samo jak ponowne przesłuchanie świadka R. G. i analizę prezentacji dotyczącą zmian w budżecie i planie sprzedaży. Nienależyte wykonywanie obowiązków przez powoda nie było bowiem wskazaną w piśmie przyczyną wypowiedzenia mu umowy o pracę. Postępowanie dowodowe toczy się natomiast wyłącznie w granicach takiej właśnie przyczyny. Taka zasada wymusza na pracodawcy precyzyjność i staranność formułowanych wobec pracownika zarzutów i ich rzeczową analizę.

Sąd I instancji prawidłowo więc ocenił zebrany materiał dowodowy, a oddalając wnioski dowodowe strony pozwanej i przyjmując wnioski dowodowe strony przeciwnej nie wpływające na sprawność postępowania, a wynikające z pojawiających się w toku procesu zarzutów strony pozwanej, nie naruszył przepisów prawa procesowego.

Odnosząc się do zarzutów apelacji powoda, Sąd Okręgowy również uznał je za niezasadne. Powód w zakresie „przyczyny niedotyczącej pracownika” zacytował szeroko orzecznictwo Sądu Najwyższego. Wskazać jednak należy, że podstawową przesłanką stosowania art. 10 w zw. z art. 8 ustawy z 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 r., nr 90, poz. 844 z późn. zm) jest konieczność rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Nie mogą zatem istnieć inne współprzyczyny rozwiązania umowy o pracę. Słusznie wskazał Sąd I instancji, że przesłanką stosowania regulacji tej ustawy jest leżąca w sferze motywacyjnej pracodawcy konieczność rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę z przyczyn go niedotyczących. Chodzi zatem o sytuacje, gdy pracodawca nie ma zastrzeżeń do pracy pracownika, jego postawy, sposobu realizacji obowiązków, a jednak nie jest możliwe dalsze zatrudnianie tego pracownika na dotychczasowym stanowisku z przyczyn obiektywnie go nie dotyczących. Decyzja o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę zawsze ma charakter indywidualny. W przedmiotowej sprawie - jak okazało się w toku postępowania dowodowego, motywem wypowiedzenia powodowi umowy o pracę było niezadowolenie bezpośredniego przełożonego z postawy powoda i jakości jego pracy. To R. G. był inicjatorem rozwiązania stosunku pracy z powodem, jednak swoich uwag nie zawarł w wypowiedzeniu, formułując je zbyt ogólnie i niekonkretnie. Przełożony dokonał zmiany na stanowisku powoda uważając, że inny pracownik wykona te obowiązki lepiej. Na stanowisko powoda została awansowana podległa powodowi pracownica, która miała satysfakcjonujące pracodawcę wyniki sprzedażowe. W ocenie Sądu Okręgowego, nie można w takich okolicznościach przyjąć, że rozwiązanie stosunku pracy z powodem nastąpiło z przyczyn go niedotyczących. Nawet bowiem jeśli ocena jakości pracy i postawy powoda przez przełożonego była niesprawiedliwa, to stanowiła ona przyczynę wypowiedzenia umowy

o pracę. Z punktu widzenia stosowania ustawy z 13.03.2003r. taka przyczyna jest zaś przyczyną dotyczącą pracownika, co wyklucza prawo do odprawy określone w art. 8 ustawy. Plany sprzedażowe, w których konstrukcji powód upatruje prawo do odprawy, stanowią w istocie jedynie miernik realizacji zadań wynikających z umowy o pracę. Brak realizacji tych planów, mając na uwadze całokształt okoliczności może być w przypadku konkretnego pracownika akceptowany przez pracodawcę, natomiast w przypadku innego pracownika ocena może być odmienna. Zależy to od indywidualnej oceny danego pracownika przez pracodawcę. Oczywiście nie może być ona dowolna i musi mieć potwierdzenie w konkretnych zarzutach do pracownika, niemniej jednak należy pamiętać, że oczekiwania i wymagania wobec pracowników zajmujących stanowiska kierownicze - tak jak powód - są wyższe niż wobec szeregowych pracowników. Wypowiedzenie umowy o pracę jest przy tym zwykłym sposobem jej rozwiązania, a wskazywana na jego uzasadnienie przyczyna nie musi mieć nadzwyczajnej wagi, gdyż pracodawca ma prawo takiego doboru kadry kierowniczej aby stawiane zadania realizować jak najskuteczniej i w tym celu pracownik poddawany jest ocenie. Ocena wypowiedzenia jest zatem dokonywana z wyraźnym uwzględnieniem słuszych interesów pracodawcy i przymiotów pracownika związanych z pracą ( por. wyrok Sądu Najwyższego z 2.10.1996r., I PRN 69/96).

Zarzuty apelacji powoda co do merytorycznej oceny dowodów i prawidłowości orzeczenia Sądu I instancji są zatem w ocenie Sądu Okręgowego, z przedstawionych powyżej powodów, niezasadne.

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił obie apelacje.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 i 108 § 1 k.p.c. w zw. z § 11 ust. 1 pkt. 1 i 2 i § 6 pkt. 5 oraz § 12 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu i § 12 ust. 1 pkt. 1 w zw. z § 2 ust. 2 i § 13 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy udzielonej z urzędu, zasądzając na rzecz strony pozwanej koszty zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym kwocie 840 zł., po dokonaniu kompensaty kosztów należnych powodowi ( 900 zł na rzecz strony pozwanej - 60 zł na rzecz powoda). Wskazać przy tym należy, że podstawę rozliczenia kosztów zastępstwa procesowego w procesie cywilnym stanowią stawki określone przepisami powyższych rozporządzeń, nie zaś indywidualna umowa strony z pełnomocnikiem.