

Sygn. akt VIII *Pa* 209/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 lutego 2016 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący:	SSO Teresa Kalinka
Sędziowie:	SSO Grażyna Łazowska SSO Joanna Smycz (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 25 lutego 2016r. w Gliwicach

sprawy z powództwa B. P.

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

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

z dnia 30 czerwca 2015 r. **sygn. akt** IV P 373/13

oddala apelację.

(-) SSO Joanna Smycz (spr.) (-) SSO Teresa Kalinka (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt: VIII Pa 209/15

UZASADNIENIE

Powódka B. P. ostatecznie w piśmie procesowym z dnia 22 czerwca 2015 roku oraz na rozprawie w dniu 24 czerwca 2015 roku domagała się od pozwanej (...) Spółka z o.o. w W. zasądzenia na jej rzecz kwoty 37.788,09 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę z ustawowymi odsetkami od dnia wydania wyroku. W uzasadnieniu swojego żądania powódka wskazywała, że była zatrudniona u pozwanej, która złożyła jej wypowiedzenie umowy o pracę. Jednakże zdaniem powódki przedstawione jej przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę są nieprawdziwe i nie uzasadniają rozwiązania stosunku pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zwrot kosztów postępowania. Uzasadniając swoje stanowisko pozwana podniosła, że wypowiedzenie umowy o pracę powódki było zasadne, przyczyny wypowiedzenia miały charakter rzeczywisty i konkretny. Ponadto argumentowała, że analiza sprzedaży produktu i jego udziału w rynku wskazywały, że od początku 2013 roku powódka nie osiągała wyznaczonych jej celów sprzedażowych, a udział produktu w rynku na podległym powódce obszarze spadał.

Wyrokiem z dnia 30 czerwca 2015 roku, sygn. akt: VI P 373/13 Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach zasądził od pozwanej Spółki (...) Sp. z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz powódki B. P. kwotę 37.788,09 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 30 czerwca 2015 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z naruszeniem przepisów. W punkcie 2 wyroku Sąd ustalił opłatę od pozwu na kwotę 1890 zł. W punkcie 3 wyroku Sąd nakazał pobrać od pozwanej Spółki (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz Skarbu Państwa - Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach kwotę 1890 zł tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych. Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powódki B. P. kwotę 240 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (punkt 4 wyroku). Sąd Rejonowy nadał wyrokowi w pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 12.596,03 zł brutto (punkt 5 wyroku).

Sąd I instancji ustalił, że powódka B. P. była zatrudniona w (...) Spółka z o.o. w W. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia 6 września 2010 roku na stanowisku starszy specjalista ds. medycznych z wynagrodzeniem 9000 zł brutto miesięcznie. Jak ustalił Sąd I instancji powódka przeszła do (...) Spółka z o.o. w W. w trybie art. 23¹ kodeksu pracy od dnia 1 stycznia 2012 roku. Sąd Rejonowy ustalił, że do obowiązków powódki należała promocja produktów P. na terenie części województwa (...). U pozwanej ustalano plany sprzedażowe do zrealizowania w poszczególnych czteromiesięcznych cyklach w ramach których były dokonywane analizy sprzedaży. Plany te były przygotowywane biorąc pod uwagę wolumen sprzedaży na danym terenie odnotowany w poprzednim cyklu, widoczne tendencje rynkowe oraz warunki zewnętrzne mogące mieć wpływ na poziom sprzedaży. W ramach poszczególnych cykli pozwana monitorowała nie tylko wielkość sprzedaży, ale również udział produktu w rynku. Sąd I instancji ustalił, że powódka od czerwca 2011 roku do września 2012 roku przebywała najpierw na zwolnieniu lekarskim, a później na urlopie macierzyńskim. Po powrocie do pracy B. P. uzyskała teren sprzedażowy inny niż przez pójściem na urlop macierzyński, a obejmował część województwa (...) i część województwa (...), na którego obszarze powódka nie pracowała wcześniej. Powódka bezskutecznie zwracała uwagę przełożonym na niecelowość takiego podziału terytorialnego. Według ustaleń faktycznych Sądu I instancji powódka w cyklu sprzedażowym przypadającym na okres od września do grudnia 2012 roku uzyskała przy miesięcznym celu sprzedażowym 45 opakowań wyniki: 18, 29, 43, 73, uzyskując realizację celu sprzedażowego na poziomie 90,5%, co na 9 pracowników zatrudnionych na stanowisku takim jak powódka plasowało ją na 6 pozycji (średnia realizacja 99,4%). Następnie w cyklu sprzedażowym przypadającym na okres od stycznia do kwietnia 2013 roku powódka uzyskała przy miesięcznym celu sprzedażowym 68 opakowań wyniki: 147, 131, 50, 37, uzyskując realizację celu sprzedażowego na poziomie 134,7%, co na 9 pracowników zatrudnionych na stanowisku takim jak powódka plasowało ją na 1 pozycji (średnia realizacja 91,9%). Kolejno w cyklu sprzedażowym przypadającym na okres od maja do sierpnia 2013 roku uzyskała przy miesięcznym celu sprzedażowym 136 opakowań wyniki: 39, 98, 106, 33, uzyskując realizację celu sprzedażowego na poziomie 50,8%, co na 9 pracowników zatrudnionych na stanowisku takim jak powódka plasowało ją na 9 pozycji (średnia realizacja 88,0%). Sąd I instancji ustalił, że powódka za cykl pierwszy i drugi uzyskała premie finansowe: w dniu 27 lutego 2013 roku w kwocie (...),09 netto, w dniu 25 lipca 2013 roku w kwocie 23.098,16 zł netto.

Według ustaleń Sądu Rejonowego w grudniu 2012 roku pozwana zaproponowała powódce udział w programie naprawczym na okres od 1 stycznia 2013 roku do 31 marca 2013 roku z uwagi na niewystarczającą, zdaniem pozwanej, realizację przez powódkę planów marketingowo-sprzedażowych. Powódka przyjęła plan do wykonania lecz go nie podpisała. Jak ustalił Sąd I instancji w okresie od listopada 2012 roku do kwietnia 2013 roku na obszarze województwa (...) zrefundowano sprzedaż następujących ilości leku P. w kolejnych miesiącach: 23, 26, 22, 25, 31, 30. NFZ za okres od maja 2012 roku do września 2012 roku zrefundował w skali kraju następującą ilość opakowań: 2, 230, 234, 230, 233, 1, 208. Natomiast za okres od listopada 2012 roku do kwietnia 2013 roku objęto refundacją w skali kraju następującą ilość opakowań: 379, 319, 336, 321, 357, 439. NFZ nie prowadził

zestawienia sprzedaży leku nie objętego refundacją. Mimo iż, powódka była bardzo dobrze oceniana przez pozwaną w ramach C. Report, to jednak w dniu 13 września 2013 roku pozwana wypowiedziała jej umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 grudnia 2013 roku. Według ustaleń Sądu I instancji przyczynami wypowiedzenia były: niesatysfakcjonujące wyniki pracy polegające na braku realizacji uzgodnionych celów, wielokrotnie w stopniu istotnie odbiegającym od średniej osiągniętej przez innych pracowników. Brak pożądanego poziomu przedsiębiorczości, który może być oczekiwany od pracowników zatrudnionych na tym stanowisku oraz zdolności właściwej oceny przyczyn niesatysfakcjonujących wyników sprzedaży osiągniętych przez pracownika. W konsekwencji brak efektywnego działania w celu opracowania i wdrażania właściwych rozwiązań niezbędnych do poprawy niesatysfakcjonujących wyników sprzedaży. Brak oczekiwanej inicjatywy, i konstruktywnego działania w celu podwyższenia niskiej efektywności w promocji. Brak oczekiwanej efektywności działania był spowodowany m.in.: niedopasowaniem promocji prowadzonej przez pracownika do potrzeb odbiorcy, brakiem umiejętności wywierania wpływu oraz mało efektywnym wykorzystaniem posiadanych umiejętności i argumentów merytorycznych w procesie budowania efektywnych relacji biznesowych, brakiem wystarczającego wkładu w rozwój terenu, ograniczanie działań do zawężonej grupy lekarzy (opisane w C. Report), brakiem konsekwencji i kontynuacji rozpoczętych działań umożliwiających poprawę sytuacji w terenie, brakiem poprawy efektywności działania pomimo wdrożenia planów naprawczych (PIP).

Sąd I instancji ustalił także, że do dnia podjęcia decyzji o wypowiedzeniu pozwana dysponowała wyłącznie wynikami sprzedażowymi za okres do lipca 2013 roku oraz że wynagrodzenie powódki wyliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 12.596,03 zł brutto. Sąd I instancji wskazał, że ustalił stan faktyczny na podstawie dowodów z dokumentów w postaci umowy o pracę k. 9-11, zawiadomienia o przejściu k. 12, wyników cykli sprzedażowych k. 206, potwierdzenia transakcji k. 745-746, P. I. Plan k. 87-88, pismo NFZ k. 86, 680-681,734, C. Report k. 252-253, 255-256. Sąd Rejonowy podał, że w ustaleniach stanu faktycznego oparł się na zeznaniach świadków M. S. k. 749-751, A. Z. k. 416-420, W. P. k. 650-652, I. K. k. 409-416, a także na wynikach przesłuchania powódki k. 752-755. Sąd I instancji wskazywał, że w sprawie nie zaistniały powody, by zakwestionować wiarygodność relacji zaprezentowanej przez świadków. Sąd Rejonowy również dał wiarę zeznaniom powódki, jako znajdującym oparcie w dokumentacji zgromadzonej w sprawie. Sąd I instancji podał, że oddalił wnioski dowodowe o przesłuchanie świadków S. i C. oraz wnioski dowodowe stron o dopuszczenie dowodów z dokumentów jako spóźnione i nieistotne dla sprawy.

W opinii Sądu I instancji roszczenie powódki zasługiwało na uwzględnienie. Sąd I instancji podał, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania i przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć nadzwyczajnej doniosłości. Sąd Rejonowy wyjaśnił, iż przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna, a pracodawca, decydując się na złożenie pracownikowi wypowiedzenia, musi wykazać jego zasadność, przy czym ocena tej zasadności powinna być powiązana z istotą i celem stosunku pracy. W ocenie Sądu Rejonowego pracodawca dopełnił ciężących na nim formalnych obowiązków związanych ze złożeniem wypowiedzenia, a mianowicie wypowiedzenie złożył powódce na piśmie, wskazał przyczyny wypowiedzenia uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę i pouczył powódkę o prawie do odwołania się do sądu pracy. Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że merytorycznie wypowiedzenie było wadliwe, bowiem wskazane przyczyny mają charakter pozorny i nieprawdziwy i nie uzasadniają wypowiedzenia umowy o pracę. W ocenie Sądu Rejonowego dowody zgromadzone w sprawie wskazują, że powódka była dobrze oceniana przez pracodawcę. Powódka od powrotu z urlopu macierzyńskiego wykonała trzy cykle sprzedażowe. Za dwa pierwsze cykle uzyskała premię, co zdaniem Sądu I instancji wskazuje, że pracodawca uznał, że powódka nie tylko wykonała należycie swoje obowiązki, ale również, że zasługuje na dodatkowe wynagrodzenie w postaci premii. Sąd I instancji podkreślił, że za trzeci cykl sprzedażowy pozwana nie dysponowała danymi pełnymi, a jedynie za okres do lipca 2013 roku, natomiast w trzecim cyklu sprzedaż rosła, by osiągnąć w lipcu 2013 roku ilość 106 opakowań. Dane statystyczne pozyskane z NFZ wskazywały, że wyniki osiągnięte przez powódkę nie były niższe, niż osiągnięte w innych oddziałach NFZ. Sąd I instancji nie miał wątpliwości, iż powódka była bardzo pozytywnie oceniana przez pozwaną jako osoba przedsiębiorcza, kreatywna, która samodzielnie inicjuje szereg działań zmierzających do zwiększania osiągniętych przez siebie wyników, na co wskazują zeznania powódki, dokumenty C. Report i zeznania świadka I. J.. W opinii Sądu orzekającego żaden dokument przedstawiony przez pozwaną nie wskazywał na zasadność przyczyn wypowiedzenia. Przedstawiony powódce plan naprawczy nie miał racjonalnego uzasadnienia, dotyczył bowiem cyklu

sprzedażowego, za który w lutym 2013 roku uzyskała premię. Zdaniem Sądu meriti wskazane w oświadczeniu pozwanego przyczyny wypowiedzenia mają charakter nierzeczywisty i pozorny, zatem nie uzasadniają wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Dlatego też Sąd na podstawie art. 45 § 1 kp i art. 47¹ kp zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 37.788,09 zł brutto tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z naruszeniem przepisów wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wyroku. Wynagrodzenie powódki obliczone przez pracodawcę nie było przez nią kwestionowane.

Sąd I instancji podał, że ustalił opłatę od pozwu na podstawie art. 19 § 1 kpc w związku z art. 13 i art. 21 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2014 roku, poz. 1025). Sąd na mocy art. 98 kpc zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, kosztami procesu obciążył stronę pozwaną. Nadto zasądził od pozwanej Spółki na rzecz powódki czterokrotność stawki minimalnej z uwagi na nakład pracy pełnomocnika powódki tj. kwotę 240 zł tytułem zwrotu kosztów procesu zgodnie z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.

W złożonej apelacji pozwana (...) Spółka z o.o. w W. zaskarżyła wyrok w całości i zarzuciła orzeczeniu naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na rozstrzygnięcie sprawy:

a) art. 193 § 2 k.p.c. w zw. z art. 13 § 2 k.p.c. poprzez uznanie przez Sąd 1 instancji rozszerzenia powództwa pomimo niespełnienia przez powódkę warunków określonych w art. 187 k.p.c.

b) art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 13 § 2 k.p.c. poprzez ocenę materiału dowodowego w sposób sprzeczny z zasadami logicznego rozumowania, w postaci braku logicznego powiązania przez Sąd I instancji sformułowanych wniosków z zebranych w sprawie materiałem dowodowym, co skutkowało błędnym ustaleniem przez Sąd, że:

- powódka w ramach swoich obowiązków odpowiadała wyłącznie za promocję leku P., tymczasem z dowodów zgromadzonych w sprawie, w tym przede wszystkim umowy o pracę oraz zeznań świadków I. K. oraz A. Z., wynika, że podstawowym obowiązkiem powódki była sprzedaż leku P. i to przez pryzmat wyników sprzedaży powódka była rozliczana;

- powódka w ramach C. Report była bardzo dobrze oceniana przez pozwaną, która nie zgłaszała do pracy powódki żadnych uwag; podczas gdy z zeznań świadków I. K. oraz A. Z. jednoznacznie wynika, że pozwana zgłaszała uwagi do pracy powódki sprowadzające się głównie do zarzutu nieosiągania przez nią celów sprzedażowych na równomiernym, wymaganym poziomie, a także do niewykorzystywania wysokich kompetencji (które znalazły odzwierciedlenie w C. Report) do podnoszenia swoich wyników sprzedaży; skutkiem tych zarzutów było wprowadzenie dla powódki planu naprawczego;

- przyznanie premii za dwa cykle sprzedażowe (wrzesień - grudzień 2012 r. oraz styczeń - kwiecień 2013 r.) świadczyło o należyтым wykonywaniu przez powódkę swoich obowiązków; podczas gdy z samych ustaleń Sądu I instancji wynika, że system naliczania premii jest niezależny od oceny pracy powódki; mianowicie powódka w pierwszym cyklu sprzedażowym (wrzesień - grudzień 2012 r.) uzyskała realizację celu sprzedażowego na poziomie 90,5 %, co na 9 pracowników zatrudnionych na stanowisku takim jak powódka plasowało ją na 6 pozycji (średnia sprzedaży w tym okresie wynosiła 99,4 %, zaś pracodawca wymaga realizacji na poziomie 95 %); pomimo braku spełnienia powyższych kryteriów powódce została przyznana premia. Nadto również z zeznań świadków I. K. oraz A. Z. wynika, że system motywacyjny dopuszczał możliwość przyznawania premii pomimo realizacji celów poniżej założeń pracodawcy oraz poniżej średniej w danym miesiącu. Nadto przy przyznawaniu premii pracodawca uwzględnił wyniki sprzedaży za okres styczeń - luty 2013 r., który to okresu nie został jednak uwzględniony przy ocenie pracy powódki, z uwagi na fakt, że nie potwierdziły się jej twierdzenia, iż nagły wzrost sprzedaży w tym czasie był wynikiem jej pracy, a nie czynników zewnętrznych (sprzedaży przed hurtownie i apteki leku do innych państw UE);

- plan naprawczy, który realizowała powódka nie miał żadnego racjonalnego uzasadnienia i został zaproponowany powódce zupełnie bezpodstawnie; tymczasem z dowodów zgromadzonych w sprawie wynika, że potrzeba

wprowadzenia planu naprawczego była rzeczywista, spowodowana słabymi wynikami sprzedaży powódki; stanowi to okoliczność bezsporną, co potwierdzają zeznania świadków I. K. oraz A. Z., a także wiadomość e-mail powódki do I. K. z 21 grudnia 2012 r.

c) art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 13 § 2 k.p.c. poprzez ocenę materiału dowodowego w sposób sprzeczny z zasadami logicznego rozumowania oraz doświadczenia życiowego, skutkujące przyjęciem, że wyniki powódki za styczeń - luty 2013 r., nienaturalnie wysokie w porównaniu do innych okresów, są spowodowane jej pracą, a nie czynnikami zewnętrznymi, tj. sprzedażą równoległą prowadzoną w tym regionie przez hurtownie i apteki;

d) art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 13 § 2 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego i pominięcie dokonania przez Sąd oceny dowodów oraz okoliczności wskazujących na zasadność wypowiedzenia powódce umowy o pracę, a tym samym podważających ustalenia Sądu I instancji; przede wszystkim Sąd Rejonowy pominął: zeznania świadków I. K. oraz A. Z., które niemal w całości zaprzeczają zawartym w uzasadnieniu ustaleniom; zeznania świadka M. S., wskazujące że powódka była jednym najsłabszych pracowników; całą korespondencję mailową prowadzoną przez powódkę z I. K., istotną zwłaszcza w zakresie zasadności i obowiązywania tzw. planu naprawczego; twierdzenia strony pozwanej co do przyczyn nagłych wzrostów wyników sprzedaży powódki, a także oczekiwań względem pracy świadczonej przez powódkę;

e) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez nadanie tego samego znaczenia oraz stopnia wiarygodności zeznaniom świadków I. K. i A. Z., a także zeznaniom W. P. oraz I. J.; tymczasem pierwsi z wymienionych świadków (I. K. i A. Z.) byli przełożonymi powódki, znającymi jej obowiązki oraz wyniki przez nią osiągnięte, mogąc tym samym ocenić wykonywaną przez nią pracę; natomiast W. P. jest mężem powódki, który wszystkie informacje o sprawie posiada od niej, stanowiąc tym samym klasyczny przypadek tzw. dowodu z zasłyszania; I. J. zaś wykonuje zawód pielęgniarstwa w jednym ze szpitali, nie będąc tym samym grupą docelową, na którą skierowane są działania przedstawicieli medycznych pracodawcy (grupą tą są lekarze);

f) art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 13 § 2 k.p.c. poprzez niezamieszczenie

w treści uzasadnienia wyroku ustalonych przez Sąd faktów i dowodów, na podstawie których to nastąpiło, a także wskazania wiarygodności i mocy dowodowej poszczególnych dowodów; jest to istotne zwłaszcza z uwagi na fakt, że twierdzenia powódki pozostają w rażącej sprzeczności z zeznaniami świadków I. K. oraz A. Z., których

to sprzeczności Sąd I instancji w żadnej mierze nie rozstrzygnął, dają wiarę

wszystkim dowodom zgromadzonym w sprawie;

g) art. 316 § 1 k.p.c. w zw. z art. 13 § 2 k.p.c. poprzez nieuwzględnienie

przy ocenie zasadności roszczenia danych sprzedaży za sierpień 2013 r.

h) art. 228 § 1 k.p.c. w zw. z art. 13 § 2 k.p.c. poprzez pominięcie przy

ocenie dowodów faktów powszechnie znanych, tj. procedury sprzedaży przez hurtownię oraz apteki leków do innych krajów unijnych;

Pozwana zarzuciła także orzeczeniu naruszenie przepisów prawa

materialnego, tj.: art. 30 § 4 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę nie jest uzasadniona pomimo ustalenia, iż osiągała ona wyniki sprzedaży poniżej oczekiwań pracodawcy, a także poniżej średniej innych pracowników (ostatnim cyklu sprzedażowym powódka miała najgorszy wynik w zespole).

Pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie

powództwa w całości i zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Względnie w przypadku uznania za uzasadniony zarzut naruszenia przez Sąd I instancji art. 328 § 2 w zw. z art. 13 § 2 k.p.c. pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji oraz pozostawienie temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania odwoławczego.

W odpowiedzi na apelację pozwanej powódka wniosła o oddalenie apelacji w całości jako bezzasadnej oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania w obu instancjach dopuszczenie dowodu potwierdzenia transakcji z dnia 27 lutego 2013 roku.

Powódka podniosła, że wywiedziona apelacja nie zasługuje na uwzględnienie. Zarzuty pozwanej zawarte w apelacji są bezzasadne i sprzeczne ze zgromadzonymi dowodami w sprawie oraz często ze stanowiskiem samej pozwanej w trakcie procesu.

Sąd II instancji zważył, co następuje:

Apelacja (...) Spółka z o.o. w W. była nieuzasadniona i podlegała oddaleniu.

Sąd I instancji przeprowadził w niezbędnym zakresie postępowanie dowodowe i w ocenie Sądu II instancji dokonał właściwej oceny dowodów zebranych w sprawie. W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy również dokonał prawidłowych i zgodnych z prawdą ustaleń stanu faktycznego sprawy, które w pełni podzielił.

Sąd I instancji wprawdzie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku nie uwypuklił, na jakich dowodach się oparł, a którym odmówił waloru wiarygodności. Jednakże Sąd podawał po każdym fragmencie ustaleń faktycznych dowody, z których owe fakty wynikały. W ocenie Sądu Okręgowego wskazany sposób przedstawienia stanu faktycznego jest przejrzysty, czytelny i pozwala przeanalizować sposób rozumowania Sądu orzekającego. Pisemne motywy zaskarżonego wyroku spełniają wymagania przewidziane w art. 328 § 2 k.p.c. Zdaniem Sądu II instancji Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach przeprowadził właściwą ocenę prawną stanu faktycznego przedmiotowej sprawy.

W niniejszej sprawie okolicznością sporną pozostawała zasadność wskazanych przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia stosunku pracy. Zdaniem bowiem Sądu II instancji pozwana w sposób prawidłowy formalnie wypowiedziała powódce umowę o pracę. Tym niemniej Sąd Okręgowy przeprowadził ponowną, własną ocenę materiału dowodowego i przeanalizował zasadność przedstawionych powódce przyczyn wypowiedzenia. Wyniki przeprowadzonych w sprawie przesłuchań świadków oraz dowodów z dokumentów wskazują, iż powódka była pozytywnie ocenianym pracownikiem i należycie wywiązywała się ze swoich obowiązków. W ramach swoich zadań powódka była zobowiązana do realizacji założeń na dany czteromiesięczny cykl sprzedażowy. Jednakże po powrocie do pracy z urlopu macierzyńskiego B. P. otrzymała teren sprzedażowy inny niż przed pójściem na urlop macierzyński, a obejmujący część województwa (...) i część województwa (...), na którego obszarze powódka nie pracowała wcześniej. Powódka bezskutecznie zwracała uwagę przełożonym na niecelowość takiego podziału terytorialnego. Tym niemniej w okresie poprzedzającym złożenie jej przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę w cyklu sprzedażowym przypadającym na okres od stycznia do kwietnia 2013 roku powódka uzyskała przy miesięcznym celu sprzedażowym 68 opakowań wyniki: 147, 131, 50, 37, uzyskując realizację celu sprzedażowego na poziomie 134,7%, co na 9 pracowników zatrudnionych na stanowisku takim jak powódka plasowało ją na pierwszej pozycji (średnia realizacja wyniosła 91,9%). Z ustaleń Sądu I instancji, które podzielił Sąd Okręgowy wynikało, że powódka nie uzyskiwała gorszych wyników sprzedażowych od swoich współpracowników. Również podejmując pracę powódka, mimo iż objęła inny niż poprzednio teren, uzyskała lepszy wynik niż M. S. (27% realizacji planu), która zastępowała ją na tym stanowisku. Nie było zatem uzasadnionych podstaw do obejmowania powódki planem naprawczym, a odnosił się on do słabych wyników jej poprzedniczki.

Jak wynika z korespondencji elektronicznej I. K. z dnia 3 lipca 2013 roku podstawą zakończenia P. I. Plan miały być wyniki sprzedaży w czerwcu 2013r. Plan miał zostać pozytywnie zamknięty przy osiągnięciu przez powódkę sprzedaży

produktu P. na poziomie średniej krajowej tj. 84 opakowań. W cyklu sprzedażowym przypadającym na okres od maja do lipca 2013 roku (tj. za okres za który pozwana dokonując wypowiedzenia umowy o pracę dysponowała wynikami sprzedażowymi) powódka uzyskała przy miesięcznym celu sprzedażowym 136 opakowań wyniki: 39, 98, 106. Za czerwiec 2013 roku powódka uzyskała wynik sprzedaży 98 opakowań przy poziomie średniej krajowej 84 opakowań ,w lipcu zaś wynik ten wzrósł do 106 opakowań. Zaistniały zatem przesłanki na podstawie wyników powódki do zakończenia planu naprawczego. Wyniki całokształtu materiału dowodowego wskazują, że B. P. była pozytywnie oceniana przez pracodawcę, z zeznań M. S. wynika wręcz, iż powódka była jej stawiana za wzór w zakresie uzyskiwanych wyników. Także powołany w piśmie o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę C. Report nie wskazuje na nieprawidłowe wykonywanie obowiązków przez B. P..

Dokonując w dniu 13 września 2013 roku wypowiedzenia powódce umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia pracodawca dysponował jedynie wynikami sprzedaży za okres do lipca 2013 roku i na tej podstawie dokonywał oceny. W tym natomiast okresie sprzedaż produktu rosła z 39 opakowań w maju, 98 opakowań w czerwcu do 106 sztuk w lipcu 2013r. Zrealizowane zostały zatem zamierzenia planu naprawczego. Pozwany mimo to zdecydował się na złożenie powódce wypowiedzenia umowy o pracę, nie oczekiwał na zakończenie kolejnego cyklu sprzedażowego i wyniki sprzedaży za okres od maja do sierpnia. Decyzja pracodawcy nie miała uzasadnionego charakteru i nie znajdowała oparcia w okolicznościach faktycznych związanych z pracą powódki. W szczególności nie skłaniały do tego wyniki sprzedaży uzyskiwane przez powódkę-będące wyższe od średniej krajowej wynoszącej 84 opakowań miesięcznie, co tym samym wskazuje na niewłaściwą i przedwczesną ocenę wykonywania obowiązków pracowniczych przez powódkę.

Zatem wyniki postępowania dowodowego Sądu I instancji, które Sąd Okręgowy przyjął jako własne wskazują, że przedstawione przez pozwanego przyczyny wypowiedzenia nie są rzeczywiste, obiektywnie prawdziwe, nawet jeżeli w subiektywnej ocenie pracodawcy zaistniały. Jak podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 lutego 2014 roku, sygn. akt: I PK 254/13 (Lex nr 1646087) „Wskazana pracownikowi przyczyna wypowiedzenia ma być konkretna i zarazem uzasadniona w subiektywnym przekonaniu pracodawcy, natomiast sąd dokonuje oceny, czy taka jest obiektywnie. Podejmując się takiej analizy trzeba mieć na względzie to, iż wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy. W rezultacie przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę może dotyczyć zarówno pracodawcy, jak i pracownika i być przez strony zawiniona lub niezawiniona. Zawsze jednak ocena zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie powinna być dokonywana z uwzględnieniem słuszych interesów obydwu stron oraz celu, treści i sposobu realizacji tego stosunku. Wypowiedzenie umowy o pracę uważa się za nieuzasadnione, jeżeli nie jest podyktowane potrzebami pracodawcy ani niewłaściwym wywiązywaniem się pracownika z obowiązków, jego nielojalnością czy zachowaniem podważającym zaufanie do jego osoby, a wynika jedynie z arbitralnych decyzji i subiektywnych uprzedzeń podmiotu dokonującego zwolnienia.” W ocenie Sądu II instancji pozwana nie miała obiektywnych przyczyn wypowiedzenia, na które powoływała się w piśmie z dnia 13 września 2013 roku.

W tym stanie rzeczy uprawnienie pracodawcy do wypowiedzenia umowy o pracę powódki należy ocenić jako wykorzystane dowolnie, sprzecznie ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa i zasadami współzycia społecznego. Jak podniósł Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 22 lipca 2009 roku, sygn. akt: I PK 48/09 (Lex nr 529757) przepis „art. 8 k.p. nie kształtuje praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 k.c.) pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy.” Ponadto „ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego.” Powódka po powrocie z urlopu macierzyńskiego objęła inny niż poprzednio teren, z którego zostały usunięte tzw. „cegiełki” i utworzono „wyspy sprzedażowe”. Taki podział terenu znacznie utrudniał pracę powódce, na co zwracała ona uwagę pozwanemu. Jednakże uwagi powódki nie odniosły skutku, zaś ocena jej pracy stała się powodem wypowiedzenia stosunku pracy. Z kolei po odejściu powódki z pracy osoba, która objęła jej stanowisko K. W. otrzymała teren sprzedażowy w pierwotnym kształcie. Postępowanie pracodawcy względem B. P., która była bardzo dobrym pracownikiem

osiągającym zadowalające rezultaty, powracającym do pracy po urlopie macierzyńskim i wbrew wszelkim zasadom logiki ,otrzymującym znacznie inny teren niż przed pójściem na urlop macierzyński, a obejmujący część województwa (...) i część województwa (...), na którego obszarze powódka nie pracowała wcześniej w opinii Sądu II instancji, jest niezrozumiałe, enigmatyczne i nieuzasadnione. Nadto powódka była nagradzana premiami za wykonanie planu sprzedaży w wymiarze przekraczającym przyjęte założenia za dwa kolejne cykle sprzedażowe, w których uzyskała realizację planu na poziomie 90,5 % i 134,7 %.

Zachowanie pozwanego, który nagradza powódkę za uzyskanie ponadprzeciętnych wyników w pracy, a następnie w oparciu o ocenę pracy powódki składa jej wypowiedzenie jest niekonsekwentne i wskazuje na pozorność przedstawionych przyczyn wypowiedzenia, stanowiące zdaniem Sadu Okręgowego nadużywanie prawa i w myśl art.8 kp. nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Podsumowując należy zatem uznać, że wskazane przez pracodawcę powódce przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie były uzasadnione a tym samym zasadnym było zasądzenie na jej rzecz odszkodowania na mocy art.47¹ kp w zw. z art.45§1 kp. W ocenie Sądu II instancji zarzuty apelacji były nietrafione, stanowiły li tylko polemikę ze słusznym wyrokiem Sądu I instancji. Przeprowadzone przez Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach postępowanie dowodowe było prawidłowe, a ocena dowodów miała charakter rzetelny i uzasadniony. Wbrew twierdzeniom strony pozwanej w niniejszej sprawie nie doszło do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., przeprowadzona ocena dowodów nie miała charakteru dowolnego, jako że Sąd I instancji umotywował swoje stanowisko i motywy te znajdują logiczne uzasadnienie w materiale dowodowym sprawy.

Biorąc pod uwagę powyższe Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację, jako bezzasadną.

(-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSO Teresa Kalinka (-) SSO Joanna Smycz

Sędzia Przewodnicząca Sędzia (spr.)