

Sygn. akt VIII *Pa* 94/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 listopada 2016 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grażyna Łazowska
Sędziowie:	SSO Jolanta Łanowy-Klimek (spr.) SSO Joanna Smycz
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 17 listopada 2016r. w Gliwicach

sprawy z powództwa M. O. ((...))

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością, spółce komandytowej w P.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Z.

z dnia 15 kwietnia 2016 r. **sygn. akt** IV P 152/15

oddala apelację.

(-) SSO Joanna Smycz (-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia

UZASADNIENIE

Powód M. O. wniósł pozew przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością Spółce komandytowej w P. o odszkodowanie w kwocie 15.000 zł za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę oraz o wypłatę odprawy również w kwocie 15.000 zł. Wskazał w pozwie, że jest pracownikiem pozwanej od 16 lutego 2007 r., a od 1 kwietnia 2007 r. został zatrudniony na stanowisku Kierownika Salonu (...) znajdującego się w Centrum Handlowym (...) w Z.. W dniu 27 lutego 2015 r. pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Przyczyną wypowiedzenia była negatywna ocena jego pracy, a w szczególności:

1) brak realizacji nałożonych planów sprzedażowych;

2) brak należytego i starannego wykonywania obowiązków, jako Kierownik Salonu (...), tj. motywowania zespołu do pracy, zła organizacja pracy;

3) brak zaangażowania do pracy;

4) brak gwarancji poprawy jakości pracy na zajmowanym stanowisku.

W ocenie powoda przyczyny wskazane przez pracodawcę w wypowiedzeniu są nieobiektywne nieprawdziwe i rażąco krzywdzące.

Powód na rozprawie w dniu 1 kwietnia 2016 r. ograniczył swoje żądanie dotyczące odszkodowania do kwoty 9.399,99 zł i jednocześnie cofnął ze zrzeczeniem się roszczenia pozew w zakresie zapłaty odprawy pieniężnej.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa, wskazując że wypowiedzenie było uzasadnione i nie naruszało przepisów.

Wyrokiem z dnia 15.04.2016r. sygn.. IVP 152/15 – Sąd Rejonowy w Z. zasądził od pozwanej powoda kwotę 9.399,99 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę (pkt 1);umorzył postępowanie w części ograniczającej żądanie pozwu (pkt 2);nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.237,43 zł ,(pkt 3),nakazał obrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Z. kwotę 470 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od obowiązku uiszczenia której powód był zwolniony (pkt 4).

Powyższy wyro zapadł w następującym stanie faktycznym:

Jak ustalono, powód był pracownikiem pozwanego od 16 lutego 2007 r. na umowę na czas określony, początkowo na stanowisku sprzedawcy, a następnie od 1 kwietnia 2007 r. na stanowisku kierownika salonu odzieżowego znajdującego się w Centrum Handlowym (...) w Z.. Z dniem 22 sierpnia 2011 r. umowa o pracę powoda została przekształcona w umowę na czas nieokreślony. Do obowiązków powoda należało między innymi: przestrzeganie czasu pracy, dbanie o dobro firmy, zapewnienie miłej obsługi, przyjmowanie towaru, przestrzeganie standardów firmy, wykonywanie sumienne i staranne pracy, zarządzanie podległymi mu pracownikami. Od lipca 2014 r. powód otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 3.120 zł.

Powód od początku zarządzania salonem odzieżowym miał stały personel. Dwie stałe pracownice powoda przebywały na urlopie macierzyńskim: A. M. od grudnia 2012 r. do kwietnia 2014 r., a M. B. od marca 2013 r. do września 2014 r. W trakcie ich nieobecności zostały zatrudnione inne osoby na czas zastępstwa. Salon odzieżowy podczas kierownictwa powoda miał zawsze pełną obsadę.

Powód wraz z podległymi mu pracownikami tworzyli dobry i zgrany zespół, który do października 2014 r. osiągał dobre wyniki sprzedaży. Nikt z pracowników nie miał zastrzeżeń do pracy i kierowania sklepem przez powoda. Powód motywował pracowników do pracy, szkolił ich w zakresie metod sprzedaży, wymagał osiągnięcia lepszych wyników. W wolnym czasie dzielił się z nimi swoim doświadczeniem, odgrywał z nimi „scenki”, które miały pomóc w kontakcie z klientem, przeprowadzał szkolenia. Powód obserwował pracę swoich podwładnych, sprawdzał ich i zwracał uwagę na ewentualne nieprawidłowości. Dodatkowo wyznaczał pracownikom cele sprzedażowe, które mają zrealizować danego dnia. Powód prowadził w tym celu specjalny zeszyt, z którym pracownicy byli zapoznawani. M. O. angażował się w pracę, przez co klienci myśleli, że jest on właścicielem salonu. Ponadto kontrolował on pracę sklepu poza swoimi godzinami pracy. Zdarzały się sytuacje, że przyjeżdżał do pracy kiedy miał wolny dzień. Powód zwykle miał pierwsze lub drugie miejsce w indywidualnej sprzedaży.

Pozwana nie miała zastrzeżeń do pracy powoda i osiągniętych wyników sprzedaży. Pod koniec pierwszego kwartału 2014 r. zdecydowano się na przeniesienie salonu do nowej lokalizacji w innej części centrum Handlowego (...) w Z.. Nowa lokalizacja była bliżej wejścia do sklepu, jednak przez dłuższy czas nie funkcjonował w jej miejscu żaden sklep. 18 października 2014 r. salon powoda przeniósł się do nowej lokalizacji.

Poprzedni salon odzieżowy zajmował powierzchnię 50 m² i dysponował pasażem handlowym tzw. „wyspą”, gdzie był wystawiony towar. Nowy sklep miał powierzchnię 80 m², jednakże część sklepu została przeznaczona na kawiarnię. W konsekwencji powierzchnia sklepu uległa minimalnemu powiększeniu. Witryna wystawowa w nowym salonie była większa, mieściła jednak podobną liczbę manekinów, co w starej lokalizacji. Nowy sklep nie posiadał pasażu i miał zmieniony system wystawiania towaru w porównaniu do poprzedniego. Towar pochodził w całości ze starego salonu, nie uzupełniono go o nowe produkty. Kawiarnia nie miała wpływu na sprzedaż.

Pasaż jaki znajdował się w poprzednim salonie przyciągał klientów, którzy często się przy nim zatrzymywali i byli zapraszani do wnętrza sklepu. Klientom odpowiadał ten sposób prezentacji towaru i mógł mieć wpływ na sprzedaż.

W nowym sklepie znajdowały się wieszaki, na których prezentowano wyłącznie odzież w jednym rozmiarze, pozostałe rozmiary były dostępne na zapleczu. Aby przynieść dany rozmiar pracownik musiał udać się na zaplecze, co mogło dłużej trwać. Zrezygnowano z tzw. „ściany”, gdzie prezentowano obuwie oraz nie było regału z koszulami. Z inicjatywy powoda taki regał zamontowano później. Klienci nie byli przyzwyczajeni do nowego systemu sprzedaży. Czasami klienci widząc, że na wieszaku nie ma takiego rozmiaru opuszczali sklep bez zakupów. Pracownik salonu starał się zatrzymać taką osobę, jednak gdy było więcej klientów danego dnia, było to utrudnione. Klienci byli także przyzwyczajeni do innego sposobu wystawiania obuwia i koszul. Dodatkowo klienci liczyli na sprzedaż komplementarną (garnitur, koszula, buty, kurtka), brak odpowiedniego asortymentu (brak kurtek w październiku 2014 r.), sposób wystawienia butów i braki w ich rozmiarach miał wpływ na sprzedaż.

Ponadto ustalono, iż powód sam sporządził mapkę ilustrującą dojście do nowej lokalizacji sklepu. Profesjonalną mapę otrzymał od pozwanej dopiero w grudniu 2014 r. Powód i jego pracownicy starali się informować stałych klientów o zmianie położenia salonu. Wysyłano o tym wiadomości wraz z informacjami o promocjach. Pomimo to wielu klientów nie mogło odnaleźć nowej lokalizacji salonu, niekiedy trafiali do niego przypadkiem rozpoznając personel sklepu po twarzach. Niektórzy stali klienci myśleli, że sklep został zlikwidowany. Powód negocjował z dyrekcją centrum handlowego postawienie tzw. „wyspy” przed sklepem, na co uzyskał wstępną zgodę. Pozwana nie wyraziła akceptacji na ten pomysł. Ponadto powód we wrześniu lub październiku 2014 r. proponował pozwanej rozwieszenie plakatów reklamujących sklep. Plakaty zostały stworzone w styczniu 2015 r. Powód w styczniu i lutym przeprowadził dwa konkursy dla pracowników związane ze sprzedażą, ich wyniki były dobre, a w nagrodę pracownicy otrzymali bony na odzież.

W październiku i listopadzie 2014 r. brakowało w sklepie rozmiarów klasycznych butów. Jednocześnie w październiku 2014 r. nie dostarczono do sklepu odzieży zimowej (kurtki i płaszcze). Powód interweniował w obu sprawach u pozwanej. Odzież zimowa została dostarczona do sklepu dopiero 31 października 2014 r., gdy popyt na nią był już mniejszy.

Pozwana sprawowała nadzór nad sklepem za pośrednictwem menagerów. W 2014 r. takim koordynatorem był T. M., a następnie M. G.. Te osoby nie miały żadnych zastrzeżeń do pracy powoda. Od 1 grudnia 2014 r. stanowisko koordynatora zajmowała K. K. (1), która знаła wcześniej powoda. Powód wcześniej wdrażał K. K. (1) do pracy u pozwanej. Koordynator miał nadzorować pracę powoda i wspomagać jego pracę.

K. K. (1) miała zastrzeżenia, że zespół powoda jest zbyt zgrany i nie ma w nim rywalizacji. Zorganizowała jeden konkurs na sprzedaż spodni w grudniu 2014 r. Powód nie miał uprawnień, aby samodzielnie inicjować konkurs. K. K. (1) podczas nieobecności powoda robiła pracownikom testy polegające na nauce terminologii w języku angielskim dotyczącej odzieży z kolekcji P. C.. Zaistniała raz sytuacja, że K. K. (1) zwróciła uwagę pracownikom salonu na niewyprasowaną koszulę na manekinie. Koszula nie była widoczna. Miała również uwagi co do metkowania towaru i wysyłania przez powoda e-maili skierowanych do pozwanej, które były przesyłane do wiadomości pracownikom. K. K. (1) uważała powoda i jego pracowników za dobrych sprzedawców. Mówiła powodowi, że jest jednym z najlepszych sprzedawców u pozwanej. Powód wykonywał wszystkie polecenia K. K. (1). Za wystrój sklepu, wystawy i akcje promocyjne był odpowiedzialny menadżer od marketingu. Powód od 2014 r. miał mniejszy wpływ na decyzje dotyczące sprzedaży i prowadzenia sklepu.

K. K. (1) informowała pracowników salonu oraz G. B. o braku realizacji planów sprzedażowych. Nie podejmowała czynności zmierzających do poprawy wyników sprzedaży. Zwracała uwagę G. B. na pracę powoda z zespołem, pogłębiania wiedzy pracowników i brak wyprasowania odzieży na manekinach. Pozwana nie kontaktowała się z powodem w celu poinformowania go o zastrzeżeniach do jego pracy. K. K. (1) przeprowadziła z powodem trzy rozmowy, w których informowała go, że nie podoba jej się to jak mówi o firmie.

Salon, w którym powód był zatrudniony w roku 2014, w stosunku do roku 2013 miał następujące wyniki sprzedaży: styczeń – wzrost o 18%, luty – wzrost o 1%, marzec – wzrost o 21%, kwiecień – spadek o 4%, maj – spadek o 18%, czerwiec – wzrost o 3%, lipiec – spadek o 41%, sierpień – spadek o 3%, październik – wzrost o 2%, listopad – spadek o 26%, grudzień – spadek o 13%. G. B. dla każdego ze sklepów pozwanej układał tzw. „target – plan sprzedażowy”, który jest głównie zależny od rentowności salonu, czyli poziomu przychodu przy zakładanej marży do kosztów. Bierze się również pod uwagę tendencję wzrostu sprzedaży oraz kryterium „odwiedzalności” salonu. Przeniesienie salonu do nowej lokalizacji wiązało się z kosztami. Ta inwestycja musiała się zwrócić, dlatego założono dla sklepu nowy target. W październiku 2014 r. dla sklepu target wynosił 120.000 zł (zrealizowano 78.969,40 zł), listopadzie – 95.000 (zrealizowano 61.373 zł), grudniu – 135.000 zł (zrealizowano 106.066,20 zł), styczniu – 95.000 zł (zrealizowano 51.734 zł), a w lutym 80.000 (zrealizowano 51.448 zł). Od wyprawowania targetu była zależna premia przysługująca pracownikom, w wysokości 20% przy realizacji 80% budżetu, przy realizacji 90% budżetu otrzymywali 50% premii, przy realizacji 100% budżetu otrzymywali 100% premii. Target w październiku 2014 r. został obniżony do poziomu 110.000 zł. Target miał wpływ na motywację pracowników. W miesiącach styczeń i luty co roku sprzedaż jest najmniejsza.

Powód interweniował u pozwanej w sprawie ustalonych od października 2014 r. targetów uważając, że są one zbyt wysokie. W tym celu wysyłał wiadomość e-mail oraz rozmawiał z przedstawicielami pozwanej. Uzyskał informację, że cel sprzedażowy nadaje się do realizacji.

W dniu 27 lutego 2014 r. powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę stanowiła negatywna ocena pracy powoda jako kierownika salonu odzieżowego, a w szczególności:

1. brak realizacji nałożonych planów sprzedażowych;
2. brak należytego i starannego wykonywania swoich obowiązków jako kierownika salonu, tj. brak motywowania zespołu do pracy, zła organizacja pracy;
3. brak zaangażowania do pracy;
4. brak gwarancji poprawy jakości pracy na zajmowanym stanowisku.

W tak poczynionych ustaleniach faktycznych, Sąd I instancji uznał roszczenie powoda o zapłatę odszkodowania, z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę za uzasadnione.

Sąd I instancji wskazał, iż w art. 30 § 4 kp ustawodawca wprowadził obowiązek wskazania przez pracodawcę, w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Przyczyna ta wprawdzie, przy tym zwykłym sposobie rozwiązania umowy, nie musi mieć szczególnej wagi, czy też doniosłości, jednakże musi być przyczyną rzeczywistą i obiektywnie istniejącą. W judykaturze przyjmuje się formalny, informacyjny charakter tego obowiązku, ograniczający się do podania pracownikowi przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, która zostanie właściwie skonkretyzowana, a co najważniejsze znajdzie odzwierciedlenie w stanie faktycznym, a zatem będzie przyczyną rzeczywistą.

Przepis art. 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, przy czym istotne jest, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało, w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Dodatkowo istotna jest

konkretyzacja przyczyny, więc wskazanie konkretnego zachowania pracownika w postaci działania lub zaniechania, z którym ten zarzut się łączy. Wskazanie to może nastąpić poprzez szczegółowe określenie tego zachowania w treści oświadczenia o wypowiedzeniu lub poprzez sformułowanie w sposób ogólny owej przyczyny, jeżeli tylko wynika ona ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06). Należy jednak zaznaczyć, że w kodeksie pracy istnieje rozróżnienie pomiędzy formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, którego wymóg wynika z wyżej wspomnianego art. 30 § 4 k.p., a jej zasadnością, która jest warunkiem uznania wypowiedzenia za uzasadnione (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2001 r., I PKN 370/00).

Dalej stwierdził, iż z powodem rozwiązana została umowa o pracę, przy czym pracodawca, jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazał negatywną ocenę pracy powoda jako kierownika salonu odzieżowego, a w szczególności:

1. brak realizacji nałożonych planów sprzedażowych;
2. brak należytego i starannego wykonywania swoich obowiązków jako kierownika salonu, tj. brak motywowania zespołu do pracy, zła organizacja pracy;
3. brak zaangażowania do pracy;
4. brak gwarancji poprawy jakości pracy na zajmowanym stanowisku.

W ocenie Sądu I instancji, rozpoznawanej sprawie, przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę były konkretne, jednak okazały się nieuzasadnione. Powołując się na wyrok Sądu Najwyższy z dnia 19 lutego 1999 roku, w sprawie o sygn. akt I PKN 571/98 (OSNP 2000/7/266) wskazał, iż zakres określonej przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia jest istotny przede wszystkim z punktu widzenia obrony pracownika przed nieuzasadnionym wypowiedzeniem. Natomiast podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej, a więc nieprawdziwej, nierzeczywistej, nieistniejącej, jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, co z kolei oznacza, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Jednocześnie Sąd kontroluje wypowiedzenie wyłącznie w zakresie wskazanych w nim przyczyn. Wobec tego wykazywanie przez pozwaną w toku postępowania, że powód nie wykonywał standardów firmy nie mogło odnieść skutku. Dodatkowo okoliczność ta została podniesiona w kontekście jednorazowego braku wyprasowania koszuli na manekinie i braku metki na odzieży w określonym miejscu, co nie mogło uzasadniać wypowiedzenia umowy o pracę.

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, a przede wszystkim zeznania świadków M. B. i A. M. oraz zeznania powoda, nie potwierdza prawdziwości zarzutów stawianych powodowi. Świadczenie precyzyjnie opisali organizację pracy powoda, realizowane zadania oraz bezpośredni nadzór nad podległymi mu pracownikami.

Sąd Rejonowy uznał za trafne stanowisko pozwanej i powoływane przez nią orzecznictwem, że wobec osoby zajmującej kierownicze stanowisko muszą być stosowane bardziej rygorystyczne kryteria oceny. Pracodawca ma prawo zwolnić taką osobę, jeżeli nie osiąga oczekiwanych wyników i jeśli przewiduje, że następca je osiągnie. Nie ma przy tym znaczenia, czy jest to spowodowane niestarannym wykonywaniem obowiązków przez pracownika czy obiektywnymi przyczynami leżącymi po stronie pracownika. Zaznaczył jednak, że umowa o pracę jest umową starannego działania, co wynika wprost z art. 100 par. 1 kp. nakładającego na pracownika obowiązek wykonywania pracy sumiennie i starannie. Oznacza to, że wypowiedzenie warunków umowy o pracę z powołaniem się na nieosiągnięcie przez pracownika nałożonych na niego planów sprzedażowych byłoby uzasadnione w przypadku, gdyby oczekiwany przez pracodawcę wynik nie został osiągnięty z przyczyn leżących po stronie pracownika, np. poprzez małe zaangażowanie w wykonywanie obowiązków służbowych. Umowa o pracę nie jest bowiem umową efektu i pracodawca nie może przenosić na pracownika ryzyka prowadzenia działalności gospodarczej. Oznacza to, że pracodawca chcąc uzasadnić wypowiedzenie słabymi wynikami sprzedaży, musi mieć pewność, że przyczyna takiego stanu rzeczy leży po stronie pracownika, a nie czynników zewnętrznych, na które ten ostatni nie ma wpływu.

W sprawie było bezsporne, że sklep kierowany przez powoda od października 2014 r. nie osiągnął nałożonych planów sprzedażowych. Jednakże pozwana nie wykazała, aby to powód niewłaściwie wykonywał swoje obowiązki pracownicze, co miało skutkować nieosiągnięciem tychże planów. Niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych należy bezpośrednio powiązać z zarzutami wypowiedzenia zawartymi w pkt od 2 do 4. Zatem brak potwierdzenia tych zarzutów miał bezpośredni wpływ na brak uzasadnienia dla zarzutu dotyczącego braku realizacji planów sprzedażowych.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód należycie i starannie wykonywał swoje obowiązki jako kierownik salonu odzieżowego. M. B. i A. M. były wieloletnimi podwładnymi powoda, wysoko oceniały jego pracę i nie miały do niej żadnych zastrzeżeń. Powód motywował je do pracy, wskazywał im jak mają ją prawidłowo wykonywać, organizował szkolenia, konkursy i wprowadził procedury mające wpływać na sprzedaż. Był również wymagający jeśli chodzi o standardy sprzedaży, potrafił zwrócić uwagę na nieprawidłowości i wskazać właściwy kierunek działania. Powód również ukierunkowywał pracowników na osiąganie wyników sprzedaży, nakazywał również sprzedaż konkretnego asortymentu. Każdy z pracowników wiedział jakie ma zadania do wykonania, praca była należycie przez powoda podzielona. Powód stworzył zgrany zespół, który dobrze przez lata funkcjonował. Potwierdzeniem tego jest fakt, że zarówno M. B., jak i A. M. obecnie współpracują z powodem w innej placówce. Po zwolnieniu powoda wypowiedziały one umowy o pracę. Zarzut koordynatora K. K. (1) wskazujący, że zespół powoda jest zbyt zgraną grupą nie świadczy o tym, iż powód źle wykonywał swoje obowiązki kierownicze. Powód przyjął taki system pracy i przez lata się on sprawdzał. Zarówno salon, jak i pracownicy osiągalni dobre wyniki sprzedaży. Dopiero K. K. (1) widziała w tym nieprawidłowość. Pozwana nie wykazała w żadnym wypadku, że stosunki panujące w zespole powoda mogły mieć rzeczywisty wpływ na wyniki sprzedaży. Była to subiektywna ocena koordynatora. To samo tyczy się wysyłania przez powoda e-maili do wiadomości pracowników. Kierownictwo pozwanej nie zdecydowało się nawet na sprawdzenie co jest przyczyną braku możliwości współpracy K. K. (1) z powodem. Jak zeznał G. B., dla pozwanej najbardziej liczyły się wyniki sprzedaży. K. K. (1) stwierdziła, że o braku motywowania pracowników przez powoda świadczy brak posługiwania się przez pracowników terminologią anglojęzyczną w kontakcie z klientem. Sąd Rejonowy stwierdził w tym miejscu, iż trudno uznać, że ta kwestia ma związek z motywowaniem pracowników, gdyż raczej dotyczy wypełniania standardów pozwanej. Tym niemniej zeznania świadków nie wskazują, że ten rodzaj komunikacji z klientem mógł świadczyć o złej organizacji pracy przez powoda, czy miał wpływ na sprzedaż. W ocenie świadków testy organizowane przez M. K. nie przydawały się w codziennej pracy, gdyż klienci nie rozumieli obcych zwrotów. Dodatkowo koordynator testował wiedzę dotyczącą marki P. (...), a nie marki sprzedawanej w salonie powoda.

Pozwana nie udowodniła, aby któryś z pracowników miał jakiegokolwiek zastrzeżenia do jego pracy. Kwestia wykorzystania przez powoda większej ilości wolnych weekendów nie stanowiła dla pracowników problemu, gdyż i tak powód posiadał dużą ilość zaległego urlopu, który musiał wykorzystać. Dodatkowo ten zarzut został przedstawiony w toku postępowania, a nie w wywiadzeniu. Istotny jest natomiast fakt, że pozwana do wręczenia powodowi wypowiedzenia nie miała w stosunku do jego pracy żadnych uwag. Powód miał wyłącznie świadomość niewykonywania planów sprzedażowych. K. K. (1) rozmawiała z powodem wyłącznie o braku realizacji planów sprzedażowych, o spadku jego inicjatywy i o tym, że źle się wypowiada o firmie. Oznacza to, że zarówno dyrekcja pozwanej, jak i koordynator nie informowali powoda, że negatywnie oceniają jego wykonywanie przez powoda obowiązków służbowych. Powód miał zatem pozostawać w usprawiedliwionym przekonaniu, że wykonuje je należycie i nie ma powodów do zmian.

W zebranych materiale dowodowym nie znalazła również potwierdzenia kolejna z przyczyn wypowiedzenia, którą był brak zaangażowania powoda do pracy. Nie dano w tym zakresie wiary zeznaniom świadka K. K. (1), która wskazywała na wypalenie się zawodowe powoda. Tego faktu nie potwierdzili pozostali świadkowie A. M. i M. B.. W ich ocenie powód był cały czas zaangażowany w pracę i był świetnym fachowcem. Sąd uznał, te zeznania za wiarygodne. Powód przejawiał w pracy inicjatywę, czego dowodem jest próba organizacji (...) przy nowym salonie, stworzenie mapki z lokalizacją nowego salonu, akcje sms-owe skierowane do klientów (co zostało zresztą potwierdzone przez pozwaną – k. 121) i akcja polegająca na rozmieszczeniu plakatów reklamowych. Oznacza to, że powód angażował się w pracy i dbał o kierowany przez siebie salon. Dodatkowo powód zorganizował na początku roku 2015 dwa konkursy dla

pracowników, na co musiał mieć zgodę koordynatora. Powód również zabiegał o stworzenie półki z butami w nowym sklepie, zorganizował „regał” z koszulami, gdyż uważał, że to może mieć wpływ na klientów i poprawi sprzedaż. Należy zwrócić również uwagę, że powód w swoim czasie wolnym również nadzorował salon, a gdy była taka konieczność przyjeżdżał wówczas do pracy. Takie zachowanie świadczy bezpośrednio o pełnym zaangażowaniu w pracę. Pozwana nie wykazała, aby powód z nie przykładał się do swoich obowiązków, ani że robił to wręcz celowo, co podkreślała K. K. (1) zarzucając mu brak motywacji. Można jedynie stwierdzić, że powód zarzucał pozwanej nałożenie na salon zbyt wygórowanych planów sprzedażowych i brak możliwości przedstawienia swojego zdania w tym zakresie. Ostatecznie można zauważyć, że wpływ powoda na organizację pracy salonu, jego układ, witryny, wystrój był coraz mniejszy, gdyż te decyzje należały do koordynatorów.

Przyczyna wypowiedzenia dotycząca braku gwarancji poprawy jakości na zajmowanym przez powoda stanowisku nie była również rzeczywista. Powód słusznie zauważył, że pozwana bardzo szybko awansowała go na kierownika salonu, co świadczyło o zaufaniu i dobrej ocenie jego pracy. Jak już wcześniej wskazano pozwana nie informowała wprost powoda o jakichś zastrzeżeniach do jego pracy, nie wzywała do zmiany sposobu wykonywania pracy. W tym zakresie Sąd nie dał wiary zeznaniom K. K. (1). Sąd ustalił, że wskazywała powodowi jedynie na brak wykonywania planów sprzedażowych. Jednocześnie kierownictwo pozwanej nie prowadziło z powodem żadnych rozmów dotyczących braku wykonywania planów sprzedażowych i konieczność zmiany systemu pracy w tym zakresie. Przez cały czas zarówno koordynator, jak i G. B. wskazywali tylko powodowi, że plan da się wykonać i nie trzeba z niego rezygnować. Pozwana nie wykazała, aby rzeczywiście powód nie dawał gwarancji poprawy. Nawet nie dała mu szansy na zmianę jakości pracy w tym zakresie i poprawę wyników w dłuższej perspektywie czasu, gdy czynniki wpływające na obniżenie poziomu sprzedaży uległyby zmianie. Wymaga podkreślenia, że powód był kierownikiem salonu od 2007 r., a w aktach osobowych nie ma sygnału o ewentualnych nieprawidłowościach. Co więcej G. B. przyznał, że salon powoda do października 2014 r. był oceniany pozytywnie, co miało wpływ na podjęcie decyzji o zmianie jego lokalizacji.

Nie zmienia to faktu, że brak poprawy jakości pracy mógł dotyczyć wyłącznie jedynej rzeczywistej przyczyny, czyli braku realizacji przez powoda nałożonych planów sprzedaży. Ta przyczyna okazała się rzeczywista, jednakże Sąd uznał ją za nieuzasadnioną. Przyczyna ta leżała bowiem po stronie pracodawcy, a nie powoda który zachował należytą staranność w wykonywaniu swoich obowiązków służbowych, aby osiągnąć narzucony wynik sprzedaży. Przede wszystkim brak realizacji przez powoda określonego targetu był związany bezpośrednio ze zmianą lokalizacji sklepu w październiku 2014 r. i zwiększeniem planów sprzedażowych średnio o 30% w stosunku do roku 2013. Przed tym miesiącem powód miał lepsze i gorsze miesiące (np. lipiec 2014 r.), jednak wówczas nie było zastrzeżeń do osiągniętych przez niego wyników. Oznacza to, że oświadczenie pozwanej dotyczące braku wykonywania planów sprzedaży dotyczy okresu począwszy od października 2014 r.

Zarówno pozwana, jak i G. B. wprost przyznali, że inwestycja w nowy sklep musiała się zwrócić. Dlatego też przyjęto, że skoro powierzchnia sprzedaży zwiększyła się o 30%, to w tym samym stopniu musi się zwiększyć target. W ocenie Sądu błędnie przyjęto, że wzrost powierzchni sklepu (przy tym samym zatowarowaniu) musi się wprost proporcjonalnie przekładać na zwiększenie poziomu sprzedaży. Nie wzięto jednocześnie pod uwagę wielu innych czynników, które nawet w większym stopniu miały wpływ na sprzedaż salonu w nowej lokalizacji od początku jego uruchomienia.

Pierwszym takim czynnikiem była sama zmiana lokalizacji. Powód starał się informować stałych klientów o dokonanej zmianie, sporządził również mapkę dojścia do nowego sklepu. Trzeba jednak wziąć pod uwagę, że ta informacja dotyczyła wyłącznie stałych klientów, których danymi powód dysponował. Pozostałe osoby mogły być zaskoczone zamknięciem starego sklepu i uznać, że został on zlikwidowany. Dodatkowo w nowej lokalizacji przez dłuższy czas nie działał żaden sklep, co mogło również mieć wpływ na świadomość potencjalnych klientów. Zasady doświadczenia życiowego przemawiają za akceptacją takiego stanowiska, im dłużej dany sklep istnieje w określonej lokalizacji, tym bardziej jest on zapamiętywany i rozpoznawany. Wówczas zakupy robi się niejako „na pamięć”. Oznacza to, że salon potrzebował czasu, aby przyciągnąć klientów.

Po drugie nowy sklep nie dysponował tzw. wyspą, na której był prezentowany towar. Taką wyspą dysponował stary sklep, co było jego znakiem rozpoznawczym i przyciągało uwagę klientów. Brak tego typu rozwiązania mógł mieć bezpośredni wpływ na sprzedaż, co potwierdził G. B.. Klienci musieli się do tego rozwiązania przyzwyczaić.

Po trzecie system prezentacji odzieży był zupełnie odmienny i ta kwestia mogła również wpływać na klientów. Klienci nie byli przyzwyczajeni do takiej formy sprzedaży, nie wszystkim ona odpowiadała. Trzeba było się z nią oswoić. Należy jednocześnie zwrócić uwagę, że pomimo zwiększenia powierzchni sklepu nie zwiększyła się ilość sprzedawanej w niej odzieży, która w całości pochodziła z poprzedniej placówki. Dodatkowo odzieży było mniej na samych wieszakach. Nie zatrudniono również dodatkowego pracownika. Ostatecznie część sklepu zajmowała kawiarnia, co ograniczało powierzchnię sprzedażową. Brakowało również szafy na buty, która cieszyła się zainteresowaniem klientów w starym sklepie.

Po czwarte w zaopatrzeniu sklepu były braki. Nie było wszystkich rozmiarów butów, a co istotniejsze dostawa odzieży zimowej nastąpiła z opóźnieniem, co miało wpływ na jej sprzedaż. Należy zaznaczyć, że dużą wagę klienci przywiązywali do sprzedaży komplementarnej.

Ostatecznie nałożenie zbyt wygórowanych planów sprzedażowych i brak ich zasadniczej modyfikacji pomimo braku ich wykonywania (obniżenie planu o 10.000 z października 2014 r.) mogło negatywnie wpływać na pracowników, którzy mieli przewidzianą prowizję zależną od wykonania planu. Nie ma przy tym znaczenia, że również przy realizacji 80% budżetu pracownik otrzymywał prowizję, skoro plan był ustawiony na tak wygórowanym poziomie, że uniemożliwiał nawet jego wykonanie w tej części. Wypada przecież zauważyć, że plan na październik 2014 r. zakładał sprzedaż na poziomie 120.000 tys. zł, gdy w poprzednim roku uzyskano wynik 77.223,55, w listopadzie 2014 r. - 95.000 - a w listopadzie 2013 - 83.026 zł, w grudniu 2014 r. 135.00 - a w grudniu 2013 - 121.575 zł, styczniu 2015 - 95.000, a w styczniu 2014 - 70.101 zł, w lutym 2015 - 80.000 zł - a w lutym 2014 - 62.436 zł. Czyli pozwana znacząco zwiększyła target, nie uwzględniając w żadnym stopniu innych czynników, które mogą wpływać na sprzedaż. Winą za brak realizacji planu w całości obciążono powoda, co nie było jednakże uzasadnione. Powód motywował pracowników, jednak miał również świadomość, że plany są zbyt wysokie, a pozwana w nie nie ingerować. Obserwujący to pracownicy dokładali starań aby zrealizować plan i zdobyć premię, jednak nie byli w stanie tego osiągnąć. Mogło to wpłynąć demotywacyjnie na pracowników, na co powód nie miał już wpływu.

K. K. (1) pomimo braku osiągnięcia wyników również nie podejmowała żadnych czynności, aby to zmienić. Nie prezentowała powodowi żadnych innych pomysłów, twierdziła tylko, że plan da się zrealizować. Nie widziała jednocześnie dalszej możliwości współpracy z powodem. Widoczny jest wobec tego konflikt personalny pomiędzy powodem, a K. K. (1).

Wprawdzie wyniki sprzedaży nie zostały przez powoda zrealizowane (a także w niektórych miesiącach odbiegały od wyników sprzedaży z roku poprzedniego), jednak nie można obiektywnie stwierdzić, że było to zależne od powoda. Trzeba również zwrócić uwagę, że miesiąc styczeń i luty, to najgorsze miesiące jeśli chodzi o sprzedaż (wyniki sprzedaży za styczeń i luty 2015 r.). Dodatkowy wpływ na wynik w tych miesiącach miały pozostałe czynniki związane ze zmianą lokalizacji. Nie ma zatem podstaw aby negatywnie ocenić pracę powoda na zajmowanym stanowisku. Dochował on należytej staranności w wykonywaniu nałożonych na niego obowiązków i podjął wszystkie czynności zmierzające do realizacji planów sprzedaży. Ze względu na niezależne od niego czynniki było to niemożliwe. Bez znaczenia pozostaje kwestia późniejszego funkcjonowania salonu sprzedaży i poprawa wyników finansowych. Po pierwsze pozwana nie wykazała jakie plany zostały nałożone na sklep po zwolnieniu powoda, a po drugie sytuacja salonu mogła być już zupełnie inna. Opisane wcześniej czynniki które wpływały na ograniczenie sprzedaży mogły już nie występować.

W świetle przedstawionych okoliczności, w ocenie Sądu Rejonowego nie można było uznać wypowiedzenia dokonanego powodowi za uzasadnione, a co się z tym wiąże, na mocy art. 45 k.p. w związku z art. 47¹ k.p., Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Postępowanie zostało umorzone w zakresie jakim powód cofnął swoje powództwo ze zrzeczeniem się roszczenia.

Mając na względzie zasądzenie należności pracowniczych Sąd z urzędu nadał wyrokowi w pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 113 ust. 1 w związku z art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych przy uwzględnieniu wartości zasądzanego roszczenia (Dz. U. z 2014 r., poz. 1025 ze zm.).

Apelację wniosła pozwana. Zaskarżyła wyrok w punkcie 1,3 i 4 i zarzuciła

1. naruszenie prawa materialnego, tj. przepisu art. 45 S I kp poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu wypowiedzenia umowy o pracę za nieuzasadnione i zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę, pomimo wystąpienia konkretnych, rzeczywistych oraz uzasadnionych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę w postaci nienależytego wykonywania obowiązków, braku realizacji planów sprzedażowych oraz braku gwarancji poprawy jakości pracy powoda,

2. naruszenie przepisu postępowania, tj. art. 233 S 1 kpc poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę zebranego materiału dowodowego oraz brak wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego, a także błąd w ustaleniach faktycznych mający wpływ na wynik sprawy, skutkujący:

- ustaleniem, że zmiana lokalizacji salonu była przyczyną braku realizacji planów sprzedażowych przez powoda,

ustaleniem, że salon został przeniesiony z powierzchni 50 m² na powierzchnię 80 m² przy czym część tej powierzchni została przeznaczona na kawiarnię, a zatem powierzchnia samego sklepu uległa minimalnemu powiększeniu podczas, gdy sama powierzchnia sklepu w nowej lokalizacji wynosiła 80 m a kawiarnia, która była ze sklepem połączona zajmowała dodatkowe 50 m² które nie zostały uwzględnione w podanej powierzchni sprzedażowej wynoszącej 80 m²

- zaniechaniem wyjaśnienia okoliczności faktycznych związanych z lokalizacją salonu pozwanego po relokacji,

- uznaniem, że powód nie był informowany o zastrzeżeniach pozwanego pomimo, że Z materiału dowodowego zebranego w niniejszej sprawie, w szczególności zeznań świadków oraz samego powoda wynika, że miał on świadomość zarówno celów, jak i osiągniętych wyników, a co za tym idzie braku realizacji tych celów,

- bezzasadną odmową przyznania waloru wiarygodności zeznań świadka K. K. (1) w części dotyczącej informowania powoda o negatywnej ocenie jego pracy, a to z uwagi na widoczny konflikt pomiędzy świadkiem a powodem, przy jednoczesnym zaniechaniu wyjaśnienia jego wpływu na treść zeznań świadka oraz na wykonywanie pracy przez powoda,

- ustaleniem, iż pozwany i koordynator ds. sprzedaży K. K. (1) nie informowali powoda o negatywnej ocenie jego pracy, a zatem mógł on pozostawać w usprawiedliwionym przekonaniu, że wykonuje ją należycie i nie ma powodów do zmian, przy jednoczesnym wskazaniu, iż koordynator informował pozwanego o spadku jego inicjatywy, a także przy pominięciu zeznań świadka M. B., w których wskazała, iż koordynator od początku pracy z zespołem miał uwagi, a niektóre z nich były konstruktywne,

- ustaleniem, iż koordynator ds. sprzedaży K. K. (1) nie podejmowała żadnych czynności aby zmienić sytuację salonu, a także nie przedstawiała żadnych pomysłów mających poprawić sprzedaż podczas, gdy świadek M. B. wskazała, iż K. K. (1) jako koordynator miała konstruktywne uwagi, jednak niektóre jej pomysły zdaniem świadka nic nie mogły wnieść do pracy zespołu, które to stwierdzenie jasno wskazuje, iż pomysły takie były, jednakże zespół pod kierownictwem powoda był do nich sceptycznie nastawiony,

- pominięciem okoliczności, iż w pierwszym miesiącu po przeniesieniu salonu, tj. w październiku 2014 r., sprzedaż wzrosła o 2% w porównaniu do tego miesiąca w roku 2013, a to pomimo podnoszonego przez powoda zarzutu braku dostawy zimowej odzieży, przy jednoczesnym uznaniu, iż to zmiana jego lokalizacji wpłynęła na spadek ich realizacji przez powoda,

- pominięciem okoliczności, iż spadek sprzedaży oraz brak wypełniania przez powoda planów sprzedażowych miał miejsce przed przeniesieniem sklepu, przy jednoczesnym uznaniu, iż to zmiana jego lokalizacji wpłynęła na spadek ich realizacji,

- uznaniem, iż pozwany szybko awansował powoda na kierownika sklepu, co świadczyło o zaufaniu i dobrej ocenie jego pracy, pomijając przy tym, iż awans ten miał miejsce w kwietniu roku 2007 podczas, gdy wypowiedzenie powodowi stosunku pracy nastąpiło w roku 2014, co nie pozwala na uznanie tej okoliczności za istotną dla rozstrzygnięcia sprawy,

- ustaleniem, iż w salonie wyeksponowany był towar tylko w jednym rozmiarze podczas, gdy z zeznań świadków G. B. i M. B. wynika, iż było po kilka sztuk towaru, w żadnym miejscu nie wskazując, iż były one w tylko jednym rozmiarze,

- ustaleniem, iż to nowa koncepcja eksponowania towarów w postaci wystawienia ich w tylko w jednym rozmiarze, przyczyniła się do spadku sprzedaży salonu, gdyż przy większej ilości klientów pracownicy nie byli w stanie zatrzymać klienta, który nie zauważył na ekspozycji swojego rozmiaru podczas, gdy towar był wyeksponowany w ilości kilku sztuk w kilku rozmiarach, a także pomijając okoliczność, iż powód jako kierownik salonu miał możliwość dobierania zespołu i nie zwrócił się do pozwanego wskazując na konieczność zatrudnienia dodatkowego personelu,

ustaleniem, iż powód zajmował zazwyczaj pierwsze lub drugie miejsce w rankingu sprzedaży indywidualnej, z pominięciem okoliczności, iż był to ranking wewnętrzny salonu, w którym pracował czteroosobowy zespół z powodem łącznie, jednocześnie uznając tę okoliczność za istotną dla rozstrzygnięcia sprawy pomijając fakt, iż powód zajmował stanowisko kierownika salonu, a nie sprzedawcy,

- ustaleniem, iż powód wykazywał inicjatywę poprzez organizację akcji reklamowej jednocześnie pomijając zeznania Świadka K. K. (1), iż to na jej polecenie powód udał się do dyrektora galerii w tej sprawie,

- ustaleniem, iż powód motywował pracowników poprzez ćwiczenie z nimi technik sprzedażowych podczas, gdy przyczyną wypowiedzenia był brak motywacji zespołu, a nie brak jego wykszolenia,

- ustaleniem, iż pozwany przyznał, iż powód wykazywał inicjatywę poprzez akcję informacji SMS-owej dla stałych klientów podczas, gdy pozwany w odpowiedzi na pozew i dalszych pismach procesowych wskazał, iż akcje SMS-owe są standardem firmy i są nałożone odgórnie, co w żadnej mierze nie może stanowić o inicjatywie powoda,

- ustaleniem, iż powód wykazywał inicjatywę poprzez podejmowanie czynności sprzecznych z wizją przedsiębiorstwa pozwanego, a to poprzez propozycję umieszczenia „wyspy” sprzedażowej na pasażu,

- ustaleniem, iż mapka z lokalizacją nowego salonu była dostępna tylko dla stałych klientów podczas, gdy została ona zamieszczona na witrynie poprzedniego salonu i była dostępna dla wszystkich klientów,

- ustaleniem, iż przełożony powoda wymagał standardów przeznaczonych dla marki, która nie była sprzedawana w salonie kierowanym przez powoda, których to powód nie wymagał od pracowników i nie motywował ich do przyswojenia wiedzy w tym zakresie podczas, gdy standardy określa się dla firmy, a nie dla marki, a to z jednoczesnym pominięciem obowiązku wykonywania poleceń pracodawcy przez pracownika,

- pominięciem okoliczności, iż powód wiedział o relokacji salonu z półrocznym wyprzedzeniem, a mimo tego, nie wykonał żadnych czynności związanych z jego przeniesieniem i poinformowaniem klientów o tym fakcie,

- ustaleniem, iż brak sklepów w okolicy nowego salonu miał negatywny wpływ na sprzedaż salonu przy pominięciu, iż salon w nowej lokalizacji znajdował się w głównym korytarzu komunikacyjnym centrum handlowego zaraz przy głównym wejściu.

Wskazując na te podstawy apelacji wniesiono o:

zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa w całości, a także orzeczenie zwrotu spełnionych lub wyegzekwowanych świadczeń w zakresie, których wyrokowi został nadany rygor natychmiastowej wykonalności oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za pierwszą oraz drugą instancję,

ewentualnie

uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania, a także orzeczenie zwrotu spełnionych lub wyegzekwowanych świadczeń w zakresie, których wyrokowi został nadany rygor natychmiastowej wykonalności — przy uwzględnieniu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego

Powód wniósł o oddalenie apelacji.

Sąd Okręgowy VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach zważył co następuje:

Apelacja pozwanej nie jest uzasadniona.

W ocenie Sądu Okręgowego zaskarżony wyrok jest trafny i odpowiada prawu. Sąd I instancji poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne w zakresie zgłoszonego roszczenia, a ocena dowodów dokonana przez Sąd Rejonowy nie narusza zasad określonych w art. 233 kpc. Dlatego też Sąd Okręgowy w całości przyjął za własne ustalenia Sądu I instancji.

Sąd Okręgowy podziela także argumentację prawną zaprezentowaną przez Sąd I instancji w pisemnych motywach wyroku, uznając, iż jest ona kompletna wyczerpująca i nie wymaga dodatkowego wzmocnienia.

Nie są trafne zarzuty apelującego w zakresie naruszenia przepisów procedury, w szczególności art. 233 kpc i dokonanie przez Sąd Rejonowy błędnych ustaleń faktycznych, co w konsekwencji doprowadziło do wydania błędnego wyroku. W ocenie Sądu Okręgowego zarzuty apelacji w tym zakresie, bardzo obszernie opisane przez apelującego stanowią de facto polemikę z ustaleniami Sądu I instancji, pozwana wyciągnęła inne wnioski z wyniku postępowania dowodowego niż Sąd I instancji natomiast nie wskazała na jakim etapie oceny Sąd ten popełnił błąd w rozumowaniu i jakie zasady, określone w art. 23 par. 1 kpc - naruszył.

Wyrażona w przepisie art. 233 kpc zasada swobodnej oceny dowodów w postępowaniu cywilnym pozwala sądowi orzekającemu na podstawie całego materiału zgromadzonego w sprawie wysnuć wnioski o prawdziwość faktów, spośród kilku równorzędnych dowodów tylko niektóre uznać za przekonujące, przyznać dowodom pośrednim taką moc dowodową jak dowodom bezpośrednim oraz wysnuć z zebranego materiału procesowego i wyników postępowania dowodowego wnioski, jakich żadna ze stron nie wysnuła. Nie oznacza to jednak, że sąd w sposób dowolny może uznać dany dowód za prawdziwy. Ramy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i, wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (wyrok SN z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000, nr 17, poz. 655). Dokonywana przez sąd ocena dowodów nie może opierać się na ilościowym porównaniu przedstawionych przez świadków i biegłych spostrzeżeń oraz wniosków, lecz na odpowiadającemu zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym (wyrok SN z dnia 20 marca 1980 r., II URN 175/79, OSNC 1980, nr 10, poz. 200). Ocenie podlega materiał dowodowy wprowadzony do postępowania w sposób zgodny

z przepisami, a więc w wyniku wydania postanowienia dowodowego i z którym sąd mógł się zapoznać w sposób bezpośredni. Dzięki temu możliwa jest jego wszechstronna ocena z uwzględnieniem sposobu przeprowadzenia dowodu, jego swoistych cech i okoliczności temu towarzyszących. Niezależnie od zarzutów podnoszonych przez strony, dokonując oceny dowodu, sąd powinien uwzględnić wszelkie wadliwości zaistniałe w toku jego przeprowadzania (np. widoczne ślady ingerencji w treść dokumentu, obecność na sali w czasie przeprowadzania dowodów osoby, która następnie została powołana na świadka, sporządzenie opinii przez osobę nieposiadającą wiedzy specjalistycznej w danej dziedzinie). Kryterium pomocnicze dla oceny dowodów powinien stanowić także wynik całej rozprawy, a więc również niestanowiący dowodu materiał sprawy (np. przesłuchanie informacyjne stron, ich oświadczenia, zarzuty czy stanowisko procesowe, jego zmiany), który nie może być podstawą dokonywanych ustaleń faktycznych. Brak hierarchii dowodów nie stoi w sprzeczności z przyjęciem, że pewne twierdzenia mogą być udowodnione tylko za pomocą ściśle określonych dowodów.

W ocenie Sądu Okręgowego, wyłącznie w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej, albo wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to wówczas przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona. Nie jest wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął to sąd wadze poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu.

Strona pozwana poza własną oceną dowodów, nie wskazała jakie błędy w tym zakresie popełnił Sąd I instancji. Powołane przez pozwaną ewentualne błędy w ustaleniach zasadniczo nie dotyczą meritum sprawy i nie do końca zrozumiałe. Np. takie dlaczego w ocenie pozwanego odgrywanie przez powoda scenek z pracownikami, nie stanowi przejawu motywacji pracowników do pracy, a jest przejawem jedynie ich szkolenia.....

Ponadto kwestionowanie wiarygodności zeznań świadków, tylko dlatego że świadkowie jako podlegli powodowi pracownicy – lubili powoda, nie jest wystarczającym argumentem przy podważaniu ich zeznań.

Ponadto Sąd nie zdyskredytował zeznań świadka pani K., a jedynie uznał, iż nawet gdyby częściowo zasadne były zarzuty jakie kierowała ona do powoda, to ich ciężar gatunkowy nie uzasadniałby wypowiedzenia mu umowy o pracę.

Jak ustalono pozwany nie miał wyraźnych zastrzeżeń do pracy powoda przez cały okres jego zatrudnienia. Sytuacja uległa zmianie, gdy zmieniono lokalizację sklepu i zainwestowano w kawiarnię, jak wyjaśnił pozwany inwestycja ta musiała się zwrócić. Rację ma zatem Sąd I instancji, iż spadek sprzedaży nie był winą powoda, bo nie ma na to dowodów. Można jedynie domniemywać, iż na fakt, że pułap obrotów nie został osiągnięty przez sklep wpłynęło kilka czynników, m.in. nowa lokalizacja. Powód cały czas wykonywał swoje obowiązki na tym samym poziomie. Pracodawca nie zwracał mu nigdy uwagi gdzie i jakie popełnia błędy. Fakt, iż jego współpraca z panią K. nie układała się dobrze, nie świadczy o tym że źle wykonywał swoje obowiązki. Zastrzeżenia jakie miała do pracy powoda pani K. w ocenie Sądu nie były na tyle istotne, żeby powoda na ich tle dyskredytować. Stanowiły raczej uwagi do pracy. Pozwany przyznał, iż ocenę pracy powoda dokonał jedynie na podstawie relacji pani K. i nie pokusił się o sprawdzenie jej wersji, w sytuacji gdy wcześniej powód był oceniany jako bardzo dobry pracownik i kierownik przez poprzedniego menedżera.

Ponadto, wbrew stanowisku pracodawcy, dobrze świadczy o powodzie fakt, iż miał dobre bliskie relacje z pracownikami, był lubiany, co z pewnością miało przełożenie na ich motywację do pracy, nota bene do pracy w interesie pozwanego.

Pozwany nie wykazał na jakiej podstawie uznał, iż powód nie był zaangażowany w pracę i nie motywował pracowników do pracy. Chyba że nie wykonanie limitów sprzedaży była dla pozwanego tym wyznacznikiem. Bo świadkowie, podlegli powodowi pracownicy zeznali, iż było wręcz przeciwnie, powód był bardzo zaangażowany, widać było że lubi tę pracę, wiele czasu poświęcał pracownikom, nawet odgrywając z nimi scenki związane z sytuacjami sprzedaży i kontaktu z klientem.

Wypowiedzenie umowy o pracę jest normalnym kodeksowym sposobem rozwiązania stosunku pracy, ale nie może być zastosowane przez pracodawcę dowolnie. Przyczyna wypowiedzenia musi być konkretna i rzeczywista. W niniejsze

sprawie trafnie uznał Sąd I instancji, iż stawiane przyczyny nie były rzeczywiste, a tym samym nie zasadne. Zdaniem Sądu Okręgowego, pozwany niesłusznie zarzucił powodowi nie osiągnięcie pułapu sprzedaży, dokonując oceny jedynie z punktu widzenia chęci uzyskania określonego dochodu, przez wnikliwej analizy sytuacji sklepu, argumentacji powoda i jego sugestii co do asortymentu w danym okresie, także po zmianie lokalizacji.

Reasumując, Sąd Okręgowy uznał, iż argumentacja apelacji nie zasługuje na uwzględnienia, dlatego na mocy art. 385 kpc apelację oddalono.

(-) SSO Joanna Smycz (-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia