

Sygn. akt VIII *Pa 100/16*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 stycznia 2017 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Małgorzata Andrzejewska</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Patrycja Bogacińska- Piątek</b> <b>SSR (del) Magdalena Kimel (spr)</b>

**po rozpoznaniu w dniu 31 stycznia 2017r.** w Gliwicach

**na posiedzeniu niejawnym**

**sprawy z powództwa L. J. (J.)**

**przeciwko W. R. (R.)**

**o odszkodowanie**

**na skutek apelacji** wniesionej przez powódkę L. J.

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Z.

**z dnia 8 marca 2016 r. sygn. akt IV P 333/13**

uchyla zaskarżony wyrok znosząc postępowanie w całości i sprawę przekazuje do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Z., pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.

(-) SSO Patrycja Bogacińska- Piątek (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSR (del) Magdalena Kimel (spr)

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn.akt VIII Pa 100/16

## UZASADNIENIE

Powódka L. J. wniosła pozew przeciwko W. R. prowadzącemu działalność gospodarczą pod firmą (...) W. R. domagając się zasądzenia odszkodowania w związku z nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy o pracę. W uzasadnieniu pozwu wskazała, że w dniu 10 lipca 2013 roku pozwany wręczył jej pisemne polecenie o powierzeniu jej innej pracy – Dietetyczki w Centrum Dietetycznym N. w R.. W tym samym dniu powódka otrzymała skierowanie na urlop od dnia 16 sierpnia 2013 roku do dnia 30 sierpnia 2013 roku wraz z pisemnym oświadczeniem pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Pracodawca wskazał, że przyczyną wypowiedzenia jest: brak zaufania ze strony klientów skutkujący rezygnacjami z podjętych wcześniej kuracji odchudzających, niezrealizowanie wyznaczonych

planów (...) Centrum (...), niestosowanie się do zaleceń pracodawcy w zakresie sposobu prowadzenia konsultacji dietetycznych z klientami, lekceważący stosunek do uwag pracodawcy oraz doradców/ekspertów współpracujących z pracodawcą. Dalej powódka wskazała, że nie zgadza się z przyczynami wypowiedzenia umowy, bowiem przyczyny te nie są prawdziwe. Powódka zaznaczyła, że prawdziwym powodem wypowiedzenia jej umowy o pracę jest fakt, że w najbliższym czasie wychodzi ona za mąż i planuje założenie rodziny, a tym samym zajście w ciążę. Zaznaczyła, że jako dietetyczka w Centrum Dietetycznym N. w J. cieszyła się dużym zaufaniem klientów, co przekładało się na wysokie obroty prowadzonego przez nią punktu. Wskazała również, że rezygnacja klientów z kuracji odchudzających może mieć wiele źródeł w tym przede wszystkim wynika z pogarszającej się sytuacji polskich gospodarstw domowych, wzrastających cen kuracji odchudzających oraz okresu wakacyjnego i związanych z nim wyjazdów klientów. Powódka wskazała nadto, że nie jest prawdziwy zarzut pracodawcy związany z nierealizowaniem przez nią nałożonych planów sprzedaży. Wyjaśniła, że w chwili zawierania umowy o pracę plan sprzedaży wynosił 20.000 złotych, a po staraniach powódki i przekroczeniu tego progu został przez pracodawcę podniesiony do 30.000 złotych. Takie działania pozwanego powtarzały się za każdym razem, gdy powódka osiągnęła pułap wyznaczony przez pracodawcę. Powódka zakwestionowała również twierdzenia, że nie stosowała się do zaleceń pracodawcy w zakresie sposobu prowadzenia konsultacji dietetycznych z klientami. Zaznaczyła, że stosowała narzucane przez pozwanego pytania do klientów, jednakże widząc ich reakcje i obawiając się o ich utratę prowadziła rozmowę naturalnie i swobodnie, a nie w sposób wyuczony i schematyczny. Zaznaczyła, że w związku z zachowaniem przez nią standardów N. prowadzony przez nią punkt uzyskał w listopadzie 2012 roku pozytywny wynik audytu. Zaznaczyła dodatkowo, że aktywnie uczestniczyła w promowaniu Centrum Dietetycznego rozdając zaproszenia na konsultacje, wygłaszając wykłady i prelekcje w szkołach oraz domach kultury, biorąc udział w piknikach rodzinnych, czy rajdach rowerowych, co przynosiło wymierne efekty.

Pozwany W. R. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów postępowania. Wskazał, że przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę były rzeczywiste i uzasadnione. Pozwany wyjaśnił, że prowadzi działalność gospodarczą polegającą na prowadzeniu centrów dietetycznych pod marką N., a powódka zatrudniona była w Centrum Dietetycznym w J. jako jedyna dietetyczka. Specyfika działalności centrum opiera się przede wszystkim na pozyskiwaniu klientów i dla których opracowywany jest plan diety i którzy następnie raz w tygodniu zasięgają konsultacji dietetycznych. Pozwany regularnie monitoruje liczbę klientów centrum, długość trwania ich kuracji, jak i w miarę możliwości przyczyny rezygnacji z kuracji przed upływem okresu pozwalającego na uzyskanie zamierzonych rezultatów. Z zestawień sporządzonych przez pozwanego wynika między innymi, że 53% klientów rezygnuje z kuracji po 4 wizycie, natomiast przeciętny czas trwania kuracji dla osiągnięcia rezultatu odchudzania powinien trwać około 15 tygodni. Pozwany informował o tym fakcie powódkę wskazując metody zmiany, jednakże nie przyniosło to rezultatów. Pozwany wyjaśniając wśród klientów, z którymi miał kontakt przyczyny rezygnacji z kuracji uzyskał informację, że jest nią utrata zaufania do powódki, która podchodzi do problemów sztafpowo, ignoruje ich potrzeby, nie słucha przekazywanych informacji. Nadto powódka nie realizowała nałożonych na nią planów rozwoju Centrum. Pozwany regularnie przedstawiał powódce plany w zakresie spodziewanego wyniku finansowego, jak i liczby klientów, dostosowując uprzednio sporządzony plan na 2013 rok do specyfiki poszczególnych miesięcy. Powódka regularnie była informowana o planach, a pozwany prowadził ewidencję działalności Centrum w której zamieszczał plany, przy czym powódka sama uzupełniała dane w zakresie ich realizacji. W okresie swojego zatrudnienia powódka jedynie w kwietniu 2013 roku zrealizowała nałożony plan. W czerwcu 2013 roku powódka zrealizowała plan na poziomie 71%, utraciła 30 klientów, a pozyskała jedynie 17 i te dane zadecydowały o podjęciu przez pozwanego decyzji o wypowiedzeniu jej umowy o pracę. Dodatkowo pozwany zaznaczył, że powódka nie stosowała się do zaleceń pracodawcy w zakresie sposobu prowadzenia konsultacji dietetycznych lekceważąc uwagi pracodawcy, jak i doradców/ekspertów z nim współpracujących. Pomimo, że pozwany regularnie prowadził szkolenia powódka miała do nich lekceważący stosunek czemu niejednokrotnie dawała wyraz, a nadto nie wcielała w życie wskazówek pozwanego uważając, że jej metody pracy z klientami są lepsze. Mając wszystko to na uwadze złożone jej wypowiedzenie umowy o pracę należy uznać za uzasadnione i zgodne z prawem.

Wyrokiem z dnia 08 marca 2016 r Sąd Rejonowy w Z. oddalił powództwo i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 60 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka L. J. zatrudniona została u pozwanego W. R. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) W. R. w R., początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 01 lipca 2012 roku do dnia 23 września 2012 roku, a następnie od dnia 23 września 2012 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku dietetyczki w Centrum Dietetycznym N. w J.. Do zakresu obowiązków powódki należało: poprawne stosowanie procedury obsługi klienta N. w szczególności wstępny wywiad z klientem, przedstawienie oferty N., zebranie danych osobowych oraz poproszenie klienta o podpisanie formularza dotyczącego ochrony danych osobowych wraz z udzieleniem mu informacji na ten temat, szczegółowe pomiary z wykorzystaniem wagi oraz urządzenia T., wybór optymalnej diety oprogramowania dietetycznego N. i udzielenie klientowi pełnej informacji na ten temat, wybór najodpowiedniejszych produktów z oferty N. w celu zapewnienia optymalnej suplementacji, prowadzenie wizyt kontrolnych podsumowujących osiągnięte rezultaty prowadzonej diety oraz motywowanie klientów do kontynuacji kuracji, rozwiązywanie problemów klientów w zakresie dopasowania diety do indywidualnych potrzeb i możliwości klientów, tak aby osiągnęli najlepsze rezultaty, aktywne poszukiwanie i pozyskiwanie klientów poprzez działania promocyjne, reklamowe i edukacyjne, współpraca z lokalnymi organizacjami promującymi zdrowie takimi jak Urząd Miejski, Sanepid, przychodnie oraz udział w uzgodnionych z pracodawcą akcjach prowadzonych przez te instytucje, współpraca z lokalnymi szkołami i placówkami edukacyjnymi w zakresie promocji idei N. oraz udział w uzgodnionych z pracodawcą akcjach prowadzonych przez te instytucje, systematyczne uzupełnianie wiedzy w zakresie dietetyki wraz z udziałem w szkoleniach organizowanych przez pracodawcę.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka po rozpoczęciu pracy u pozwanego została przez niego poinformowana o zasadach związanych z prowadzeniem Centrum Dietetycznego, w tym o oczekiwaniach pozwanego związanych z liczbą klientów odbywających kurację, średniego czasu trwania kuracji, jak również o obowiązujących planach sprzedażowych, jak też planach rozwoju Centrum w J.. Pozwany prowadził statystyki dotyczące zarówno ilości pozyskanych klientów, klientów, którzy kontynuują kurację, jak i tych, którzy pomimo jej niezakończenia zrezygnowali z usług Centrum. Zarówno wyniki tych analiz, jak i plany na poszczególne miesiące były z powódką omawiane, zresztą sama powódka w tabelach przygotowywanych przez pozwanego uzupełniała dane dotyczące konkretnego miesiąca. Wyniki powódki były z nią omawiane, pozwany zwracał uwagę na konieczność podejmowania przez nią działań zmierzających do zachęcania klientów do kontynuowania kuracji i ich motywowania, pomimo tego powódka nie osiągała wyników, które satysfakcjonowałyby pozwanego.

Sąd pierwszej instancji ustalił także, że w listopadzie 2012 roku w Centrum Dietetycznym prowadzonym przez pozwanego w J. przeprowadzany był audyt przez eksperta N. Z. U.. W sprawozdaniu ekspert stwierdziła, że powódka jest osobą pogodną, rozmowną, energiczną, lecz mało konkretną, nie wzbudza autorytetu specjalistki. Jednocześnie ekspert wskazał, że stosowana przez powódkę suplementacja dla klientów jest bardzo uboga i monotonna, diety zapisywane są prawidłowo w zakresie ilościowym, lecz są monotonne (3 razy pod rząd dieta z krwi). Audytor miała również uwagi do powódki w zakresie obsługi klientów, którzy zainteresowani byli metodą stosowaną przez N., wskazała, że klient otrzymał jedynie chaotyczną informację o metodzie. Nadto pojawiły się uwagi związane z brakiem planowania przez powódkę sprzedaży tygodniowej, brakiem znajomości średniego paragonu, zauważyła dodatkowo małą skuteczność, nieprowadzenie przez powódkę wywiadu podczas bezpłatnej konsultacji, nienawiązywanie z klientem relacji, oraz przedstawianie przez powódkę oferty chaotycznie i mało interesująco. Z powódką omawiane były wyniki tej kontroli, lecz pomimo tego pracodawca nadal nie był zadowolony z jakości, jak i wyników pracy powódki, na co zwracał jej uwagę podczas prowadzonych z nią rozmów. Z niektórymi uwagami powódka się zgodziła próbując poprawić jakość swojej pracy, a niektóre uwagi były przez nią bagatelizowane, uznawała bowiem, że konieczność prowadzenia tabel jest „wymysłem” pracodawcy, dlatego istotnie nie przywiązywała wagi do tych danych.

Sąd Rejonowy ustalił, że pozwany w okresie zatrudnienia prowadził szkolenia dietetyczek u niego zatrudnionych, prowadził je samodzielnie, jak też wysyłał pracowników na szkolenia przeprowadzane przez N.. Pozwany kładł duży nacisk na sposób prowadzenia rozmów i konsultacji z klientem, przede wszystkim zwracał uwagę na konieczność zadawania pytań otwartych. Powódka natomiast miała trudność z takim prowadzeniem konsultacji, wołała prowadzić rozmowę w sposób bardziej luźny, nie szablonowy. Pozwany prowadził na bieżąco rozmowy z pracownikami zwracając

uwagę na konieczność poprawy wyników, jak i sposobu obsługi klientów. Pozwany również na bieżąco przedstawiał swoje oczekiwania i plany rozwoju poszczególnych placówek.

Sąd Rejonowy ustalił również, że na początku 2013 roku pozwany przedstawił powódce plany związane z (...) Centrum (...) w J. na 2013 rok. Dotyczyły one zarówno wysokości obrotów w poszczególnych miesiącach, liczby klientów na kuracji, przy czym plany te były weryfikowane przez pozwanego na bieżąco. Dla pozwanego bardzo istotne było nie tyle zwiększenie tak zwanego średniego paragonu, co zwiększenie ilości klientów kontynuujących kurację. Przedstawił również w formie prezentacji kluczowe czynniki sukcesu wskazując, że należy: poprawić jakość współpracy z klientem poprzez utrzymanie na kuracji, rekomendacje, podjąć działania mające na celu pozyskanie klienta z zewnątrz, zwiększyć skuteczność rekomendacji wewnętrznych, wdrożyć plan rozwoju kompetencji zawodowych, wdrożyć program lojalnościowy i uruchomić klub (...). Powódka w okresie od stycznia 2013 roku do sierpnia 2013 roku jedynie w kwietniu 2013 roku zrealizowała plan sprzedaży osiągając 112 %. W pozostałych miesiącach plan realizowany był przez nią na poziomie średnio około 80%. W styczniu 2013 roku z kuracji w Centrum Dietetycznym w J. zrezygnowało 9 klientów, w lutym – 14, marcu – 16, w kwietniu 20, w maju 18, w czerwcu 30, a w lipcu 23. Przyczyny rezygnacji klientów z kuracji odchudzającej były różne. Niektórzy klienci bardzo dobrze oceniali pracę powódki wskazując, że była profesjonalna i skuteczna. Polecali Centrum Dietetyczne w J. swoim znajomym i rodzinie, mając na uwadze przede wszystkim osiągnięte efekty diety. Inni natomiast wskazywali, że powódka nie wykazuje indywidualnego podejścia, ani inicjatywy, pomimo próśb nie potrafi dostosować diety do indywidualnych potrzeb i proponuje monotonną suplementację.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że w dniu 10 lipca 2013 roku pozwany złożył powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczyny wypowiedzenia pozwany wskazał:

- brak zaufania ze strony klientów skutkujący rezygnacjami z podjętych wcześniej kuracji odchudzających,
- niezrealizowanie wyznaczonych planów (...) Centrum (...),
- niestosowanie zaleceń pracodawcy w zakresie sposobu prowadzenia konsultacji dietetycznych z klientami,
- lekceważący stosunek do uwag pracodawcy oraz doradców/ekspertów współpracujących z pracodawcą.

Jednocześnie pozwany powierzył powódce wykonywanie obowiązków dietetyczki w Centrum Dietetycznym w R. w okresie od dnia 10 lipca 2013 roku do 16 lipca 2013 roku i udzielił jej urlopu wypoczynkowego w okresie od dnia 16 sierpnia do 30 sierpnia 2013 roku.

Dokonując powyższych ustaleń Sąd pierwszej instancji oparł się na dokumentacji zgromadzonej w aktach osobowych powódki, dokumentach przedstawionych przez pozwanego, zeznaniach świadków oraz stron. Zdaniem Sądu Rejonowego przeprowadzone w sprawie dowody były spójne, wzajemnie się uzupełniające, a przedłożone dokumenty nie były przez żadną ze stron kwestionowane. Sąd pierwszej instancji dokonując ustaleń faktycznych częściowo pominął zeznania świadków i stron, bowiem w pewnym zakresie nie były one istotne dla rozstrzygnięcia sprawy. Sąd uznał, że zeznania pozwanego w zakresie w którym wskazywał on, że ustalał z klientami Centrum Dietetycznego w J. przyczyny rezygnacji z kuracji odchudzającej oraz, że wskazywali oni, że przyczyną był brak pomocy ze strony dietetyczki w rozwiązywaniu indywidualnych problemów jakie mają w związku ze specyficznym stylem życia i koniecznością stosowania się do zaleceń dietetycznych nie polegają na prawdzie, bowiem te okoliczności nie zostały potwierdzone w pozostałym materiale dowodowym. Sąd Rejonowy wskazał, że w zasadzie wszyscy świadkowie, z wyjątkiem D. M. wskazywali, że byli zadowoleni ze sposobu prowadzenia kuracji przez powódkę, że cenili jej dyskretność i oceniali ją jako skuteczną i profesjonalną dietetyczkę. Podobnie Sąd Rejonowy ocenił, jako niewiarygodne zeznania powódki w zakresie w którym wskazywała ona, że początkowo umawiała się z pozwanym na premię po wypracowaniu obrotu na poziomie 20.000 złotych. Jak bowiem wynika z przedstawionego przez pozwanego regulaminu premiowania do umowy o pracę, wprowadzie dotyczącego E. B., bezsprzecznie już w dniu 20 sierpnia 2012 roku premia należna była dietetyczkom po wypracowaniu obrotu na poziomie 30.000 złotych brutto.

Tymczasem zarówno powódka, jak i świadek E. B. w toku postępowania utrzymywały, że próg premii uległ zmianie niespodziewanie w 2013 roku.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd pierwszej instancji zważył, że roszczenie powódki nie zasługuje na uwzględnienie, gdyż pozwany w sposób prawidłowy rozwiązał z nią umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony za wypowiedzeniem.

W ocenie Sądu Rejonowego wskazane powódce w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny wypowiedzenia były częściowo uzasadnione i znalazły potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym, a w takim przypadku uznać należy, że wypowiedzenie umowy o pracę dokonane zostało właściwie.

Sąd pierwszej instancji podkreślił przede wszystkim, że rzeczywistą, uprzednią i zasadną przyczyną wypowiedzenia powódce umowy okazał się brak realizacji przez nią wyznaczonych planów (...) Centrum (...). W tym zakresie zauważył, że sama powódka wskazywała, że jedynie w jednym miesiącu plan sprzedaży został przez nią zrealizowany. Przy czym powódka próbowała wskazać, że pozwany w taki sposób modyfikował plany na poszczególne miesiące aby nie było możliwe ich zrealizowanie. Takie twierdzenia powódki, zdaniem Sadu nie zostały jednak przez nią wykazane, a pozwany w sposób szczegółowy opisał w jaki sposób weryfikuje wszystkie niezbędne dane, tak aby w sposób realny ustalić plan na kolejny miesiąc. Sąd pierwszej instancji wskazał, że na podstawie materiału dowodowego zebranego w sprawie można ustalić, że pozwany przywiązuje bardzo dużą uwagę do analizy wszelkich danych z których może wyciągać wnioski mające na celu poprawę wyników prowadzonej przez niego działalności. W sposób niezwykle skrupulatny prowadzi on statystyki, na podstawie których planuje cele w kolejnych okresach. Przy czym w toku postępowania powódka, jak i druga dietetyczka zatrudniona u pozwanego potwierdziły, że pozwany prowadził z nimi rozmowy, wskazywał środki za pomocą których powódka może osiągnąć lepsze wyniki. Przykładał dużą wagę do konieczności takiego współdziałania z klientami, aby nie rezygnowali oni z kuracji zbyt szybko, co nie tylko zwiększało sprzedaż suplementacji, ale miało również wpływać na realizację celów długofalowych. Jeśli bowiem klient kontynuowałby kurację na tyle długo, że osiągnąłby zakładane efekty kuracji bez wątplenia stanowiłby silną rekomendację dla Centrum Dietetycznego. Sąd pierwszej instancji podkreślił również, że pozwany przy tym również zwracał uwagę na podnoszenie kwalifikacji swoich dietetyczek, wysyłał je na szkolenia, jak i sam je prowadził, a nadto werbalizował powódce swoje oczekiwania, jak i uwagi. Wskazywał na konieczność polepszenia jakości pracy powódki, jak też wymagał od niej stosowania zasad prowadzenia konsultacji, jak i rozmów z klientami obowiązujących w N.. Sąd pierwszej instancji zaakcentował, że plan rozwoju Centrum nie skupiał się wyłącznie na osiągnięciu przez powódkę celu w zakresie planu sprzedaży. Dla pozwanego istotne było zarówno pozyskiwanie nowych klientów, jak i takie prowadzenie przez dietetyczki kuracji, aby klienci z niej nie rezygnowali. Zdaniem Sądu powódka doskonale zdawała sobie sprawę z oczekiwań pozwanego i choć wiedziała, że wymaga on choćby prowadzenia rozmów z klientem w szczególny sposób, to ignorowała te zalecenia, uznając, że zarówno jej jak i klientom jest lepiej, gdy rozmowa ma bardziej luźny charakter, co zresztą przyznała składając zeznania. Tymczasem skoro pracownik zdaje sobie sprawę z konkretnych oczekiwań jakie ma wobec niego pracodawca i świadomie ich nie realizuje, to takie zachowanie może zostać uznane za lekceważące wobec pracodawcy i uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę. To bowiem pracodawca ponosi ryzyko prowadzonej przez niego działalności i jest uprawniony aby wymagać od pracownika aby świadczył on pracę stosując się do zaleceń związanych ze sposobem jej wykonywania. Dlatego też Sąd Rejonowy uznał, że rzeczywistą i uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę był również jej lekceważący stosunek do uwag pracodawcy, a nadto niestosowanie zaleceń pracodawcy w zakresie sposobu prowadzenia konsultacji dietetycznych z klientami. Te przyczyny są bowiem ze sobą powiązane. Sąd pierwszej instancji wskazał, że okoliczności te wynikają również z protokołu sporządzonego przez Z. U., i choć powódka wskazywała, że przyjęła do siebie uwagi z niego wynikające i starała się zniwelować wytknięte błędy, to sama przyznała, że nadal nie prowadziła konsultacji zgodnie z oczekiwaniami i zaleceniami pozwanego, uznając, że lepiej czują się klienci, gdy pytania otwarte wplatane są w luźną rozmowę. W ocenie Sądu Rejonowego w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie może budzić wątpliwości, iż wyżej wskazane przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę były rzeczywiste, konkretne i prawdziwe. Miały charakter uprzedni, a powódka zdawała sobie sprawę z tego, jakie czyni się jej zarzuty.

Sąd pierwszej instancji zważył również, że pozwany nie wykazał natomiast, że klienci Centrum nie ufali powódce, co było przyczyną ich rezygnacji z podjętych kuracji odchudzających. Tylko jeden świadek potwierdził i to jedynie częściowo ten zarzut. Pozostali świadkowie wskazywali, że powódka wzbudzała ich zaufanie i byli zadowoleni ze sposobu w jaki prowadziła ich powódka.

Zdaniem Sądu Rejonowego nie jest wystarczająca obrona powódki, która wskazała, że rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia jej umowy o pracę były jej plany związane z wyjściem za mąż, czy założeniem rodziny. Już bowiem same zasady doświadczenia życiowego pozwalają przyjąć, że gdyby pozwanym kierowały takie motywy, to nie zatrudniłby tak młodej osoby, w stosunku do której można przyjąć z prawdopodobieństwem graniczącym z pewnością, że w niedługim okresie będzie planowała założyć własną rodzinę.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że wypowiedzenie umowy zawartej na czas nieokreślony nie jest sankcją, lecz zwykłym sposobem rozwiązania stosunku prawnego. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Nie musi jednak mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest normalnym trybem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy. Dla oceny zasadności wypowiedzenia ma bowiem znaczenie, czy podane przez pracodawcę fakty istniały obiektywnie, dawały podstawę do uznania naganności zachowania pracownika (choćby nawet nie można mu było przypisać subiektywnego zawinienia) i w konsekwencji uzasadniały rozwiązanie umowy o pracę.

Zdaniem Sądu Rejonowego powódka pomimo prowadzenia z nią rozmów, wskazywania sposobów realizacji stawianych celów, zgodnie z koncepcją przyjętą przez N. nie stosowała się do tych zaleceń, nie realizowała ciągle komunikowanych przez pracodawcę oczekiwań i choć ekspert N. miał znaczne zastrzeżenia do jej pracy pozwany liczył na poprawę sposobu wykonywania obowiązków przez powódkę. Jednakże mając na uwadze w zasadzie stały brak osiągania celów Centrum Dietetycznego podjął decyzję o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę.

Mając powyższe okoliczności na względzie Sąd Rejonowy powództwo oddalił i orzekł o kosztach zastępstwa procesowego na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił w oparciu o § 11 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 z późn.zm.).

***Apelację od powyższego wyroku wywiodła powódka wnosząc o zamianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez uwzględnienie powództwa całości, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania za obie instancje.***

Powódka zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

I. naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 30 §4 kodeksu pracy, polegające na uznaniu, że:

a) zgodną z prawem przyczyną wypowiedzenia może było zachowanie pracownika mające miejsce niemal 10 miesięcy przed dokonaniem wypowiedzenia, podczas gdy prawidłowa interpretacja powyższego przepisu nakazuje, aby przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była rzeczywista, aktualna oraz zrozumiała;

b) zgodną z prawem przyczyną wypowiedzenia jest niestosowanie zaleceń pracodawcy, podczas gdy na rozprawie pozwany wyjaśnił, że pod tym sformułowaniem kryje się zupełnie inny zarzut w stosunku do powódki (brak umiejętności), co narusza obowiązek wskazania prawdziwej, jasnej i czytelnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę,

c) zgodną z prawem przyczyną wypowiedzenia jest niezrealizowanie wyznaczonych planów (...) Centrum (...), podczas gdy przyczyna ta nie wyczerpuje pojęcia konkretności i stanowi stwierdzenie stanu zaistniałego w zakładzie pracy, nie stanowi zaś uchybienia powódki;

II. naruszenie przepisów prawa procesowego, a mianowicie przepisu art. 233 kodeksu postępowania cywilnego, poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny materiału dowodowego i wyprowadzenie z jego analizy wniosków sprzecznych z zasadami logiki oraz wskazaniem doświadczenia życiowego, poprzez uznanie, że:

a) regulamin premiowania przedstawiony przez pozwanego dotyczący wprowadzie E. B., dotyczył także powódki,

b) P. (...) Centrum (...) były możliwe do zrealizowania,

III. sprzeczność istotnych ustaleń poczynionych przez Sąd z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, polegającą na ustaleniu, że:

a) powódka samodzielnie uzupełniała tabele wymagane przez pracodawcę, podczas gdy w rzeczywistości tabele i formularze były uzupełniane przez asystentkę Punktu Dietetycznego,

b) powódka stosowała się do zaleceń pracodawcy w zakresie sposobu prowadzenia konsultacji, podczas gdy materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nakazuje wyciągnąć odmienne wnioski.

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

Zgodnie z art. 378 § 1 kpc Sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania.

Postępowanie przeprowadzone przez Sąd pierwszej instancji dotknięte było nieważnością postępowania w rozumieniu art. 379 pkt 2 kpc, albowiem w sprawie w charakterze pełnomocnika procesowego powódki występowała osoba, która w świetle art. 87 § 1 kpc pełnomocnikiem być nie mogła.

Powódka w rozpoznawanej sprawie reprezentowana była przez osobę nie będącą adwokatem ani radcą prawnym, lecz wywodzącą swoje uprawnienia ze stosunku obligacyjnego, określonego w art. 87 § 1 kpc jako stały stosunek zlecenia.

Zgodnie z treścią art. 379 pkt 2 kpc, nieważność postępowania zachodzi, jeżeli strona nie miała zdolności sądowej lub procesowej, organu powołanego do jej reprezentowania lub przedstawiciela ustawowego, albo gdy pełnomocnik strony nie był należycie umocowany.

W judykaturze przyjmuje się, że występowanie w charakterze pełnomocnika procesowego osoby, która nie może być pełnomocnikiem, oznacza brak należytego umocowania powodujący nieważność postępowania. Przepis art. 379 pkt 2 kpc nakazuje przy tym uznać za nieważne postępowanie, w którym występował nienależycie umocowany pełnomocnik, bez względu na sposób jego działania i konsekwencje wynikające z tego faktu dla strony, a zatem bez względu na to, czy skutkiem udziału pełnomocnika było pozbawienie strony możliwości obrony jej praw.

Katalog osób, które mogą występować w sprawie w charakterze pełnomocnika procesowego, wynikający z art. 87 § 1 kpc, ma charakter zamknięty.

Zgodnie z treścią tego przepisu, pełnomocnikiem strony może być adwokat lub radca prawny, a w sprawach własności przemysłowej także rzecznik patentowy, a ponadto osoba sprawująca zarząd majątkiem lub interesami strony oraz osoba pozostająca ze stroną w stałym stosunku zlecenia, jeżeli przedmiot sprawy wchodzi w zakres tego zlecenia, współuczestnik sporu, jak również rodzice, małżonek, rodzeństwo lub zstępni strony oraz osoby pozostające ze stroną w stosunku przysposobienia.

Cytowany przepis ma charakter bezwzględnie obowiązujący, nie może być obchodzony, ani przez sąd, ani przez strony, a do tego prowadziłyby akceptowanie udziału w postępowaniu osób ustawowo nieupoważnionych do występowania w charakterze pełnomocnika procesowego.

Osoba, której ustawa nie przyznaje zdolności postulacyjnej, nie może być dopuszczona do działania na jakimkolwiek etapie postępowania; nie może jej na to zezwolić sąd, a przeszkody tej nie może usunąć wola strony. W takim przypadku nie można usunąć zaistniałego uchybienia w drodze zatwierdzenia przez stronę czynności dokonanych przez tę osobę (zob. uchwała siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 8 lipca 2008 r., III CZP 154/07, OSNC 2008/12/133).

Potwierdzając możliwość świadczenia pomocy prawnej przez osoby nienależące do prawniczych zawodów zaufania publicznego, od których nie wymaga się szczególnych kwalifikacji, Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 19.4.2006 r. ((...) Zb.Urz. Nr 4/2006, poz. 45) zastrzegł konieczność ścisłego sprecyzowania zakresu tej pomocy i w imię ochrony osób korzystających z pomocy prawnej - krytycznie ocenił pozostawienie świadczenia tej pomocy poza określoną przez ustawodawcę kontrolą jej form i jakości ze strony organów władzy państwowej lub stosownego samorządu zawodowego, ze względu na nieodwracalne prawnie następstwa błędnych porad.

Ustalenie dopuszczalności udzielenia pełnomocnictwa procesowego powinno zostać przez sąd przeprowadzone poprzez dwustopniowe badanie. Po pierwsze sąd ma obowiązek zbadać czy stosunek zlecenia jest stały, następnie porównać zakres zlecenia i pełnomocnictwa w celu ustalenia, czy mieści się w nim przedmiot sprawy tj. treść roszczenia i okoliczności faktyczne przytoczone w celu jego uzasadnienia.

W toku postępowania apelacyjnego, co nie zostało uczynione na etapie postępowania przed sądem pierwszej instancji, K. K. został zobowiązany do wykazania, że stosunek zlecenia w oparciu o który reprezentuje powódkę ma charakter stały, w szczególności zobowiązany został do wykazania jakie konkretne czynności prawne i faktyczne wykonywał na rzecz powódki w ramach tego stosunku zlecenia oraz zobowiązany został do przedłożenia księgowego potwierdzenia dokonanej przez powódkę zapłaty za czynności wykonane w ramach umowy zlecenia, pod rygorem pominięcia dokonanych przez niego czynności w postępowaniu.

W odpowiedzi na zobowiązanie K. K., wskazał że przebieg stosunku zlecenia łączącego go z powódką, nie pozwala na przedstawienie żadnych dowodów na jego stałość, bowiem od stycznia 2013 r powódka nie stała się posiadaczką żadnych innych roszczeń, poza wywodzonym w niniejszym postępowaniu, a z uwagi na fakt, iż nie zostało ono prawomocnie zakończone pełnomocnikowi - zleceniobiorcy nie przysługuje jeszcze wynagrodzenie, ani zwrot wydatków, stąd niemożliwym jest przedstawienie dowodów księgowych. K. K. wskazał, że dotychczasowa współpraca opiera się przede wszystkim na dochodzeniu przedmiotowego roszczenia, ale jest to wynikiem tego, iż powódka nie miała potrzeby dochodzenia innych roszczeń. Podniósł ponadto, że łączący go z powódką stosunek zlecenia ma charakter pierwotny (został nawiązany przed wypowiedzeniem umowy o pracę przez pozwanego), stały (gdyż został zawarty na czas nieoznaczony), a po przedmiot sprawy wchodzi w zakres tego zlecenia.

Analiza treści umowy zlecenia, przedmiotu postępowania, prowadzi do wniosku, że K. K. niebędący adwokatem ani radcą prawnym, nie spełnił kryteriów o których mowa w art. 87 § 1 kpc. Brak jest jakichkolwiek podstaw i dowodów do przyjęcia, iż faktycznie sprawuje zarząd majątkiem lub interesami powódki czy też pozostaje z powódką w stałym stosunku zlecenia.

Podkreślić należy, że dowodu na stałość zlecenia nie może stanowić wyłącznie umowa zawarta na czas nieoznaczony zawarta przed zaistnieniem sporu. W treści umowy wskazano wprawdzie, że powódka powierzyła K. K. stały zarząd nad jego majątkiem i interesami w zakresie dochodzenia wszelkich roszczeń odszkodowawczych od sprawców kolizji, wypadków, deliktów, jak również pracodawców, w przypadkach niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, a przedmiot zlecenia obejmuje również wszelkiego rodzaju doradztwo i pomoc prawną, lecz brak jest jakichkolwiek dowodów na stałość tego zlecenia i na to by faktycznie przedmiot tego zlecenia był realizowany. Nie ma zatem uzasadnionych podstaw do stwierdzenia, iż zostały spełnione warunki z art. 87 § 1 kpc. Podstawę pełnomocnictwa stanowi stosunek zlecenia, który powinien spełniać wymagania stawiane umowie zlecenia przez przepisy prawa materialnego (art. 734 i in. kc). Musi przy tym być to stosunek zlecenia stałego, o czym decydują wzajemnie powiązane elementy czasu trwania tego stosunku i powtarzalności czynności stanowiących jego treść. Nie jest wystarczające oparcie się wyłącznie na istnieniu umowy, której treść zawsze można pod względem formalnym dostosować do



wymogów stawianych przez ustawodawcę w ramach art. 87 § 1 kpc, bez wykazania, że ich zapisy odpowiadają rzeczywistym relacjom między ich stronami (postanowienie Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 29 marca 2012 r., I ACZ 334/12).

Pełnomocnik, który jest zarządcą majątku lub interesów albo zleceniobiorcą, zgłaszając swój udział w sprawie musi zatem wykazać faktyczne istnienie stosunku podstawowego (wewnętrzny) łączącego go ze stroną, a nie tylko wykreowanego na potrzeby danego procesu. K. K. nie przedłożył żadnych dokumentów, dowodów świadczących o realizowaniu usług na rzecz powódki w ramach umowy zlecenia.

Nieprzedstawienie - na wezwanie sądu - w wyznaczonym terminie dokumentów legitymujących udział pełnomocnika w sprawie jest wadą pełnomocnictwa, uniemożliwiająca udział pełnomocnika w sprawie (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 15 maja 2007 r., V CZ 32/07).

Okoliczności podniesione przez K. K., w piśmie przedłożonym na wezwanie sądu świadczą o tym, iż stosunek zlecenia został wykreowany na potrzeby niniejszego procesu i nie zmienia tej okoliczności data zawarcia umowy zlecenia. Jak wynika z treści oświadczenia K. K., powódka od daty zawarcia umowy zlecenia nie stała się posiadaczka żadnych innych roszczeń, a dotychczasowa współpraca opiera się wyłącznie na dochodzeniu przedmiotowego roszczenia. Wątpliwości zatem budzi potrzeba zawarcia umowy zlecenia na dziesięć miesięcy przed udzieleniem pełnomocnictwa procesowego i przed przystąpieniem pełnomocnika do sprawy, zważywszy że pozew podpisany został przez powódkę, a pełnomocnik wstąpił do sprawy na pierwszej rozprawie w grudniu 2013 r. Od daty zawarcia umowy do daty udzielenia pełnomocnictwa K. K. nie podejmował na rzecz powódki żadnych czynności wynikających z przedmiotu zlecenia.

Dokonując wykładni pojęcia „stałego stosunku zlecenia”, Sąd Najwyższy w postanowieniu z 15.5.2007 r., (V CZ 32/07, niepubl.) przyjął, że jest to stosunek prawny ugruntowany, trwający dłuższy czas, wiążący strony ściśle, a nie przypadkowo lub okazjonalnie.

Umowa zlecenia zawarta pomiędzy powódką a K. K., nie dowodzi faktycznego pozostawania stron w stałym stosunku zlecenia, gdyż nie zostało wykazane, aby strony tej umowy - poza formalnym zawarciem umowy - realnie podejmowałyby czynności, które wykraczają poza ramy niniejszego procesu. Brak jest dowodów na realizację tej umowy. Nie można zatem przyjąć by strony łączył stały stosunek zlecenia skoro konieczność zmaterializowania jego treści powstała po wytoczeniu powództwa. Jak podkreślono powyżej pierwotną przesłanką ocenianą przez Sąd jest nie to czy w zakres zlecenia wchodzi przedmiot sprawy ale czy potrzeba żądania rozstrzygnięcia sprawy przez Sąd wynika z okoliczności faktycznych objętych udzielonym uprzednio zleceniem. (por uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27.06.2008 r (...) 51/08, LEX)

Biorąc pod uwagę powyższe, K. K. nie mógł być pełnomocnikiem powódki w niniejszej sprawie.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego uznaje się za dopuszczalne zatwierdzanie przez stronę czynności dokonanej przez nienależycie umocowanego pełnomocnika, jednak tylko w odniesieniu do działania osoby mogącej być pełnomocnikiem, a nielegitymującej się pełnomocnictwem udzielonym przez stronę (por. uzasadnienia postanowień z 29.9.1998 r., II CKN 529/99, niepubl. i z 18.11.2005 r., IV CZ 112/05, niepubl., wyroków z 10.8.2000 r., IV CKN 1137/00, niepubl. oraz uchwały z 28.7.2004 r., III CZP 32/04). Natomiast występowanie w sprawie w charakterze pełnomocnika osoby, która nim nie może być, oznacza brak należytego umocowania pełnomocnika i powoduje nieważność postępowania z mocy art. 379 pkt 2 KPC, a uchybienia te nie mogą być usunięte w drodze zatwierdzenia przez stronę czynności dokonanych przez tę osobę (wyrok SN z 20.8.2001 r., I PKN 586/00, OSNAPiUS Nr 2/2002, poz. 5; uchwała z 28.7.2004 r., III CZ 32/04, OSNC Nr 1/2006, poz. 2 i uchwała (7) SN z 8.7.2008 r., III CZP 154/07, OSNC Nr 12/2008, poz. 133).

Przepis art. 379 pkt 2 KPC nakazuje uznać za nieważne postępowanie, w którym występował nienależycie umocowany pełnomocnik, bez względu na sposób jego działania i konsekwencje wynikające z tego faktu dla strony, a zatem bez

względu na to, czy skutkiem udziału rzekomego pełnomocnika było pozbawienie strony możliwości obrony jej praw. (postanowienie SN z 2.8.2007 r., V CZ 72/07, niepubl.).

Występowanie w charakterze pełnomocnika procesowego powódki K. K. który nie mógł być pełnomocnikiem, oznaczał brak należytego umocowania powodujący nieważność postępowania (art. 379 pkt 2 kpc). W rozpoznawanej sprawie zaistniały bezwzględne podstawy do uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania sądowi pierwszej instancji oraz zniesienia postępowania w całości w zakresie objętym nieważnością, przy pozostawieniu temu sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania apelacyjnego.

W związku ze stwierdzoną nieważnością postępowania apelacja nie podlegała ocenie merytorycznej. Nie mają znaczenia zarzuty apelacji dotyczące ustaleń faktycznych dokonanych przez Sąd pierwszej instancji. Ustalenia takie jako dokonane w warunkach nieważności postępowania pozbawione są znaczenia, ponieważ wada, jaką zostało dotknięte, wyłącza możliwość podejmowania jakichkolwiek rozważań w oparciu o jego wyniki (wyrok Sądu Najwyższego z 12 lutego 2010 r. I CSK 272/09, Lex nr 583724, wyrok Sądu Apelacyjnego w R. z 26 marca 2015 r., III AUA 967/14, LEX nr 1667614).

Mając na uwadze powyższe argumenty, na podstawie art. 386 § 2 kpc w zw z art. 374 kpc i art. 108 § 2 kpc orzeczono, jak w sentencji wyroku.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd pierwszej instancji powtórzy postępowanie dowodowe przeprowadzone w toku całego postępowania, celem ustalenia czy przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę sformułowana w oświadczeniu pracodawcy z dnia 10.07.2013 r była rzeczywista, konkretna i znajdowała oparcie w zebranych ponownie przez Sąd materiale dowodowym.

(-) SSO Patrycja Bogacińska- Piątek (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSR (del) Magdalena Kimel

Sędzia Przewodniczący Sędzia