

Sygn. akt VII Pa 3/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 maja 2021 r.

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

w składzie:

Przewodniczący SSO Renata Gąsior

Sędziowie SO Dorota Michalska

SO Monika Roslan-Karasińska

Protokolant st. sekretarz sądowy Anna Rempola

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 26 maja 2021 r. w W.

sprawy z powództwa J. B.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. oraz (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą we W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanych

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 29 października 2020 r. sygn. akt VI P 451/14

1. prostuje w wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 29 października 2020 r. sygn. akt VI P 451/14 oczywistą omyłkę pisarską w ten sposób, że pierwszego z pozwanych określa jako (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. (w miejsce (...) Sp. z o.o. Sp. k. z siedzibą w W.), natomiast drugiego z pozwanych jako (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą we W. (w miejsce (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W.),

2. oddala apelację obu pozwanych,

3. zasądza od pozwanych (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. oraz (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą we W. na rzecz powoda J. B. kwoty po 120,00 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Dorota Michalska SSO Renata Gąsior SSO Monika Roslan-Karasińska

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 29 października 2020 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie o sygn. akt VI P 451/14 z powództwa J. B. przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W., (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. o odszkodowanie za nieuzasadnione lub niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę, w pkt. 1 zasądził na rzecz powoda od pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. kwotę 6.000,00 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę, w pkt 2 zasądził na rzecz powoda od pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W.

kwotę 18.000,00 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę, w pkt 3 zasądził na rzecz powoda od pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, a w pkt 4 zasądził na rzecz powoda od pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. kwotę 3.780,00 zł, w tym kwotę 3.600,00 zł tytułem opłaty od pozwu oraz kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. W pkt 5 wyroku, Sąd Rejonowy nakazał pobrać od pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie kwotę 391,30 zł, w tym kwotę 300,00 zł tytułem opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić oraz kwotę 91,30 zł tytułem zwrotu kosztów procesu tymczasowo poniesionych przez Skarb Państwa, a w pkt 6 wyroku nakazał pobrać od pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie kwotę 273,91 zł tytułem kosztów procesu tymczasowo poniesionych przez Skarb Państwa. W pkt 7 Sąd Rejonowy nadał wyrokowi w pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.000,00 zł, a w pkt 8 nadał wyrokowi w pkt 2 rygor natychmiastowej do kwoty 6.000,00 zł.

Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych:

Powód był zatrudniony w (...) Sp. z o.o. (obecnie jako (...) Sp. z o.o. Sp. k. z siedzibą w W.) na podstawie umowy o pracę od 6 lutego 2008 r. na czas nieokreślony. Od dnia 1 maja 2009 r. strony uzgodniły, że powód będzie zatrudniony w wymiarze 0,25 etatu na stanowisku dyrektora ds. rozwoju za wynagrodzeniem miesięcznym zasadniczym w wysokości 2.000 zł.

Powód był zatrudniony również w (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. od 4 maja 2009 r. na czas nieokreślony. Od dnia 1 maja 2009 r. strony uzgodniły, że powód będzie zatrudniony w wymiarze 0,75 etatu. Powód w tej spółce był zatrudniony na stanowisku menadżera segmentu rynku za wynagrodzeniem miesięcznym zasadniczym 6.000 zł.

Powód podobnie jak inni pracownicy pionu sprzedaży obu spółek, realizował sprzedaż kontraktów rynkowych - sprzedawał usługi obu pozwanych oraz całej grupy (...). W sposób formalny nie można było oddzielić, rozróżnić jakie obowiązki powód wykonywał w ramach danej spółki. Niezależnie od zatrudnienia w obu powyższych spółkach cel dla powoda był wyznaczony jeden i taki cel handlowy miał on realizować. Celem tym było dokonywanie sprzedaży usług i produktów z grupy kapitałowej, do której zaliczały się obie spółki - grupy (...). W obu spółkach na stanowiskach zajmujących się sprzedażą produktów, realizujących obowiązki handlowców zatrudnianych było około 50 osób, osoby te wykonywały podobne obowiązki związane ze sprzedażą produktów.

Do obowiązków powoda w zakresie zatrudnienia w (...) nie należały zadania związane z kierowaniem spółką lub jej wybranym działem. Jego stanowisko tylko w sposób formalny i w strukturze pozwanej nosiło miano dyrektora. Powód nie był przełożonym innych pracowników w żadnej ze spółek. W pozwanej Spółce (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. obowiązywało rozwiązanie, w którym przełożony powoda wysyłał mu plan z założoną kwotą budżetu przychodowego w formie maila i załącznika. Było to wynikiem rozmów powoda z przełożonym, w ramach którego powód mógł zgłosić swoje zastrzeżenia. Powodowi została przedstawiona krata z celami handlowymi segmentu sprzedaży rynkowej określona jako „Główne cele przedstawiciela handlowego”. Powód nie potwierdził podpisem, że akceptuje postawione mu cele, ani, że przyjmuje je do realizacji. Powód w rozmowach informował swojego przełożonego J. Ł., że nierealne jest wykonanie przez niego założonego planu ponieważ jest to 190% w porównaniu do roku 2013r. Nie spowodowało to zmiany stanowiska przełożonego powoda, który nie zmienił zdaniem powoda niemożliwego do realizacji w pełni celu.

Do obowiązków powoda należało m.in. pozyskiwanie klientów dla obu pozwanych, którzy mogli być zainteresowani produktami grupy (...). W 2013 r. powód pozyskał ich około 30 łącznie, a do momentu wypowiedzenia w 2014 r. czyli do 31 lipca 2014 r. - około 15. Powodowi w związku z przedłożoną kartą celów postawiono m.in. cel wykonania planu sprzedaży dla (...) w wysokości 423.750,00 zł w okresie od stycznia do czerwca 2014 r. Powód wykonał go w kwocie 290.717,00 zł. Cel postawiony przed powodem przekraczał 190% celu postawionego w 2013 r. Powód wobec braku możliwości realnego wykonania celu nie przyjął go do realizacji. Powód miał realizować cele dla (...), ale także dla (...). Powód w ramach tego planu przychodowego miał zajmować się głównie sprzedażą produktów klasy A - premium dla (...) i niższych klas dla grupy (...). Powód oferował klientom klasy premium do biurowców w W. i Polsce północno-

wschodniej produkty takie jak szampony, żele do mycia itp. Były one odrzucane ze względów ekonomicznych. Oferty nie były konkurencyjne ale jego przełożeni nie zdecydowali się na obniżkę cen, pomimo monitów przez powoda. (...) nie posiadała kuchni centralnej w W., co uniemożliwiało przedstawienie korzystnej oferty potencjalnym klientom. (...) była to spółka wyłącznie dedykowana do świadczenia sprzątnia obiektów handlowych, a powód dopiero w 2014 r. miał narzuconą sprzedaż ich usług. Nie posiadał wobec tego bazy klientów, nie posiadał też wiedzy jak ma weryfikować i budować bazę. Powód wcześniej nie zajmował się sprzedażą takich usług.

Jednym z obowiązków służbowych powoda było przysyłanie kalkulacji kontraktowych oraz prawidłowa obsługa systemu (...), który to system służył do monitorowania pracy danego handlowca, etapu realizacji celu oraz jego powodzenia lub braku. Powód z opóźnieniem przysyłał kalkulacje kontraktowe, co było spowodowane często okolicznościami leżącymi nie po jego stronie. Opóźnienia wynikały także z absencji lub opóźnienia pracowników działu operacyjnego, którzy musieli przeanalizować kalkulacje, przeprowadzić wizję lokalną. Brak zrobienia tych czynności uniemożliwiał wprowadzenie kalkulacji w terminie.

Powód w zakresie negocjacji z Fundacją (...) wprowadził do systemu (...) nazwę kontrahenta, cel biznesowy, wartość przewidywaną kontraktu i termin realizacji w 2013 r. Brak wpisania i wprowadzenia do systemu w terminie kalkulacji handlowej wynikał, z przedłużających się negocjacji z tym kontrahentem. Po przeprowadzeniu negocjacji kalkulacja została wprowadzona. W okresie, kiedy nie było jeszcze wprowadzonej kalkulacji powód informował swoich przełożonych w obu spółkach o tym, na jakim etapie jest realizacja tego i innych celów. Komunikował to w zestawianiu w pliku Excel. W czasie negocjacji kontraktu w systemie przez powoda były umieszczane adnotacje o tak zwanej aktywności handlowej, polegającej na przykład na spotkaniu, powtórnym spotkaniu lub też na powtórnej wizji lokalnej bezpośrednio na obiekcie. Kalkulacja dla kontraktu z (...) Grupą (...) również została wprowadzona po terminie z powodu przedłużających się niezależnie od powoda negocjacji handlowych. Przełożeni powoda mieli dostęp do śledzenia stanu negocjacji i działań powoda, umieszczał on stosowne wpisy o kontaktach w systemie (...). Powód

w systemie (...) ewidencjonował postępy przy negocjacji kontraktu (...), spotkania i postępy. Kontrakt ostatecznie nie został zawarty.

Powodowi został powierzony przez (...) projekt (...). Powód miał podjąć rozmowy z różnymi ambasadami państw obcych, zainteresowania ich usługą spółek grupy kapitałowej i ostatecznego podpisania kontraktu. Powód od momentu powierzenia tego projektu kontaktował się z ambasadami oferując produkty lub usługi. Wyjątkami było, aby ambasada była zainteresowana usługami firm zewnętrznych. Powód informował przełożonego J. Ł. o tym, że zawieranie kontaktów z powodu na specyfikę tych placówek będzie prawie niemożliwe, podobne informacje powód przekazywał do działu marketingu.

Powód jak każdy z handlowców miał polecenie, aby oferować produkty z gamy galanteria hotelowa, która miała być uzupełnieniem oferty handlowej, którą każdy z handlowców miał oferować do klientów, do których szedł. Powód jak spotykał się z klientami - hotelami to oferował im tą galanterię. Przedstawił dwóm hotelom ofertę jednak te hotele odmówiły. Takie produkty do oferty zostały włączone dopiero od początku 2014 r. Powód nie miał bazy hoteli, którym mógłby oferować produkty, wobec tego występował do przełożonych o udostępnienie mu tej bazy. Takiej bazy nie otrzymał do momentu ustania stosunku pracy.

Obowiązkiem powoda w zakresie realizacji programu pod nazwą „(...)” było wypełnianie i przedkładanie kart crosselingowych w ilości min 5 na tydzień. Na nich były wymienione wszystkie produkty, którymi handlowiec miał zainteresować potencjalnego klienta. W okresie od 1 stycznia 2014 roku do 30 czerwca 2014 roku powód przedłożył ich 8. W przypadku powoda nieprzedstawianie wymaganej ilości kart do pracodawcy wynikało z tego, że powód nie chciał tracić klienta premium lub naruszyć jego zaufania. Aby taką kartę wypełnić musiał proponować produkty co do których nie było zainteresowania, ponieważ dotyczyły innego segmentu niż dany klient. Produkty które miał oferować powód były dedykowane do danego segmentu jaki obsługiwał - segmentu premium.

Pismem z dnia 31 lipca 2014 r. otrzymanym przez powoda w tym dniu pozwana (...) wypowiedziała mu umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia podając zasadnicze przyczyny wypowiedzenia, którymi były w

oraz w (...) (...) - Key account manager. Pracownik zatrudniony na obu tych stanowiskach wykonuje takie same obowiązki jak powód - zajmuje się sprzedażą produktów grupy (...). Ponadto przed wręczeniem wypowiedzenia z powodu likwidacji stanowiska pracy w obu spółkach powód nie został porównany z innymi handlowcami zajmującymi się też sprzedażą produktów grupy (...).

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dokumentów z akt sprawy, a przede wszystkim zeznań świadków i powoda J. B., jako strony postępowania.

Zeznaniom świadków: M. M. i J. Ł. Sąd Rejonowy nie dał wiary w zakresie, w jakim twierdzili, że stanowisko pracy powoda w obu spółkach zostało zlikwidowane. Świadkowie potwierdzili bowiem, że zatrudniony M. F. przejął część obowiązków powoda, jednak jak wynika z ustaleń Sądu I instancji dokonanych na podstawie zeznań powoda J. B. i dokumentów, w strukturze pozwanej nadal funkcjonuje stanowisko powoda tylko pod zmienionymi nazwami - handlowca i Key account managera. To właśnie na stanowisko Key account managera został zatrudniony M. F., co do którego świadkowie podali, że przejął część obowiązków powoda. Była to nowo zatrudniona osoba w obu pozwanych Spółkach. Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom świadka J. Ł. w zakresie, w jakim twierdził, że wyznaczenie celu przychodowego handlowego dla powoda podlegało negocjacom oraz, że powód mówił, że wyznaczony dla niego cel jest nierealny do osiągnięcia. Zeznaniom świadka T. W., Sąd I instancji nie dał wiary ponieważ jak sam wskazał na temat pracy powoda wiedzę czerpał tylko z informacji od osób trzecich. Nie było prawdą, że powód nie pozyskał klientów, ponieważ w 2014 r. pozyskał ich 15. Zeznania świadków jednak potwierdzają to, że powód nie zrealizował w pełni celu na kwotę 424.000 zł, jednak świadkowie pominęli okoliczności, które Sąd Rejonowy ustalił na podstawie zeznań powoda J. B. w zakresie w jakim zeznał, że nie zaakceptował jego zdaniem nierealnego celu przychodowego.

Zeznaniom świadka P. E. Sąd Rejonowy dał wiarę w całości, jako spójnym i logicznym w zakresie tego jakim pracownikiem był powód, oraz że na miejsce powoda został zatrudniony inny pracownik. Świadek potwierdził, że powodowi jak i jemu w 2014 r. narzucono znacznie wyższy plan. Zeznania powoda Sąd I instancji ocenił jako wiarygodne na podstawie całokształtu postępowania dowodowego w zakresie, w jakim korespondowały z ustaleniami dokonanymi na podstawie zeznań świadków i dowodów z dokumentów. Sąd Rejonowy zważył, że pozwana zobowiązana była dowieść przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Pomimo zobowiązania jej do przedłożenia stosownej dokumentacji, nie uczyniła tego. Powód natomiast kwestionował przyczyny i wnosił o przedłożenie wszystkich wiadomości e-mail, które obrazowałyby całokształt korespondencji mailowej. Pozwana tego nie zrobiła, co obciąża tylko i wyłącznie ją. Na pozwanej spoczywał obowiązek zabezpieczenia komputera i zrobienia backupu wiadomości e-mail.

Sąd Rejonowy wskazał także, że pozwana przedłożyła dokument wiadomości mail z 1 kwietnia 2014 r., w której to usunięto numer szansy w (...), natomiast podwód przedłożył dokument z tą kolumną. Świadczy to w ocenie Sądu I instancji o wybiórczym przedłożeniu korespondencji e-mail między powodem, a pracownikami pozwanych spółek oraz potencjalnej ingerencji w treść wiadomości e-mail. Z powodu sprzedaży komputera przez pozwaną Spółkę niemożliwe było ustalenie, kto skasował maile. Sprzedaż tego komputera została dokonana już po tym jak Sąd Rejonowy zobowiązał do złożenia wiadomości e-mail. Skutkowało to tym, że działania pozwanej (...) Sp. z o.o. uniemożliwiły przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego informatyka w zakresie, w jakim byłby przydatny do wykazania, czy na komputerze powoda kasowano pocztę elektroniczną. Żadna z pozwanych nie wykazała z kolei, że działania powoda mogły doprowadzić do uniemożliwienia złożenia pełnej dokumentacji wiadomości e-mail do akt sprawy. Wobec czego Sąd Rejonowy, ustalając stan faktyczny nie oparł się na dokumentach w postaci korespondencji e-mail złożonej przez pozwane spółki skoro nie jest to korespondencja pełna i uniemożliwia to tym samym pełną analizę i ustalenie stanu faktycznego na jej podstawie.

Na podstawie tak zgromadzonego materiału dowodowego, Sąd Rejonowy przyjął, że roszczenie powoda jest uzasadnione. W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy wskazał, że podstawą obu roszczeń o odszkodowanie jest przepis art. 45 § 1 k.p. zgodnie, z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy

na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 471 k.p.). Natomiast zgodnie z treścią art. 30 § 1 pkt 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. W przypadkach obu wypowiedzeń, a więc dokonanego przez (...) Sp. z o.o. Sp. k. i (...) (...) Sp. z o.o. wskazano za przyczyny leżące u podstaw rozwiązania stosunku pracy kilka składowych - dotyczące likwidacji stanowiska pracy oraz przyczyny dotyczące sposobu wykonywania pracy przez powoda w obu Spółkach.

Sąd Rejonowy podkreślił, że w obu wypowiedzeniach wskazano likwidację stanowiska pracy powoda. Sąd wskazał, że przy takim wypowiedzeniu należy podać określone zasady doboru pracowników do zwolnienia. Pracodawca winien bowiem nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (por. m.in. wyrok z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12, OSNP 2014 Nr 4, poz. 52). Z tego obowiązku pracodawca jest zwolniony tylko wtedy, gdy przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryterium doboru) jest oczywista lub znana pracownikowi z innych źródeł najpóźniej w chwili złożenia mu przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 września 2013 r., I PK 61/13, OSNP 2014 Nr 12, poz. 166; z dnia 1 kwietnia 2014 r., I PK 244/13, i z dnia 30 września 2014 r., I PK 33/14). Innymi słowy, kryteria wyboru do zwolnienia - co do zasady - muszą być przedstawione zwalnianemu pracownikowi w piśmie wypowiadającym umowę o pracę (art. 30 § 4 k.p.), a nie ujawniane lub poznawane dopiero w sądowym postępowaniu odwoławczym (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2013 r., II PK 5/13). Powyższe stanowisko należy przy tym uznać za utrwalone. Przedstawiony obowiązek pracodawcy jest wynikiem tego, że nieujawnienie przez pracodawcę w treści wypowiedzenia kryteriów doboru do zwolnienia, a więc pozbawienie pracownika (w tym wypadku nauczyciela) możliwości oceny, czy zastosowane względem niego kryteria doboru do zwolnienia były słuszne i właściwe, wymuszałyby na pracowniku wszczęcie procesu sądowego w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny, która potencjalnie upoważniała pracodawcę do dokonania wypowiedzenia umowy o pracę (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2014 r., III PK 11/14). Jeśli więc pracodawca, decydując się na wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi - w razie konieczności wyboru spośród większej liczby zatrudnionych - nie wykona obowiązku polegającego na wskazaniu w oświadczeniu o wypowiedzeniu także przyczyny wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryterium doboru) i ograniczy się do przytoczenia ogólnikowych zwrotów bądź do powtórzenia wyrażenń ustawowych, to wówczas dopuszcza się naruszenia art. 30 § 4 k.p., bo wskazana w taki właśnie sposób przyczyna wypowiedzenia jest niepełna, niedostatecznie skonkretyzowana, a przez to niezrozumiała dla pracownika (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, z dnia 21 marca 2001 r., I PKN 311/00 i z dnia 2 października 2002 r., I PKN 586/01). Spoczywający na pracodawcy, z mocy art. 30 § 4 k.p., obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony ma zatem nie tylko charakter formalny, ale jest powiązany z oceną zasadności dokonanego wobec pracownika wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.) i właśnie z tego powodu przyczyna wypowiedzenia musi zostać być skonkretyzowana. Z kolei, konkretność przyczyny wypowiedzenia polega nie tyle na jej opisaniu w sposób szczegółowy (drobiazgowy), co na precyzyjnym (bez potrzeby snucia domysłów) wskazaniu okoliczności, które w rzeczywistości stanowią przyczynę wypowiedzenia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej to właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie przedmiotem analizy, czy wypowiedzenie było uzasadnione (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2015 r., I PK 140/14). Dlatego w orzecznictwie wyrażono trafny pogląd, że oczywiście wadliwe (bo nazbyt ogólnikowe) jest użycie przez pracodawcę, przy konstruowaniu pisemnej przyczyny wypowiedzenia, zwrotu „zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych lub zmiany organizacyjne”, bo takie ułomne sformułowanie wymusza na pracowniku wytoczenie powództwa skierowanego przeciwko pracodawcy celem poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08)”. Powyższe wywody i opisane w nich stanowisko Sądu Najwyższego Sąd Rejonowy w pełni podzielił.

Sąd Rejonowy zważył, że powód w Spółce (...) zajmował stanowisko formalnie nazwane w strukturach „dyrektor ds. rozwoju”. Jednakże z ustaleń Sądu I instancji wynika, że nie było to stanowisko zarządzające, czy kierownicze

w rozumieniu Kodeksu Pracy, ale powód wykonywał takie same obowiązki jak inni handlowcy zatrudnieni w tej i innych spółkach z grupy (...). Nadmieniał także, że w sposób formalny nie można było oddzielić i rozróżnić, jakie obowiązki powód wykonywał w ramach danej spółki, w ramach konkretnego stosunku pracy u konkretnego pozwanego. Zatrudniano powoda w obu spółkach na różne części etatu które łącznie dawały jeden pełen etat, ale nie powodowało, że wykonywał on różne cele dla różnych spółek - cel był wyznaczony jeden i taki cel miał realizować. Takim celem było dokonywanie sprzedaży usług, produktów z grupy kapitałowej, do której zaliczały się obie spółki. Ponadto jeden też był określony przychodowo cel który powód miał realizować. Powyższe rodzi ten skutek, że mimo formalnego zatrudnienia w obu spółkach, co składało się na zatrudnienie na cały etat, to powód w rzeczywistości realizować miał jeden i ten sam cel określony tym samym planem handlowym. A w zakresie pozostałych obowiązków zlecane były mu czynności pracownicze związane ze sprzedażą dodatkowych produktów na rzecz innych spółek z całej grupy kapitałowej. Sąd Rejonowy nadto ustalił, że na stanowiskach handlowców w tych obu spółkach zatrudnianych było ponad 50 osób i ich zadaniem podobnie jak powoda była sprzedaż usług i produktów całej grupy. Oznacza to, że skoro powód był jednym ze wielu pracowników tej grupy na równym szczeblu to należało porównywać go zatem ze wszystkimi pracownikami zajmującymi się tymi samymi obowiązkami.

Sąd Rejonowy zaakcentował, że w orzecznictwie sądowym utrwalony jest pogląd, że jeśli zwalniany pracownik jest jednym z kilku pracowników i dane stanowisko w strukturze organizacyjnej jest likwidowane to musi zostać on porównany z innymi pracownikami z zastosowaniem określonych kryteriów. Nie ma znaczenia w rzeczywistości, to jak dane stanowisko się nazywa w strukturze organizacyjnej danego przedsiębiorcy, ale liczy się zakres obowiązków i wykonywane zadania. Z akt sprawy i ustaleń Sądu Rejonowego nie wynika, że powód został w jakikolwiek sposób zapoznany z tym, czy został z kimkolwiek porównany przy doborze do zwolnienia, nie zostały mu przedstawione jakiegokolwiek kryteria. Ponadto żadna z pozwanych nie przedstawiła jakiegokolwiek dowodu na poparcie tego, że w ogóle rozwiązując z powodem umowę o pracę porównywała go z innymi pracownikami danej spółki lub innymi handlowcami wykonującymi pracę w ramach tej samej grupy kapitałowej. Przy tym nie ma znaczenia, że stanowisko powoda w strukturach (...) (...) było jedyne, które nazywało się „dyrektor ds. rozwoju”. W rzeczywistości była to tylko nazwa stanowiska pracy powoda, ale nie obrazowała ona w żadnym zakresie obowiązków, jakie powód wykonywał. Powód jak już podano powyżej wykonywał takie same obowiązki jak inni handlowcy którzy również mieli inne nazwy stanowisk pracy. Nadto z zestawienia przedłożonego przez powoda wynika, że nie tylko on był oceniany pod względem ilości i efektywności sprzedaży. Powód nie został zapoznany z jakimikolwiek kryteriami porównawczymi z innymi pracownikami zajmującymi się sprzedażą produktów i usług którzy również mieli cele handlowe w zakresie doboru do zwolnienia.

Kwestią podstawową dotyczącą samego wypowiedzenia u obu ww. pracodawców było ustalenie tego, czy w rzeczywistości doszło do likwidacji stanowiska powoda lub stanowisk pracy powoda u obu pozwanych. O braku likwidacji stanowiska pracy można mówić wtedy, kiedy obowiązki danego pracownika albo nie są wykonywane przez kogokolwiek - podmiot zaprzestaje realizowania takich obowiązków lub te obowiązki zostają rozłożone na innych pracowników. W tej sprawie ani w przypadku (...), ani (...) (...) nie było takiej sytuacji. W rzeczywistości jak ustalono z powodem został rozwiązany stosunek pracy za wypowiedzeniem w obu spółkach w dniu 31 lipca 2014 r. (data złożenia powodowi oświadczenia), a już w dniu następnym czyli 1 sierpnia 2014 r. opublikowano na portalu (...) ogłoszenie na pracownika, który miał wykonywać obowiązki takie same jak powód - zajmować się sprzedażą produktów grupy (...). Nadto żadna z pozwanych spółek nie zdołała wykazać, że obowiązki powoda zostały rozdzielone na innych pracowników. Nie wskazano, kto miałby takie obowiązki przejąć. Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika bowiem, że na miejsce powoda został zatrudniony od dnia 3 września 2014 r. M. F.. Pracownik zatrudniony za powoda wykonywał takie same obowiązki jak powód. Niesporne nawet ze strony obu pozwanych było to, że przejął on część obowiązków po powodzie. Jednak wbrew temu, co przedstawiano nie przejął on wybiórczo tego, co powód. Należy wskazać, że skoro pozwane miały dążyć do optymalizacji zatrudnienia redukując zatrudnienie handlowców poprzez likwidację stanowiska pracy, to jakiegokolwiek zatrudnienie nowej osoby na stanowisko choćby tylko częściowo zbieżne ze stanowiskiem pracy powoda w zakresie wykonywanych obowiązków nie może być utożsamiane z likwidacją stanowiska pracy. Likwidacja stanowiska pracy oznacza, że wszystkie obowiązki bez konieczności zatrudnienia dodatkowej, nowej osoby są rozdzielane na innych pracowników. Tak nie było w tym przypadku, ponieważ z jednej

strony prezentowane jest przez pozwane Spółki stanowisko, że dążono do optymalizacji zatrudnienia oraz potrzeby aktywizacji kadr i dlatego zlikwidowano stanowiska powoda w obu spółkach, ale jednocześnie jest zatrudniana kolejna osoba - M. F., której powierzono obowiązki, które wykonywał powód przed wypowiedzeniem.

Wszelkie rozważania prowadzą do konstatacji, iż pomimo, że oba wypowiedzenia były skonsultowane ze związkami zawodowymi to jednak same przyczyny, które zostały wskazane w obu wypowiedzeniach tj. likwidacja stanowisk pracy odpowiednio dyrektora ds. rozwoju i menagera kluczowych klientów były pozorne i nie doszło do faktycznego zlikwidowania takich stanowisk w strukturze pozwanej. Te stanowiska do których przypisane są obowiązki powoda nazywają się inaczej: handlowiec (w (...)) oraz key account manager (w (...) (...)), jednakże pracownik zatrudniony za powoda wykonuje takie same obowiązki jak powód. Nawet jeśliby uznać, że w rzeczywistości doszło do likwidacji stanowiska pracy to sam tryb doboru powoda do wypowiedzenia był wadliwy, o czym mowa powyżej. Ponadto pozwana nie przedłożyła w toku postępowania dokumentu strategii (...) na podstawie, którego miało dojść do zmian organizacyjnych, a nieprzedłożenie tego obciąża tylko i wyłącznie pozwaną negatywnymi skutkami procesowymi w zakresie materiału dowodowego. Rolą pozwanej (...) było to, by wykazała, że w rzeczywistości doszło do likwidacji stanowiska pracy powoda na podstawie powoływanego dokumentu. Nie zostało to wykazane poprzez przedłożenie jakiegokolwiek dokumentu, natomiast przesłuchani świadkowie nie znali szczegółowych założeń tej strategii.

Sąd Rejonowy zważył, że pozostałe przyczyny wskazane w wypowiedzeniach odnosiły się do kwestii wyniku finansowego osiągniętego przez powoda oraz jego organizacji pracy, stosunku do niej i różniły się w poszczególnych oświadczeniach pracodawcy. Wobec czego Sąd I instancji przeanalizował poszczególne z nich z podziałem na konkretnych pozwanych.

W oświadczeniu pozwanej (...) wskazano niezadawalające wyniki i efekty pracy. Odnosząc się do powyższego Sąd Rejonowy wskazał, że zarzucane jest powodowi niewykonanie założeń budżetowych - realizacja tylko 70% założonej kwoty 424.000 zł. Niezależnie od tego, że pracodawca ma prawo wymagać od pracownika konkretnych efektów pracy, jednak musi to być dostosowane do możliwości psychofizycznych danego pracownika biorąc pod uwagę nie tylko wolę pracodawcy. Z ustaleń Sądu I instancji wynika, że u pozwanej obowiązywał system, w którym przełożony powoda wysyłał mu plan z założoną kwotą budżetu przychodowego w formie maila i załącznika, a powód miał taki dokument podpisany oddać pracodawcy. Oznaczało to zgodę pracownika na uzgodnione cele. W toku procesu ustalono, że nie był to odgórnie sztywno narzucony cel, ale podlegał on negocjacom na linii powód, a pracodawca reprezentowany przez przełożonego powoda J. Ł.. Powód informował swojego przełożonego J. Ł., że nierealne jest wykonanie przez niego założonego planu na 2014 r. ponieważ jest to 190% w porównaniu do roku 2013 r. Jednak negocjacje nie przyniosły rezultatu, powód nie oddał odpisanego i zaakceptowanego planu przychodowego, a tym samym należy uznać, że nie zgodził się, co do kwoty, jaką miał zrealizować. W ocenie Sądu Rejonowego nierealnym było wymaganie od powoda, jako pracownika realizacji 190% tego co w 2013 r. Niekwestionowane przez powoda było to, że powód nie wykonał tego planu w całości takim jaki został mu założony. Jednak nie było to z jego winy ponieważ został przed powodem postawiony cel nierealny do zrealizowania, a nadto był on w tym okresie na urlopie wypoczynkowym oraz był niezdolny do pracy. Normą dla powoda w 2013 r. było to, że w przypadku tego pozwanego na wypracowanie budżetu składało się pozyskiwanie nowych klientów. W 2013 r. pozyskał ich około 30 łącznie, a do momentu wypowiedzenia w 2014 r. około 15. Więc proporcjonalnie na koniec roku mógł pozyskać taką samą ilość klientów. Należy wskazać wobec tego, że wyniki pracy powoda muszą być oceniane przez pryzmat tego, co powód realnie mógł wykonać oraz tego, czy zgodził się na tak znaczące zwiększenie przychodu, który miały wygenerować jego działania. Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że powód nie przyjął takiego planu i negocjował z J. Ł. to jaką kwotę powinien osiągnąć. Nie zostało wykazane, że powód na taką kwotę się zgodził wobec czego taka przyczyna nie może być zasadną podstawą wypowiedzenia. W toku postępowania nie zostało bowiem wykazane, że powodowi został skutecznie wyznaczony (wynegocjowany) cel handlowy, a nie było możliwości jego odgórnego narzucenia. Powód nie zgodził się na tak wysoki cel.

Odnosnie nienależytego wykonywania obowiązków pracowniczych pozwana wskazała kilka grup przyczyn. Pierwszą z nich było zaniedbanie w zakresie pieczy nad terminowością obiegu dokumentacji, nieterminowe przysyłanie kalkulacji kontraktowych oraz nieprawidłowej obsługi systemu (...). Zgodnie z ustaleniami dokonanymi na podstawie zeznań powód rzeczywiście czasem z opóźnieniem przysyłał kalkulacje kontraktowe, ale było to wywołane okolicznościami

nie zawsze leżącymi po jego stronie, a wynikało z absencji lub opóźnienia pracowników działu operacyjnego, którzy musieli przeanalizować kalkulacje, przeprowadzić wizję lokalną. Brak wykonania tego uniemożliwił wprowadzenie kalkulacji w terminie. Wprowadzenie kalkulacji po terminie wynikało z tego, że dział operacyjny nie zaakceptował danej kalkulacji, a nie z tego, że powód nie przedłożył takiej kalkulacji odpowiednim osobom. Aby dział operacyjny zaakceptował kalkulację nie musiała ona być prowadzona do systemu (...). Dwanaście kalkulacji wskazanych w pkt 3a wypowiedzenia wręzonego przez pozwaną (...) było przesłanych po terminie z powodu niezaakceptowania przez dział operacyjny, które wynikały w zakresie tego działu z przyczyn logistycznych. Skoro powodowi nie można zarzucić winy w zakresie przesłania kalkulacji to takie sytuacje nie były zależne od powoda. Taka sama sytuacja była z kalkulacją (...) Sp. z o.o. Powód nie miał możliwości z przyczyn od siebie niezależnych złożyć kalkulacji do systemu wcześniej niż 4 lipca 2014 r.

Odnosnie kalkulacji dotyczącej Fundacji (...) rzeczywiście została ona wprowadzona po terminie, ale nie wynikało to z zaniedbania powoda w tym zakresie tylko z przedłużającego się procesu negocjacji. Sąd I instancji ustalił, że nazwa kontrahenta, cel biznesowy, wartość przewidywana kontraktu i termin realizacji były wpisane już w 2013 r. Każdy z handlowców, czy też piastujący stanowisko dyrektora czy menagera, komunikował bardzo czytelnie swoje działania handlowe w formie tabeli Excel. Podobnie powód. W systemie powód podawał tylko orientacyjną datę, kiedy może zostać osiągnięty dany cel biznesowy. Jednakże powód nie miał wpływu na to, że przedłużały się negocjacje kontraktowe i tym samym spowodowało to opóźnienie we wprowadzeniu kalkulacji kontraktowej. Mimo wprowadzenia tego po terminie kontrakt ten został przez powoda pozyskany dla pozwanej. Podobnie jak w przypadku powyższego było z kalkulacją kontraktową (...) Grupy (...), która to została wprowadzona z przekroczeniem pierwotnie założonego terminu ponieważ trwały negocjacje handlowe. Należy jednak wskazać, że mimo niewprowadzenia kalkulacji w terminie to przełożeni powoda mieli dostęp do śledzenia postępów negocjacji i działań powoda, ponieważ umieszczał on stosowne wpisy o kontraktach w systemie.

Odnosnie kontraktu związanego z działaniami handlowymi - (...) oraz brakiem odnotowywania szans i aktywności w tym zakresie pozwana nie zdołała wykazać, że w rzeczywistości do tego dochodziło. Informacje, które wymuszały system (...) do skutecznego wprowadzenia kontraktu zostały wprowadzone przez powoda, czyli nazwa klienta, przewidywana data uruchomienia kontraktu, wartość kontraktu i zakończenie procesu handlowego. Nadto w czasie negocjacji kontraktu, który ostatecznie nie został zawarty w systemie były umieszczane adnotacje o tak zwanej aktywności handlowej, polegającej na przykład na spotkaniu, powtórnym spotkaniu lub też na powtórnej wizji lokalnej bezpośrednio na danym obiekcie. Pozwana (...) nie przedstawiła dowodu, który stanowiłby podstawy do zakwestionowania powyższego.

Pozwana nie udowodniła, że powód nie podejmował działań mających na celu poprawę wyników ekonomicznych spółki oraz nie przejawiał kreatywności na zajmowanym stanowisku. W odniesieniu do zarzucanego braku podejmowania działań handlowych w projekcie (...) pozwana nie wykazała czego oczekiwała od powoda i w jakim zakresie, tj. kiedy i jakie dokumenty i założenia miałyby zostać przedłożone. Powód miał podjąć rozmowy z ambasadami, zainteresowania ich usługą i podpisania kontraktu. Należy wskazać, że Ambasada nie była prostym klientem, ponieważ często są obostrzenia prawne i uniemożliwiają bądź ograniczają możliwość wykonywania usług przez podmioty z zewnątrz. W toku postępowania wbrew temu, co twierdziła pozwana powód wielokrotnie kontaktował się z ambasadami oferując produkty lub usługi jednak z przyczyn od niego niezależnych nie wyrażano takiego zainteresowania. Niedoprowadzanie do podpisania kontraktu nie było więc zależne od powoda. Bardzo rzadko ambasady na terenie W. wykupywały od pozwanej Spółki usługę outsourcingową z zewnątrz. Tym projektem (...) nie tylko powód był zainteresowany, ale również przekazywał działowi marketingu stosowne informacje. Bezpośredni przełożony dyrektor J. Ł. spytał powoda o skuteczność, na co ten poinformował go, że podpisanie tych umów z ambasadami będzie niemożliwe, taką wiedzę powód przekazywał na bieżąco, co tydzień. Generalnym oczekiwaniem ze strony przełożonego powoda nie było to aby powód przedstawił plan ramowy negocjacji tylko aby pozyskał kontrakty. Jednak tak jak już wskazano powyżej powód informował o braku możliwości powyższego lub tego, że czyni działania, aby je pozyskać, ale będzie to prawie niemożliwe z konkretnych przyczyn.

Odnośnie przyczyny określonej jako brak podejmowania działań związanych z wyjaśnieniem błędów w założonym kontrakcie handlowym (...) (...) Sp. z o.o. pozwana nie wykazała, że w rzeczywistości do tego doszło. Nie przedłożyła w tym zakresie żadnych dowodów. Mając na względzie powyższe przyczyny wskazane w wypowiedzeniu dokonany przez pozwaną (...) Sp. z o.o. Sp. k. okazały się nierzeczywiste, a ponadto część z nich nie była dostatecznie sprecyzowana, aby nosiły miano konkretnych, co oznacza, że roszczenie na podstawie art. 45 § 1 k.p. o odszkodowanie było uzasadnione.

Przechodząc do oceny zasadności wypowiedzenia umowy o pracę dokonanej przez (...) Sp. z o.o., Sąd Rejonowy podkreślił, że tak jak już wskazano wyżej przyczyna dotycząca likwidacji stanowiska pracy powoda również w tej spółce okazała się pozorna, nie doszło do likwidacji stanowiska pracy. Wobec tego zbędne jest powtarzanie argumentacji, która została już przytoczona wyżej. Wobec tego Sąd I instancji przeszedł do analizy przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu jako B. Na wstępie wskazał, jak już podniesiono wyżej, że w rzeczywistości na powoda był nakładany jeden i ten sam plan przychodowy dotyczący (...) oraz (...). W ramach planu przychodowego na 2014 r. oprócz tego, że powód miał realizować cele dla Spółki (...), to także dla (...). Powód w ramach tego planu przychodowego miał zajmować się głównie sprzedażą produktów klasy A - premium dla (...). Znajdowało to odbicie w znaczącej przewadze narzuconego powodowi celu przychodowego jak wskazano w wypowiedzeniu. Wyznaczenie powodowi konieczności działania w zakresie sprzedaży małego miejsca od początku 2014 r. produktów i usług innych spółek prawa handlowego (...). Powód oferował je przy każdej rozmowie zarządcy nieruchomości i pytał, czy byliby zainteresowani tymi produktami, zazwyczaj spotykał się z odmową. Powód zajmował się sprzedażą produktów do biurowców atlasowych, tj. najbardziej prestiżowych budynków w W. i również w regionie pñ-wsch - miejscem pracy powoda była głównie W.. Podobnie jak przypadku (...) powód nie zaakceptował takiego planu przychodowego. W ramach świadczonych hotelom usług premium miały być sprzedawane produkty takie jak szampony, żele do mycia, itp. Powód przedstawiał takie oferty zarządcom jednakże były one odrzucane ze względów ekonomicznych. Powód informował przełożonych o tym, że oferty nie są konkurencyjne, ale jego przełożeni nie zdecydowali się na obniżkę cen, które tylko w takim zakresie mogłyby zainteresować potencjalnych nabywców z innego segmentu. Powód nie był bowiem w stanie sprzedawać narzuconych mu produktów, a także oferować usług z powodu braku ich konkurencyjności w stosunku do tych, co posiadają już od innych dostawców. W zakresie (...) nie posiadała kuchni centralnej w W., co uniemożliwiało zaoferowanie korzystnych warunków dla potencjalnych odbiorców. Natomiast odnośnie (...) była to spółka wyłącznie dedykowana do świadczenia sprzątnia obiektów handlowych. Powód nie posiadał bazy potencjalnych klientów, nie posiadał kontaktów handlowych, nie posiadał nawet kompetencji, z tego powodu, że to była zupełnie inna usługa i nie posiadał wiedzy praktycznej pod tytułem baza, nie miał narzędzia na podstawie którego mógłby skutecznie skorzystać, pozyskując te kontakty. Powodowi zostało to narzucone, aby osiągnął określony cel w pół roku, podczas gdy z powodu nowych obowiązków i konieczności wykonania planu dla (...) i braku kontaktów było to utrudnione. Zadania były przydzielone bez wiedzy powoda, bez akceptacji i bez fizycznego poświadczenia własnoręcznym podpisem przyjęcia tych zadań budżetowych. Natomiast odnośnie zadań dla (...) (...) powód w rzeczywistości przyjął takie założenia w wysokości 15.000 zł przychodu, nie wykonał tego z powodu braku czasu, ale było to na tyle niewielkie w stosunku do całości planu, że nawet jego niewykonanie w tym zakresie nie mogło stanowić podstawy wypowiedzenia.

Odnośnie przyczyny określonej w punkcie C wypowiedzenia pozwana Spółka podała, że powód nie był kreatywny w zakresie czynności zmierzających do poprawy wyników ekonomicznych. W ocenie Sądu Rejonowego przyczyna sformułowana w punkcie C jest na tyle ogólna, że nie poddaje się kontroli. Pozwana nie sprecyzowała na etapie składania oświadczenia jakich czynności powód nie dokonał. Ponadto z ustaleń Sądu wynika, że powód informował o tym, że zarządcy, którym oferuje usługi nie są nimi zainteresowani z powodu cen lub posiadania własnego dostawcy. Niekonkretność przyczyny nie pozwala na analizę i omówienie przyczyny w kontekście konkretnych sytuacji w pracy powoda w pozwanej Spółce.

Odnośnie przyczyny określonej w punkcie D wypowiedzenia Sąd I instancji wskazał, że każdy z handlowców miał narzucone produkty z kategorii galanteria hotelowa, która miała być uzupełnieniem oferty handlowej, którą każdy z handlowców miał oferować do klientów, do których się kierował. Powód miał te produkty sprzedawać od stycznia 2014 r. Wcześniej takich obowiązków nie miał. Powód w ramach tego projektu spotykał się z zarządcami hoteli

które obsługiwał i informował ich o ofercie np. w Hotelu (...). Powód jednocześnie występował do przełożonego J. Ł. o udostępnienie mu danych hoteli i bazy, którym mógłby je oferować jednak nie otrzymał takiej bazy adresów. Nie można wobec tego powiedzieć, że powód nie angażował się w wykonywanie tego zadania, ponieważ przedstawił to dwóm hotelom, co do których miał wiedzę, jednak te hotele odmówiły. Próbował również pozyskać bazę hoteli jednak bez rezultatu. Sąd wskazał, że było to dla powoda nowe zadanie i wymagało czasu, a tym samym przez zaangażowanie należy rozumieć to, że powód miał na względzie ten program i starał się wykonywać wszelkie działania, aby uzyskać klientów. Ponadto ta przyczyna z samego sformułowania jest niesprecyzowana ponieważ nie wynika z niej czego pracodawca od powoda oczekiwał, jakiego zaangażowania, jakich działań, a tak ogólne ujmowanie przyczyny wypowiedzenia uniemożliwia jej kontrolę. W ocenie Sądu powód dołożył wszelkich starań, aby móc realizować zadania w takim zakresie nawet, na jaki się nie zgodził, ale zostało mu to narzucone odgórnie. Naturalnym jest, że skoro powód nie otrzymał bazy hoteli, czyli potencjalnych klientów nie mógł efektywnie sprzedawać produktów, zaś zbudowanie takiej bazy wymaga czasu. W ocenie Sądu Rejonowego powód nie miał tego czasu wystarczająco ze względu na to, że został na niego nałożony również cel w (...) który przekraczał cel z 2013 r.

Odnośnie przyczyny określonej jako punkt E Sąd Rejonowy wskazał, że na Karcie Celów Handlowych na 2014 r. było określenie celu handlowego na poziomie o ponad 100% wyższym niż w 2013 r. Powód nie mógł ze względów obiektywnych zrealizować tak dużej sprzedaży, w latach poprzednich wzrost był o max 25% rok do roku. Powód próbował rozmawiać z J. Ł. na temat zmiany celu handlowego, który był nierealny ale nie spotkał się ze zrozumieniem. W związku z tym, że powód miał możliwość rozmowy z przełożonym na temat celów i negocjowania ich wysokości powód nie złożył tej karty. Jednak mimo tego wykonywał czynności na rzecz spółek tak jakby miał postawione cele i dzięki temu zawierał konkretne kontrakty. Faktem jest, że powód nie przedłożył karty celów w terminie, jednak było to niewielkie uchybienie wobec tego, że realizował cele które mu narzucono z góry. Odnośnie natomiast przyczyny określonej jako punkt F dotyczącej niezrealizowania nowego celu biznesowego związanego z uczestnictwem w programie pn. (...) w szczególności nieprzedkładaniem odpowiedniej ilości kart crossellignowych w ilości min. 5 na tydzień, Sąd I instancji ustalił, że powód przedłożył 8 takich kart w okresie od dnia 1 stycznia 2014 r. do dnia 30 czerwca 2014 r. Powód sam przyznał, że przedłożył takich kart mniej niż wymagana ilość. Natomiast główną przyczyną było nierealizowanie nowego celu biznesowego. Jednakże pozwana nie wskazała w wypowiedzeniu, jakiego celu biznesowego powód nie zrealizował, jaki cel miał realizować, a także w jakim wymiarze go zrealizował. Wobec tego przyczyna ta jest niekonkretna. Karty ze sprzedażą multiproduktową mieli przedstawić handlowcy. Były wymienione wszystkie produkty, którymi handlowiec miał zainteresować potencjalnego klienta. Miały być wypełniane w trakcie spotkania, trafiać do działu wsparcia sprzedaży i do przekazania kolejnemu handlowcowi, który miał się tym zająć. Sąd Rejonowy wskazał, że świadkowie potwierdzili, że inni pracownicy również składali niewymaganą ilość takich kart. Często przedstawienie takich kart w rzeczywistości było nie do wykonania, ze względu na to, że klienci nie byli zainteresowani. W przypadku powoda nieprzedstawianie takich kart do pracodawcy wynikało z tego, że powód nie chciał tracić klienta premium lub naruszyć jego zaufanie proponując produkty, którymi nie był wcale zainteresowany. Produkty oferowane na karcie cross w 90 procentach nie były dedykowane do segmentu, który był docelowym segmentem powoda. Wobec tego powód nie z własnej winy, ale okoliczności niezależnych wynikających z uwarunkowań na rynku dostarczył tylko 8 kart crossellingowych. Wobec powyższego nie może stanowić to uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia.

Mając na względzie powyższe również wypowiedzenie dokonane przez pozwaną (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. okazało się nieuzasadnione i wobec czego powód ma prawo żądać odszkodowania na podstawie art. 45 § 1 k.p.

Odnośnie kwot zasądzonych odszkodowań Sąd Rejonowy miał na względzie, że u obu pozwanych powód by zatrudniony ponad 3 lata, wobec czego obowiązywał go trzymiesięczny okres wypowiedzenia. Biorąc pod uwagę treść art. 471 k.p. należało zasądzić od (...) Sp. z o.o. Sp. k na rzecz powoda kwotę 6.000 zł jako równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia w kwocie 2.000 zł oraz od (...) Sp. z o.o. kwotę 18.000 zł jak równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia w kwocie 6.000 zł (pkt 1 i 2 wyroku).

W przedmiocie kosztów procesu Sąd Rejonowy miał na względzie, że powód wygrał w całości jeśli chodzi o roszczenia przeciwko obu pozwany. Wobec tego, Sąd zastosował regułę określoną w art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Powód był

reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika w osobie adwokata. Także od pozwanej (...) Sp. z o.o. Sp. k. należało zasądzić kwotę 180,00 zł na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu, a od pozwanej (...) Sp. z o.o. kwotę 3.3780 zł biorąc pod uwagę, że powód wniósł opłatę od pozwu w kwocie 3.600 zł która była niezbędna do zainicjowania postępowania sądowego oraz kwotę 180 zł na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 cytowanego wyżej rozporządzenia (pkt 3 i 4 wyroku).

W punkcie 5 sentencji wyroku Sąd Rejonowy na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych nakazał ściągnąć od pozwanej (...) Sp. z o.o. Sp. k. z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa kwotę 300 zł tytułem opłaty od pozwu której powód nie miał obowiązku uiścić (5% x 6.000 zł) oraz 91,30 zł tytułem kosztów sądowych tymczasowo poniesionych przez Skarb Państwa biorąc pod uwagę, że w procesie brało udział dwóch pozwanych, a udział tego pozwanego w zakresie, w jakim uległ jeśli chodzi o całość kwot zasądzonych wyrokiem wyniósł 25% (25% x 365,21 zł)

W punkcie 6 sentencji wyroku Sąd Rejonowy na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych nakazał pobrać od pozwanej (...) Sp. z o.o. kwotę 273,91 zł obliczona jako 75% kwoty 365,21 zł która to stanowi procentowy udział w zakresie jakiego pozwana ulegała odnośnie kwot zasądzonych wyrokiem w punkcie 1 i 2 sentencji wyroku.

W punktach 6 i 7 wyroku Sąd Rejonowy nadał rygor wykonalności zasądzonym kwotom na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. biorąc pod uwagę niekwestionowane wysokości zarobków powoda w każdej ze spółek.

Apelację od powyższego orzeczenia wnieśli pozwani, zaskarżając powyższy wyrok w całości, zarzucając mu naruszenie:

I. przepisów postępowania, tj.

a) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak należytego rozważenia przez Sąd Rejonowy dowodów w niniejszej sprawie, co z kolei doprowadziło do oparcia wyroku na błędnych ustaleniach faktycznych poczynionych przez Sąd, tj.

- pominięciu okoliczności wynikającej z przeprowadzonych dowodów osobowych, to jest zeznań M. M. i J. Ł. i dowodów z dokumentów w postaci stanu zatrudnienia w obu spółkach z dnia 31 lipca 2014 r. oraz z dnia 1 listopada 2014 r., że faktycznie doszło do likwidacji stanowiska powoda - menedżera segmentu rynku w (...) spółka z o.o. oraz - dyrektora ds. rozwoju w (...) Company spółka z o.o.;

- pominięciu ustalenia, że na skutek działań pracodawców doszło do restrukturyzacji zatrudnienia w postaci likwidacji stanowiska pracy powoda, połączonej z obniżeniem kosztów działalności obu spółek,

- błędnym ustaleniu, że powód wykonywał takie same obowiązki jak inni handlowcy, a tym samym wobec niego należało stosować kryteria doboru do zwolnienia, pomimo faktu, że zajmował się on ściśle określonym segmentem rynku sprzedażowego, tj. sprzedażą produktów klasy A- premium i miał inny zakres obowiązków od pracowników zajmujących stanowiska pracy np. key account managerów, w tym również obowiązków pracowniczych M. F.,

- pominięciu szeregu dowodów korzystnych dla pozwanych, chodzi w szczególności o zeznania świadków J. Ł. i M. M., w części zeznania powoda oraz o dowody z dokumentów tj. zestawienie stanu zatrudnienia w obu spółkach z dnia 31 lipca 2014 r. i z dnia 1 listopada 2014 r., wydruk realizacji budżetu sprzedaży nowej powoda z okresu styczeń-czerwiec 2014 r., wydruk korespondencji elektronicznej z powodem, z których wynika, że nastąpiła faktyczna likwidacja stanowiska pracy powoda oraz, że M. F. nie przejął obowiązków pracowniczych J. B.,

- błędnym ustaleniu, nieoparte żadnym dowodem, że M. F. w całości przejął zakres obowiązków powoda;

b) art. 328 § 2 (obecnie art. 327¹ § 1 pkt 1) k.p.c., poprzez nieprecyzyjne wskazanie i ustalenie w uzasadnieniu wyroku faktów, które Sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił mocy dowodowej, w szczególności przez nieuzasadnione pominięcie korzystnych dla pozwanych:

- części zeznań powoda, w zakresie przyznanej przez niego okoliczności, że wykonywał w ramach obowiązków pracowniczych określoną sprzedaż produktów klasy A - premium oraz, że wykonywał z uwagi na posiadane doświadczenie i kwalifikacje szereg innych czynności odmiennych od typowych czynności sprzedażowych, o charakterze szkoleniowym (np. nowych pracowników), wprowadzenia nowych programów (np. (...)), a tym samym, że nie może być mowy o przejściu jego obowiązków przez M. F. oraz, że jego stanowisko nie różniło się od pracy innych handlowców;

- zeznań J. Ł. i M. M., w zakresie wskazania, że M. F. nie został zatrudniony na stanowisko powoda i miał inny zakres obowiązków, a likwidacja stanowiska J. B. była restrukturyzacją zatrudnienia połączoną z optymalizacją kosztów działalności obu pozwanych;

- dowodu z dokumentów tj.: zestawienia stanu zatrudnienia w obu spółkach z dnia 31 lipca 2014 r. i z dnia 1 listopada 2014 r., wydruku realizacji budżetu sprzedaży powoda z okresu styczeń-czerwiec 2014r., wydruku korespondencji e-mail z powodem, z których wynika, że nastąpiła faktyczna likwidacja stanowiska powoda, nie mająca cechy pozorności, że M. F. nie przejął obowiązków pracowniczych J. B. oraz, że istniały przyczyny uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy z powodu nieosiągnięcia przez powoda przyjętych założeń sprzedażowych;

I. przepisów prawa materialnego, tj.

- art. 30 § 4 k.p. poprzez jego niewłaściwą wykładnię polegającą na przyjęciu, że w sprawie doszło do naruszenia przepisów o wypowiedzeniu umowy o pracę oraz, że wskazane w oświadczeniu pracodawców z dnia 31 lipca 2014 r. przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę powoda są pozorne i nie uzasadniają rozwiązania stosunku pracy;

- art. 45 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i uznanie, że wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez pozwane Spółki, nie są prawidłowe oraz opierały się na nieistniejących lub nieuzasadnionych przyczynach;

- art. 10 w związku z art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, poprzez uznanie, że w sprawie nie rozwiązano stosunków pracy powoda z przyczyn niedotyczących pracownika, co wiąże się z ustaleniem przez Sąd pozorności likwidacji jego stanowiska pracy.

Stawiając powyższe zarzuty, strona skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania, a także o zasądzenie od powoda na swoją rzecz zwrotu kosztów postępowania przed Sądem I i II instancji według norm przepisanych (apelacja k. 540-542).

W odpowiedzi na apelację, pełnomocnik powoda wniósł o oddalenie apelacji w całości oraz o zasądzenie od pozwanych na swoją rzecz kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa procesowego z tytułu postępowania odwoławczego według norm przepisanych (odpowieź na apelację k. 582-586).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanych jest bezzasadna i jako taka podlega oddaleniu.

Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy dokonał ustaleń stanu faktycznego i przeprowadził właściwą ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Sąd Okręgowy w pełni podziela i akceptuje te ustalenia i właściwą argumentację prawną. W tym zakresie stanowisko Sądu Rejonowego znalazło akceptację Sądu II instancji.

Sąd Okręgowy nie podzielił zarzutu naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c., zgodnie z treścią którego Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Taka ocena dokonywana jest na podstawie przekonań Sądu, jego wiedzy i posiadanego doświadczenia życiowego, a ponadto powinna uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły 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.

Sąd Rejonowy właściwie ocenił materiał dowodowy zgromadzony w sprawie. W tym zakresie nie można skutecznie podnosić zarzutu dowolności oceny dowodów przedstawionych przez obie strony postępowania.

Z uwagi na fakt, że apelacja pozwanych była niezasadna w całości, w tym w zakresie naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisu art. 30 § 4 k.p., od tego środka zaskarżenia należy rozpocząć analizę i ocenę okoliczności sprawy w aspekcie tego, że przyczyna wypowiedzenia, wskazana przez pracodawcę w wypowiedzeniu nie odpowiada wymogom ustawowym stawianym pracodawcy, który zamierza rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony.

Nie ulega wątpliwości, że na stanowisku pracy, na którym zatrudniony był powód przed wypowiedzeniem u strony pozwanej zatrudnionych było około 50 osób. Pomimo tego, że jego stanowisko pracy formalnie nosiło nazwę dyrektora ds. rozwoju oraz managera segmentu rynku to jednak powód wykonywał te same obowiązki, co pracownicy zatrudnieni na stanowiskach handlowców. Powód zajmował się bowiem, tak samo jak wskazane wyżej osoby, kontraktami rynkowymi, natomiast do jego obowiązków służbowych należała sprzedaż usług oferowanych przez obie pozwane Spółki. Powód nie był jednocześnie w żadnym stopniu osobą decyzyjną w jakichkolwiek kwestiach, dotyczących działalności Spółek. Pomimo zatem formalnej nazwy jego stanowiska pracy, nie miał on instytucjonalnego wpływu na podejmowane przez pozwane działania. Nie miała zatem miejsca sytuacja, w której likwidacji miałyby ulec jedno (jedyne) stanowisko pracy funkcjonujące w pozwanych Spółkach. Pozwane jako pracodawca mając na uwadze dokonanie likwidacji jednego ze stanowisk pracy, do którego przypisane były te same obowiązki, jakie wykonywały osoby na stanowiskach handlowców, musiały dokonać wyboru pracownika do zwolnienia. W niniejszej sprawie wybór ten zaś został przez pozwane dokonany niejako z automatu, bez wcześniejszego ustalenia kryteriów osób, które będą brane pod uwagę do zwolnienia. Sąd Rejonowy prawidłowo wskazywał, że skoro powód był jednym z wielu pracowników tej samej grupy na równym szczeblu, to należało porównywać go zatem ze wszystkimi pracownikami zajmującymi się tymi samymi obowiązkami i zadaniami. W tych okolicznościach pozwane były więc zobowiązane zastosować określone kryterium (kryteria) w tym zakresie. Nie ulega wątpliwości, że postępowanie przeprowadzone przez Sąd Rejonowy wykazało ponad wszelką wątpliwość, że kryterium takie nie zostało wskazane w pisemnym wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę. Nie zostało ono też w żaden inny sposób powodowi zakomunikowane przed uruchomieniem przez niego sądowej procedury odwoławczej.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalone jest już stanowisko, że pracodawca, wypełniając obowiązek wynikający z art. 30 § 4 k.p. w wypowiedzeniu umowy o pracę winien wskazać nie tylko podstawową przyczynę wypowiedzenia, jaką jest likwidacja stanowiska pracy, lecz także przyczynę wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 2013 r. sygn. I PK 61/13, z dnia 4 marca 2015 r. sygn. I PK 183/14, z dnia 11 marca 2015 r. sygn. III PK 115/14 i z dnia 23 czerwca 2016 r. sygn. II PK 152/15). To na pracodawcy spoczywa także ciężar dowodu, że zastosował kryteria doboru oraz że były one właściwe, w tym w szczególności, że odpowiadały wymaganiu zastosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 1997 r. sygn. I PKN 442/97 i z dnia 30 września 2014 r. sygn. I PK 33/14). W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest zaś ściśle związany z

możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu przepisu art. 45 § 1 k.p., gdyż zakresła granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór. Niewątpliwie wskazanie w wypowiedzeniu umowy o pracę kryteriów doboru pracowników do zwolnienia prowadzi do oczywistego wniosku, że pracodawca stanął przed koniecznością wyboru pracownika do zwolnienia, co z kolei oznacza ograniczenie zatrudnienia w grupie stanowisk o analogicznym charakterze. W konsekwencji zasadność dokonanego wypowiedzenia ocenić należy przez pryzmat zastosowanych kryteriów typowania do zwolnienia odnoszonych do ogółu pracowników zatrudnionych na analogicznych stanowiskach. Przedstawienie pracownikom kryteriów, którymi pracodawca kierował się przy typowaniu pracownika do zwolnienia, służy zabezpieczeniu interesów samego pracodawcy na wypadek ewentualnego procesu sądowego.

Kryteria doboru pracowników do zwolnienia winny być przedstawione pracownikowi w pisemnym wypowiedzeniu umowy o pracę, a nie dopiero ujawnione lub poznane przez pracownika w postępowaniu sądowym (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2013 r. sygn. II PK 5/13). Strona pozwana wskazanemu wyżej obowiązki nie podołała, ponieważ nie wskazała żadnego kryterium wyboru powoda do zwolnienia, a wskazywanie takiego kryterium na etapie postępowania sądowego było spóźnione. Należy również podkreślić, że o pozorności powyższej przyczyny wypowiedzenia świadczy fakt, że pozwana i spółki z grupy kapitałowej pozwanej stale prowadzą na różnych portalach internetowych, rekrutacje nowych pracowników do pionu sprzedaży. W dniu 1 sierpnia 2014 r., czyli już następnego dnia po wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę, pozwana zamieściła na portalu internetowym „(...)” ogłoszenie o rekrutacji na stanowisko pracy Key account managera o charakterze pracy analogicznym, co do stanowiska pracy powoda. A zatem, pozwana niezwłocznie podjęła starania zatrudnienia nowej osoby w takim samym charakterze, w jakim był zatrudniony powód nieco inaczej jednak określając nazwę stanowiska pracy. Zaakcentować przy tym należy, że powód przez cały okres zatrudnienia wykonywał swoje obowiązki z dołożeniem najwyższej staranności, stale podnosząc swoje kwalifikacje zawodowe, a pozwana nigdy nie zgłaszała pod jego adresem jakichkolwiek zastrzeżeń dotyczących jakości bądź efektywności jego pracy. Wręcz przeciwnie, powód był pracownikiem od lat wyróżnianym za zaangażowanie i efekty pracy. Powód otrzymał liczne dyplomy i podziękowania za szczególne osiągnięcia w pracy, zaś w stale prowadzonych rankingach handlowych zajmował pozycję w ich pierwszej połowie. W całym okresie swojego zatrudnienia, powód co kwartał otrzymywał premie za zrealizowanie sprzedaży na poziomie rentowności przekraczającej 18%. Powód oprócz realizacji planów sprzedażowych w zakresie usług porządkowo-czystościowych wdrożył u pozwanej program (...), w ramach którego prowadził szkolenia i prezentacje dla zarządców nieruchomości o technologiach i sposobach utrzymania czystości stosowanych przez spółki Grupy (...). Program ten cieszył się bardzo dużym zainteresowaniem, co miało przełożenie na pozyskiwanie nowych kontraktów dla pozwanej. Ponadto powód szkolił nowych pracowników z pionu handlowego w zakresie sposobu przeprowadzenia wyceny usługi porządkowo-czystościowej oraz sporządzenia właściwej kalkulacji niezbędnej do złożenia oferty handlowej. Na ww. okoliczności wskazują odpisy dyplomów otrzymanych w latach 2007-2013 oraz wydruki trzech rankingów za trzy kwartały 2013 r. wraz z mailem przewodnim oraz rankingi za okres od stycznia do maja 2014 r. Nawet zatem gdyby pozwana zamierzała dokonać zmian organizacyjnych powodujących konieczność zastosowania trybu postępowania określonego w przepisach o tzw. zwolnieniach grupowych, to w dokonanym w stosunku do powoda wypowiedzeniu, nie wskazała jasnych i obiektywnych kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, tym bardziej w sytuacji, w której nie rozwiązała umowy o pracę z żadnym z pracowników legitymujących się niższymi kwalifikacjami, doświadczeniem zawodowym i osiąganymi wynikami w pracy. W świetle powyższego należy zatem uznać, co prawidłowo też przyjął Sąd I instancji, że wskazana w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę z powodem, jako pierwsza, przyczyna dokonania tego wypowiedzenia jest nieprawdziwa oraz pozorna.

Odnosząc się natomiast do pozostałych przyczyn wypowiedzenia wskazanych przez stronę pozwaną wskazać należy, że przyczyny te również nie zasługują na uwzględnienie. Na wstępie podkreślić należy, że pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. prowadzi działalność gospodarczą w ramach Grupy (...), liczącej na terenie kraju około 40 spółek powiązanych ze sobą kapitałowo i personalnie, zajmujących się różnymi rodzajami działalności. Przekłada się to w sposób bezpośredni na sposób zatrudniania pracowników pionów sprzedaży, a także zakresy ich obowiązków. Standardem jest zatrudnianie pracownika jednocześnie w więcej niż jednej spółce i powierzanie mu w ramach jednego stosunku pracy obowiązków w zakresie sprzedaży produktów i usług różnych spółek grupy. W ten sposób

był zatrudniony także i powód, który poza umową o pracę z pozwaną świadczył pracę jednocześnie na 0,75 etatu w powiązanej spółce (...) Sp. z o.o. i otrzymywał premie z tytułu osiągniętej sprzedaży na podstawie umów zlecenia zawieranych z jeszcze inną spółką z Grupy (...) Sp. z o.o. Sp.k., a narzucane mu plany sprzedaży dotyczyły jeszcze innych spółek z grupy. Plan budżetu przychodowego na pierwsze półrocze 2014 r. zakładał uzyskanie 314.000,00 zł, co stanowi 95% wykonania ww. planu. Istotną przyczyną niepełnego wykonania przez powoda planu były jego urlop oraz choroba, trwająca od początku maja. Pomimo nienajlepszego stanu zdrowia, powód stawał się jednak do pracy i realizował zleczone mu zadania. W okresie od dnia 26 maja 2014 r. do dnia 30 maja 2014 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. W pierwszym tygodniu czerwca wrócił do pracy, jednak już w dniu 9 czerwca 2014 r. był zmuszony udać się na kolejne zwolnienie lekarskie, na którym przebywał do dnia 13 czerwca 2014 r. Z kolei w okresie od dnia 16 czerwca 2014 r. do dnia 30 czerwca 2014 r. powód przebywał na urlopie wypoczynkowym zgodnie z planem urlopów zaakceptowanym przez przełożonych. Wyłącznie zatem z tych względów powód nie był w stanie zrealizować 95% zakładanego przez pozwaną planu sprzedaży, co stanowi okoliczność usprawiedliwioną, która z kolei nie może stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia mu stosunku pracy.

Jednym z obowiązków służbowych powoda było przysyłanie kalkulacji kontraktowych oraz prawidłowa obsługa systemu (...), który to system służył do monitorowania pracy danego handlowca, etapu realizacji celu oraz jego powodzenia lub braku. Powód z opóźnieniem przysyłał kalkulacje kontraktowe, co było spowodowane często okolicznościami leżącymi nie po jego stronie. Opóźnienia wynikały także z absencji lub opóźnienia pracowników działu operacyjnego, którzy musieli przeanalizować kalkulacje i przeprowadzić wizję lokalną. Brak zrobienia tych czynności uniemożliwiał wprowadzenie kalkulacji w terminie. (...) obligatoryjnie wymuszał konieczność załączenia stosownych kalkulacji, bez których nie było możliwości wpisania planowanych kontraktów handlowych. Wskazać jednak należy, że powód z 11 wymienionych ofert, doprowadził do finalizacji aż 8, co skutkowało zawarciem kontraktów, które zostały wdrożone i obecnie są realizowane. To samo dotyczy też kalkulacji kontraktowych dla Fundacji (...) i (...) Grupy (...), które zostały wprowadzone do systemu (...) na etapie zakładania oferty, a następnie również zostały sfinalizowane poprzez zawarcie kontraktów, wdrożenie i aktualną realizację. Ponadto powód dopilnował także tego, aby wszystkie formalności dotyczące kontraktu z firmą (...) zostały dopełnione, a kontrakt z tą firmą został podpisany. Z kolei, co do zarzutu braku podejmowania działań mających na celu poprawę wyników ekonomicznych Spółki oraz brak kreatywności na zajmowanym samodzielnym stanowisku to wskazać należy, że powód ustnie informował swojego bezpośredniego przełożonego J. Ł., że według jego kalkulacji dochodowość kontraktu wynosi około 25%. Informacje uzyskane od dyrektorów ds. operacyjnych odpowiedzialnych za kontrakt w czasie jego realizacji potwierdziły dochodowość kontraktu na wskazanym przez powoda poziomie. Ponadto w 2014 r. powodowi wyznaczono do realizacji plan finansowy, stanowiący 190% wyniku finansowego, osiągniętego w 2013 r. Jako, że powód był świadom, że ten cel jest obiektywnie niemożliwy do zrealizowania, a nadto nie może on zostać odgórnie sztywno narzucony, doszło do negocjacji pomiędzy powodem, a jego przełożonym J. Ł., co nie przyniosło jednak rezultatu. Powód nie zaakceptował takiej wartości, w związku, z czym nie oddał podpisanego planu przychodowego. Sąd I instancji słusznie zatem uznał, że powoda nie obowiązywał ten plan, a pracodawcy nie mieli podstaw, aby oczekiwać, by został on przez powoda zrealizowany. Tym samym nie mogło to stanowić przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Naruszenie tego przepisu może polegać na nie wskazaniu w ogóle przyczyny wypowiedzenia lub podaniu w wypowiedzeniu innej przyczyny niż faktycznie uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny „nierzeczywistej” lub na niewystarczająco jasnym jej określeniu. Z bogatego orzecznictwa Sądu Najwyższego jednoznacznie wynika, że podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej, jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu przepisu art. 30 § 4 k.p. Obowiązek pracodawcy względem pracownika wynikający z art. 30 § 4 k.p. ma doniosłe skutki procesowe, gdyż wskazanie w pisemnym oświadczeniu przez pracodawcę przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed organami orzekającymi toczyć się może tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a pracodawca jest pozbawiony możliwości powoływania się

w toku postępowania na inne przyczyny, które mogłyby uzasadniać wypowiedzenie stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98).

Podanie pracownikowi przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę, pozwala na dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści. Powyższe rozważania mają dla sprawy oraz jej rozstrzygnięcia istotne znaczenie, albowiem stwierdzenie naruszenia przepisu art. 30 § 4 k.p. ma wpływ na ocenę zgodności rozwiązania stosunku pracy z prawem, bądź też naruszenie prawa. Stwierdzenie naruszenia prawa determinuje powstanie po stronie pracownika roszczeń przewidzianych w art. 45 § 1 k.p. W przypadku, gdy wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu, jak w niniejszej sprawie – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sądu I instancji, który wskazał, że przyczyny wskazane w wypowiedzeniu dokonany przez pozwaną (...) Sp. z o.o. oraz pozwaną (...) Sp. z o.o. okazały się nierzeczywiste, a ponadto część z nich nie była dostatecznie sprecyzowana, aby nosiły miano konkretnych, co oznacza, że roszczenie na podstawie przepisu art. 45 § 1 k.p. o odszkodowanie było uzasadnione.

W niniejszej sprawie Sąd Rejonowy przeprowadził obszerne postępowanie dowodowe, dokonał wyczerpujących i szczegółowych ustaleń faktycznych, które w konsekwencji skutkowały wyprowadzeniem logicznie prawidłowych, a przy tym trafnych i niesprzecznych wniosków. Ponadto dokładnie i wnikliwie przeanalizował zeznania stron i świadków, a w pisemnym uzasadnieniu wyroku przytoczył argumenty uzasadniające dokonaną przez siebie ocenę. Sąd II instancji jest zdania, że naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów nie można upatrywać w takiej ocenie materiału dowodowego, która jest logiczna, zgodna ze wskazaniami doświadczenia życiowego oraz dokonana w sposób wszechstronny, ale niezgodnie z wolą strony pozwanej. W związku z tym należy uznać, że zarzut naruszenia prawa materialnego tj. art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 k.p. i art. 10 w związku z art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, a także zarzut dokonania niewłaściwej oceny stanu faktycznego i prawnego, w kontekście zebranego materiału dowodowego, nakazującą stwierdzenie, że nastąpiło przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów dokonanej przez Sąd Rejonowy - jest niezasadny.

Reasumując, wobec braku uzasadnionych zarzutów apelacyjnych i wobec braku wystąpienia podstaw, które powinny zostać wzięte pod uwagę z urzędu, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. w pkt 2 wyroku oddalił apelację pozwanych, jako bezzasadną.

O kosztach postępowania apelacyjnego, Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Na koszty zasądzone od pozwanych na rzecz powoda złożyło się wynagrodzenie pełnomocnika w kwocie po 120,00 zł od każdego z pozwanych określone w § 9 ust. 1 pkt.2 w związku z § 10 ust. 1 pkt.1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2018 r. poz. 265) (pkt 3 wyroku).

Ponadto w pkt. 1 wyroku, Sąd Okręgowy na podstawie art. 350 § 1 k.p.c. sprostował oczywistą omyłkę pisarską, zawartą w wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie z dnia 29 października 2020 r., sygn.VI P 451/14 poprzez prawidłowe oznaczenie strony pozwanej.

SSO Dorota Michalska SSO Renata Gąsior SSO Monika Roslan-Karasińska