

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 23 kwietnia 2018 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie sygn. akt X P 298/17 z powództwa M. L. przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w W. o przywrócenie do pracy oddalił powództwo i zasądził od M. L. na rzecz (...) Spółki Akcyjnej w W. kwotę 180 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego pozwanego.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

M. L. był zatrudniony w (...) Spółce Akcyjnej w W. (poprzednio (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W.) od 17 września 2007 roku, w tym od 1 lipca 2008 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ostatnio (od 1 grudnia 2015 roku) na stanowisku Konsultanta ds. (...) Klienta i Sprzedaży, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Jako Konsultant ds. (...) Klienta powód świadczył pracę w „Zespole (...)“ Kierownika M. S. (1), usytuowanym w „Sekcji (...) Klienta D3” kierowanej przez P. P. (1), w ramach (...) zarządzanym przez P. W., usytuowanego w (...) Dyrektora D. B..

Pracownicy Zespołu (...) zatrudnieni na stanowiskach konsultanckich, w tym powód, mieli za zadanie osiągnięcie konkretnych planów sprzedażowych w poszczególnych okresach rozliczeniowych, co też przedkładało się na realizację wspólnego celu dla całego Departamentu Sprzedaży Zdalnej i (...) Klienta. W tym celu pracownicy, zgodnie z obowiązującymi ich Zaleceniami Sprzedażowymi byli zobligowani prowadzić rozmowy z klientami, w trakcie których każdorazowo winni przedstawiać oferty pozwanej, zawierać umowy i aneksy do istniejących umów z klientami pozwanej oraz sprzedawać nowe usługi pozwanej. Brak prezentacji ofert retencyjnych dostępnych na kontach klientów oraz prezentacji nowych umów klientom pozwanej przekładał się bezpośrednio na realizację celów sprzedażowych pracowników (powodował zmniejszenie realizacji celów), w konsekwencji na osiąganie założonych celów sprzedażowych zespołu, sekcji i ostatecznie całego Departamentu Sprzedaży Zdalnej i (...) Klienta.

Wyjątkami od prezentowania w trakcie rozmów z klientami ofert pozwanej i przedstawiania propozycji zawarcia, czy przedłużenia umowy były sytuacje, w których wydzźwięk rozmowy był negatywny (klient jest zdenerwowany, składa reklamację), przedstawienie oferty było niezasadne (klient przebywał za granicą czy też nie miał czasu i wyraźnie akcentował tę okoliczność w rozmowie, był w trakcie przenoszenia numeru do innego operatora czy rezygnacji z umowy, miał (...), był zawieszony, zgłaszał kradzież, był w trakcie transferowania.

Do obowiązków powoda, jako Konsultanta ds. (...) Klienta i Sprzedaży należało m.in. udzielanie informacji na temat ofert firmy, rachunków, płatności, proponowanie nowych usług i produktów klientom utrzymując standardy pracy oraz dbając o wizerunek firmy i marek T- M., rozwiązywanie problemów klientów związanych z korzystaniem z wszelkich usług i produktów firmy wykorzystując dostępne narzędzia kontaktu (telefon, e-mail, formularze www, itp.) zgodnie z obowiązującymi w Departamencie (...) Klienta standardami i procedurami, prowadzenie rozmów z klientami i udzielanie prawidłowych i pełnych informacji zgodnie z zasadami obowiązującymi u pracodawcy, w tym procedurami, instrukcjami, poleceniami, zaleceniami, ofertami, informacjami zawartymi w Informatorze i wysyłanymi z firmowych adresów informacyjnych, itp., sprzedawanie klientom usług i produktów oferowanych przez (...) S.A. poprzez dostępne formy kontaktu (telefon, e-mail, formularze www, itp.) w celu realizacji indywidualnych i zespołowych planów sprzedażowych, zawieranie umów w tym o świadczenie usług, sprzedaży oraz innych, zgodnie z ofertą pracodawcy.

Powód miał wiedzę na temat obowiązujących u pracodawcy zasad, standardów postępowania, w tym sposobu obsługi klientów pozwanej. Przedmiotowe kwestie były również poruszane na spotkaniach grupowych z pracownikami, nadto jeszcze przed przejściem powoda do Zespołu (...).

Powód spokojnie podchodził do klienta, starając się wywiązywać z obowiązków – tj. w pierwszej kolejności rozwiązać problem klienta, następnie dokonać prezentacji oferty.

Powód przeprowadzał średnio w miesiącu ok 950 rozmów.

Pracownicy są nadzorowani i weryfikowani w każdym miesiącu na podstawie przeprowadzonych rozmów, które odsłuchuje przełożony. Przełożony weryfikuje poprawność i zgodność prowadzonych rozmów z zasadami obowiązującymi u powołanej. Praca powoda była również w ten sposób nadzorowana i weryfikowana.

Powód, w ramach zajmowanego stanowiska Konsultanta ds. (...) Klienta i Sprzedaży, nadto w ramach uprzednio zajmowanego stanowiska, nie zawsze prezentował dostępne (widniejące w systemie dla danego klienta) oferty oraz nie zawsze proponował zawarcie nowych umów o świadczenie usług telekomunikacyjnych. Takie działanie powoda dotyczyło także rozmów z klientami, w których wystąpienie z takimi propozycjami było możliwe i uzasadnione. Ocena, którą powód otrzymał od klientów powołanej na podstawie przeprowadzonych z nimi rozmów w okresie styczeń – kwiecień była poniżej oczekiwań.

W okresie od października 2015 do marca 2016r powód realizował cele sprzedażowe, w zależności od miesiąca, na poziomie od ok. 27% do 114 %. Częścią składową była marża aneksowa czyli utrzymanie klienta i marża wynikająca z pozyskania, czyli nowych umów Wyniki wypracowywane przez powoda w okresie sześciu, kolejno po sobie następujących miesięcy kalendarzowych, w okresie od października 2015 do marca 2016r, w porównaniu do wyników wypracowywanych przez pozostałych pracowników jednostki organizacyjnej, w której powód był zatrudniony, na takich samych stanowiskach pracy, kwalifikowały się do jednych z najsłabszych. Wyniki powoda nie były zadowalające.

Przełożony powoda niejednokrotnie zwracał mu uwagę na czynności, które były niepożądane, takie jak na przykład używanie telefonu komórkowego w celach prywatnych w trakcie rozmów z klientami, co rozpraszało uwagę i powodowało niedostateczne zaangażowanie pracownika w rozmowę. Zostały podjęte względem powoda działania naprawcze mające na celu poprawę zaobserwowanej sytuacji.

Współpraca z powodem była utrudniona z powodu jego roszczeniowej postawy. Powód, pomimo przeprowadzonych rozmów oraz spotkań motywacyjno-instruktażowych, nie wyciągnął wniosków, nie próbował poprawiać swoich błędów a co za tym idzie poprawić jakości swojej pracy.

Powód był niezdolny do pracy z powodu choroby w okresie od 15.03.2016 r. do 19.03.2016 r. oraz w okresie łącznie od 16.05.2016 r. do 18.10.2016 r., , usprawiedliwiając to 14 zwolnieniami lekarskimi.

W okresie nieobecności powód kontaktował się z przełożonym jedynie poprzez przesyłanie w dniu rozpoczęcia zwolnienia lekarskiego wiadomości SMS o treści zawierającej datę początkową i końcową kolejnego zwolnienia lekarskiego. Nie mówił kiedy wróci do pracy. Powodowało to utrudnienia w należyтым zorganizowaniu pracy przez przełożonego powoda.

Długotrwała nieobecność powoda przedłożyła się na dodatkowe obciążenie pracą pozostałych członków Zespołu (...), celem wykonania ustalonych dla Zespołu planów sprzedażowych. Grafiki czasu pracy są układane kwartalnie i doprecyzowane na drugim etapie na okres miesięczny, przed rozpoczęciem pracy w danym miesiącu. To samo dotyczy planów sprzedażowych. W przypadku długotrwałych nieobecności bądź zaplanowanych z wyprzedzeniem, pracę według grafiku można zaplanować w taki sposób, że jest to uwzględnione zarówno w grafiku jak i w celach sprzedażowych. Nie można weryfikować grafików w trakcie miesiąca, w przypadku niespodziewanych i nieplanowanych nieobecności. Nie można weryfikować także celów miesiąca, dlatego też inni (obecni) pracownicy są zobowiązani osiągnąć założony cel. W tym celu była zalecana pracownikom praca w godzinach nadliczbowych.

Nieobecności pracowników przedkładają się na wskaźnik ASA, określający czas oczekiwania klienta na połączenie, który powoda raportuje do (...). Niewywiązywanie się z określonych wyników skutkuje nałożeniem kary finansowej na operatora.

Pismem z dnia 21 października 2016 roku, działająca w imieniu pozwanej w oparciu o pełnomocnictwo nr (...) z dnia 27 maja 2013 roku, Kierownik Sekcji Administracji Personalnej i (...) Czasem Pracy M. P., na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. rozwiązała umowę o pracę z powodem z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 31 stycznia 2017 roku. Jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy wskazano: długotrwałe i powtarzające się nieobecności w pracy, mające dezorganizujący wpływ na pracę w jednostce, w której powód był zatrudniony (od dnia 16 maja 2016 roku do dnia 18 października 2016 roku powód był nieobecny w pracy przez 109 dni roboczych usprawiedliwiając to 13 zwolnieniami lekarskimi). Pozwana wskazała, że długotrwałe i powtarzające się nieobecności w pracy powodują ponad 950 nieodebranych połączeń średnio miesięcznie, co wpływa na wydłużenie czasu oczekiwania na odebranie połączeń przychodzących i ma negatywny wpływ na wskaźnik (...) raportowany do (...), utrudniając efektywne planowanie liczby pracowników potrzebnych do realizacji procesów biznesowych, stanowiąc utrudnienie w osiągnięciu przez jednostkę w której powód był zatrudniony założonych wskaźników celów tzw. „KPI's” ilościowych i jakościowych. Jako kolejną przyczynę pozwana wskazała niską jakość świadczonej przez powoda pracy - w czasie obsługi klientów powód nie prezentował ofert dostępnych klientom oraz nie proponował zawarcia nowych umów o świadczenie usług telekomunikacyjnych (GA). Pozwana wskazała 14 rozmów powoda z klientami, w których mimo ciężącego na nim obowiązku nie prezentował ofert dostępnych klientom pozwanej oraz nie proponował zawarcia nowych umów o świadczenie usług telekomunikacyjnych. Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zostało wręczone powodowi w dniu 24 października 2016 roku. Powód został pouczony o prawie, sposobie i terminie odwołania się od wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie zgromadzonych w aktach sprawy dokumentów, autentyczności których strony nie kwestionowały oraz w oparciu o zeznania świadków: M. S. (2), P. P. (2), R. N., M. H., M. M., J. S., P. W., M. U., M. S. (3), M. P. w zakresie niezbędnym do merytorycznego rozstrzygnięcia sprawy. Sąd zważył, że przedmiotowe zeznania w powyższym zakresie są jednolite i spójne z pozostałym materiałem dowodowym sprawy.

Sąd oddalił wnioski dowodowe powoda o zobowiązanie pozwanej do udzielenia informacji czy w przypadku gdy dany członek zespołu (...) nie świadczył pracy z usprawiedliwionych powodów, plan sprzedaży T- M. do zrealizowania przez Zespół był rozkładany wyłącznie na pozostałych członków takiego zespołu, czy też na wszystkie pozostałe zespoły w ramach danej sekcji i wykazanie powyższej okoliczności. Na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego ustalono, że w przypadku nagłej i niezaplanowanej lecz usprawiedliwionej nieobecności w pracy plan sprzedażowy (cel do zrealizowania) rozkłada się na pozostałych pracowników, którym zalecane są nadgodziny, co też samo w sobie daje przekonanie o zaistnieniu w takiej sytuacji problemu organizacji pracy w sposób umożliwiający jej należyte i skuteczne wykonanie. Powyższa okoliczność pozostaje zatem bez związku dla rozpoznania sprawy.

Sąd oddalił wniosek dowodowy powoda o zobowiązanie pozwanego do złożenia zestawienia wyników wszystkich pracowników świadczących pracę w D. (...) Klienta i Sprzedaży D w okresie od października 2015 r. do marca 2016 r. uwzględniających pozycję jak w „zestawienie wyników realizacji celów sprzedażowych”, pełnej dokumentacji handlowej określającej wyniki pracowników świadczących pracę w D. (...) Klienta i Sprzedaży D w okresie od października 2015 r. do marca 2016 r. pozwalającej określić wynik danego pracownika w zakresie każdej z pozycji wskazanej w tabeli wypowiedzenia w okresie uznany, za miarodajny przez pracodawcę do doboru pracowników do zwolnienia, celem ustalenia wyników powoda na tle wyników wszystkich pracowników świadczących pracę w D. (...) Klienta i Sprzedaży D w okresie od października 2015 r. do marca 2016 r. oraz określenia wyników sprzedażowych powoda w spornym okresie, w tym także w celu weryfikacji czy wyniki wskazane w Zestawieniu wyników realizacji celów sprzedażowych są zgodne z rzeczywistym stanem rzeczy. Powyższa okoliczność została już dostatecznie wykazana na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, niemniej jednak pozostaje bez wpływu na treść rozstrzygnięcia. Powyższa okoliczność, celem wykazania której zostały powołane wyżej wymienione środki dowodowe nie stanowiła przyczyny rozwiązania stosunku pracy z powodem, jest jedynie jej skutkiem, w związku z czym nie stanowi przedmiotu dowodzenia w niniejszej sprawie.

Sąd pominął dowód z zeznań powoda, z uwagi na niestawiennictwo powoda na rozprawie w dniu 9 kwietnia 2018 roku, na którą został wezwany do osobistego i obowiązkowego stawiennictwa celem przesłuchania, pod rygorem pominięcia dowodu z zeznań.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo, jako niezasadne podległo oddaleniu.

Powód wnosił o przywrócenie do pracy u pozwanego na dotychczas zajmowanym stanowisku pracy z zachowaniem dotychczasowych warunków pracy i płacy w związku z nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy o pracę.

Sąd podniósł, iż zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, Sąd – 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.

Poprzez naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę rozumie się w szczególności niezastosowanie regulacji art. 30 k.p. Przepis ten stanowi bowiem, iż oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu (...) umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie (§3), w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (...) powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie oraz stosowane pouczenie dla pracownika o przysługującym mu prawie odwołania się do sądu pracy (§4 i §5). Wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez osobę działającą w imieniu pracodawcy jest skuteczne (nie narusza przepisów prawa), wówczas gdy dana osoba posiada umocowanie do tego typu działania.

W odniesieniu do zachowania wymogów formalnych samego oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę Sąd Rejonowy wskazał, iż pracodawca uczynił im zadość. Oświadczenie zostało bowiem złożone w formie pisemnej (art. 30 § 3), zawierało pouczenie o przysługującym powodowi prawie odwołania się do sądu pracy (§ 5) oraz wskazywało okoliczności stanowiące przyczynę rozwiązania umowy o pracę. Pozwany rozwiązał z powodem stosunek pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. U pozwanego nie funkcjonują związki zawodowe, a zatem nie wymagane było przeprowadzenie konsultacji związkowej, określonej w art.38 k.p. Nadto, wbrew twierdzeniom powoda, wypowiedzenie zostało dokonane przez osobę upoważnioną do tego typu działania w imieniu pracodawcy. Zgodnie z Art. 3¹ § 1. k.p. za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. W związku z tym spółkę może reprezentować zarówno osoba już w niej zatrudniona (np. prezes zarządu, dyrektor ds. HR lub inny pracownik), jak i inna osoba fizyczna lub prawna niezwiązana z zakładem (np. z firmy, która profesjonalnie zajmuje się obsługą kadrową). Istotne jest jednak, aby osoba wyznaczona do reprezentacji spółki w czynnościach z zakresu prawa pracy miała ważne umocowanie. Osobę uprawnioną do reprezentacji spółki w tym zakresie pracodawca wyznacza przez złożenie oświadczenia woli i wyrażenie zgody przez osobę wyznaczoną. Wypowiedzenie umowy o pracę zostało dokonane przez działającą w imieniu pozwanej Kierownik Sekcji Administracji Personalnej i (...) Czasem Pracy M. P., upoważnioną do tego typu działania na podstawie udzielonego jej pełnomocnictwa nr (...) z dnia 27 maja 2013 roku (k. 54, odpis KRS k. 56-60 v.).

Sąd rejonowy wskazał, iż kodeks pracy nakłada na pracodawcę obowiązek podania w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia, przyczyny uzasadniającej podjęcie tej decyzji. Od jej podania ustawodawca uzależnił ważność złożonego przez pracodawcę oświadczenia woli, chociaż nie sprecyzował w art. 30 § 4 k.p. ani sposobu określenia przyczyny, ani stopnia jej szczegółowości. Pracodawca nie ma natomiast obowiązku podawania podstawy prawnej wypowiedzenia (wyr. SN z 17.11.1998 r., I PKN 447/98). Pracodawca nie jest także zobowiązany do podania uzasadnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Natomiast przyczyna rozwiązania stosunku pracy – jak przyjmuje się w orzecznictwie i doktrynie - winna być prawdziwa, konkretna i uzasadniająca podjęcie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy w tym trybie. Pracodawca nie może także przyczyny rozwiązania zastąpić swoją oceną - że przyczyna, mimo jej nie wskazania, jest znana pracownikowi (wyr. SN z 05.05.1999 r., I PKN 670/98).

Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 KP jest umożliwienie pracownikowi obrony przed rozwiązaniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyny rozwiązania umowy o pracę powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło pracownikowi rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. W konsekwencji pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 KP wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny rozwiązania, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika. Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał, że: konkretność wskazania przyczyny rozwiązania umowy o pracę w rozumieniu art. 30 § 4 KP należy oceniać z uwzględnieniem innych znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (tak w wyroku z 2.9.1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS Nr 18/1999, poz. 577). Brak konkretyzacji przyczyny w rozumieniu art. 30 § 4 KP nie stanowi podstawy roszczenia o przywrócenie do pracy albo odszkodowanie, jeżeli pracodawca w inny sposób zapoznał pracownika z tą przyczyną (por. wyrok z 26.5.2000 r., I PKN 670/99, OSNAPiUS Nr 22/2001, poz. 663). Jeżeli w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie budzi wątpliwości (w szczególności u zwalnianego pracownika) co do tego, z jakim zachowaniem czy zachowaniami łączy się ta przyczyna, to należy uznać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 KP (tak w wyroku z 21.3.2001 r., I PKN 311/00, OSNAPiUS Nr 24/2002, poz. 595). Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 KP jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy, dlatego ujęcie przyczyn rozwiązania umowy o pracę powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło pracownikowi rzeczową obronę przed zarzutami w razie ewentualnego procesu (por. wyroki z 10.10.2000 r., I PKN 641/99, OSNAPiUS Nr 20/2001, poz. 618 oraz z 5.5.2003 r., I PK 446/02, Wokanda Nr 7-8/2004, s. 42).

Wskazana pracownikowi przyczyna wypowiedzenia ma być konkretna i zarazem uzasadniona w subiektywnym przekonaniu pracodawcy, natomiast sąd dokonuje oceny, czy taka jest obiektywnie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 sierpnia 1999 r., I PKN 182/99).

W ocenie Sądu bezdyskusyjną kwestią jest, iż wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważane jest za dokonane z naruszeniem prawa, a ściślej - art. 30 § 4 k.p.

Pozwany w oświadczeniu woli o wypowiedzeniu umowy o pracę wskazał na niską jakość świadczonej przez powoda pracy, nie prezentowanie w trakcie obsługi oferty dostępnych klientom pracodawcy oraz nie proponowanie przez powoda zawarcia nowych umów o świadczenie usług telekomunikacyjnych. Jednocześnie pozwany wskazał 14 przykładowych rozmów, w których powód nie przedstawił propozycji aneksu lub nowej umowy o świadczenie usług telekomunikacyjnych. Jako kolejną przyczynę rozwiązania stosunku pracy pozwana wskazała na długotrwałe i powtarzające się nieobecności powoda w pracy, mające dezorganizujący wpływ na pracę w jednostce, w której powód był zatrudniony.

W ocenie Sądu I instancji tak określone przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę spełniają wymóg konkretności. Przyczyny wskazane przez pracodawcę w oświadczeniu umowy o pracę nawiązywały do zdarzeń i sytuacji, które były znane powodowi. Podkreślić należy, iż przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zostały sprecyzowane jasno i zrozumiale. Dalszej ocenie podlegała zatem kwestia, czy przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były prawdziwe i uzasadniały wypowiedzenie umowy o pracę. Sąd podkreślił, iż przy ocenie tych okoliczności nie może uchodzić uwadze, iż wypowiedzenie umowy o pracę pozostaje zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę. Jak wskazano w wyroku z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, że przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy. Brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę. Nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecności pracownika w pracy, wymagające podejmowania przez pracodawcę działań natury organizacyjnej (wyznaczenie zastępstw) i pociągające za sobą wydatki na zatrudnienie pracowników w godzinach nadliczbowych lub innych osób na podstawie umów zlecenia, mogą stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, chociażby były niezawinione przez pracownika i formalnie usprawiedliwione. Takie nieobecności sprzeczne są bowiem z celem stosunku pracy polegającym na zatrudnianiu pracownika do świadczenia przez niego pracy (wyrok SN z dnia 4 grudnia 1997 roku w sprawie I PKN 422/97, postanowienie SN z dnia 29 marca 2005 roku w sprawie II PK 300/04.). Z

drugiej strony trzeba mieć jednakże na uwadze, że uznanie wypowiedzenia umowy za zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy nie oznacza przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współzycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok z dnia 28 października 1998 r., I PKN 398/98).

Wymóg istnienia uzasadnionych powodów stanowi przesłankę materialnoprawną dopuszczalności wypowiedzenia ograniczającą pod względem prawnym swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy.

Wypowiedzenie umowy o pracę należy uznać za skuteczne, jeżeli jest podyktowane obiektywnie uzasadnionym dążeniem pracodawcy do zapewnienia lepszej realizacji stojących przed nim zadań (vide wyrok z dnia 28.09.1976r., I PRN 59/76). Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę jest podyktowane rzeczywistym, realizowanym w dobrej wierze i znajdującym usprawiedliwienie w konkretnych okolicznościach faktycznych, dążeniem pracodawcy do usprawnienia pracy, w jego zakładzie pracy i jednocześnie nie jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego i nie narusza formalnych wymogów prawa, wypowiedzenie takie jest uzasadnione w rozumieniu przepisów kp, choćby nie likwidowało wszystkich nieprawidłowości kadrowych, istniejących w zakładzie (por. wyr. SN z 28.9.1976 r., I PRN 59/76, wyr. SN z 2.8.1985 r., I PRN 61/85 z glosą A. Wypych-Żywickiej, NP 1988, nr 10-12, s. 241, OSNC 1986, Nr 5, poz. 76; wyr. SN z 10.4.1997 r., I PKN 90/97, wyr. SN z 2.10.2002 r., I PKN 374/01).

Zgromadzony materiał dowodowy, w ocenie Sądu potwierdza prawdziwość przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę powoda w zakresie niskiej jakości pracy świadczonej przez powoda. Powód winien był każdorazowo informować klientów o ofertach pozwanej, dbając o odpowiednią jakość rozmów sprzedażowych. Obowiązek taki wynika z opisu stanowiska, który powód podpisał i tym samym zaakceptował, z charakteru jednostki, w której był zatrudniony, z Zaleceń Sprzedażowych, obejmujących wszystkich konsultantów zatrudnionych w Departamencie Sprzedaży Zdalnej i (...) Klienta, z poleceń i wskazówek dotyczących prezentacji ofert przekazywanych przez przełożonych. Mimo tego, że powód był uprzejmy i wykazywał się spokojem w kontaktach z klientem, miał świadomość i starał się stosować do procedur działania na zajmowanym stanowisku, tj. w trakcie rozmów z klientem winien rozwiązać problem klienta kolejno zaproponować dostępną dla niego ofertę, nie zawsze, nawet w sytuacjach kiedy miał taką możliwość, prezentował ofertę zawarcia nowej umowy czy przedłużenia umowy o świadczenie usług telekomunikacyjnych. Wyniki sprzedażowe powoda ze spornego okresu, w szczególności za okres poprzedzający długotrwałą niezdolność powoda do pracy potwierdzają niską jakość pracy powoda, związaną z brakiem prezentacji ofert sprzedażowych pozwanego, co było zasadniczym jego obowiązkiem, jako konsultanta do spraw obsługi klienta. Nie prezentowanie ofert zawarcia nowej umowy czy przedłużenia umowy o świadczenie usług telekomunikacyjnych siłą rzeczy przekładało się na wypełnianie przez powoda celów sprzedażowych. Jak potwierdzili bowiem wszyscy przesłuchani świadkowie nie wychodzenie ze sprzedażą i nie podejmowanie wysiłków w tym zakresie nie mogło przekładać się na realizację celów sprzedażowych, co przekładało się na cele sprzedażowe danego zespołu, sekcji i jednostki. Okoliczność stałego monitoringu powoda przez przełożonych w tym zakresie wiązała się właśnie z tą okolicznością, to jest wpływu wyników sprzedażowych poszczególnych konsultantów na wyniki całego zespołu, w tym także efektywność pracy samych przełożonych. W dobrze pojętym interesie całego zespołu byłoby realizowanie przez powoda przypisanych dla jego stanowiska celów sprzedażowych. Przełożeni podejmowali rozmowy z powodem zwracając mu uwagę na niepożądane czynności i oferując mu wskazówki i nakreślając poprawny sposób działania w tym zakresie. Postawa powoda była bierna wobec uwag przełożonych. Powód stale powielał działania, które na tle określonych procedur i zasad obowiązujących u pozwanej były niepożądane. Wyniki powoda na tle całego zespołu były jednymi z niższych. Należy zauważyć, że z utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, iż niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych nie usprawiedliwia naruszenie obowiązków przez innych pracowników, zaś pracodawca nie jest obowiązany do rozwiązania z danym pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, mimo że zachodzą okoliczności uzasadniające takie rozwiązanie (por. np. wyrok z dnia 4 listopada 2010 r., III PK 16/10). Zeznania wszystkich przesłuchanych w toku procesu świadków były zgodne, spójne i korespondujące z całokształtem zgromadzonego materiału dowodowego, a potwierdzające, iż powód w czasie obsługi klientów, wbrew ciężącym na nim obowiązkom wynikającym z karty stanowiskowej oraz obowiązujących u pozwanej procedur, nie zawsze prezentował ofert dostępnych dla klientów pozwanej oraz nie proponował zawarcia nowych umów o świadczenie usług telekomunikacyjnych. Nie można dopatrzeć się złej woli ze strony pozwanego, czy jakichkolwiek

arbitralnych, niesprawiedliwych ocen pracy powoda. Zgromadzony materiał dowodowy sprawy potwierdza, iż powód był motywowany przez przełożonych, a powodowi było udzielane wsparcie, by doprowadzić do poprawy wyników sprzedażowych poprzez lepszą jakość świadczonej pracy i przedstawianie dostępnych ofert sprzedażowych pozwanego. Pracodawca, którego celem jest poprawa jakości pracy i jej efektywności, a w konsekwencji realizowanie założonych celów sprzedażowych, nie ma obowiązku kontynuowania stosunku pracy z pracownikiem, który nie spełnia oczekiwań pracodawcy i dopuszcza się uchybień nałożonym na niego obowiązków służbowych, a tym samym nie przyczynia się do osiągnięcia celu gospodarczego pracodawcy. Tego rodzaju decyzje, jak dobieranie personelu do osiągnięcia jak najwyższych rezultatów pracy, mieszczą się - zgodnie z utrwalonym w tym zakresie stanowiskiem judykatury - w zakresie podstawowych uprawnień każdego pracodawcy - w szczególności, właśnie w odniesieniu do (...) zatrudnianych na stanowiskach związanych ze sprzedażą, jak w przypadku powoda - tak, aby wypracować jak najlepsze rezultaty (vide. wyrok SN z 10.11.1999 r., I PKN 355/99, wyrok SN z 13.5.1998 r., I PKN 105/98, wyrok SN z 2.10.1996 r., I PRN 69/96).

W ocenie sądu I instancji również druga przyczyna rozwiązania stosunku pracy z powodem, określona jako długotrwałe i powtarzające się nieobecności w pracy, mające dezorganizujący wpływ na pracę w jednostce, w której powód był zatrudniony była prawdziwa i uzasadniona w danych okolicznościach sprawy. Długotrwała choroba pracownika samodzielnie stanowi usprawiedliwioną przyczynę wypowiedzenia, gdyż zawsze powoduje niekorzystne skutki dla pracodawcy (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 listopada 1997 r. w sprawie o sygn. I PKN 327/97). Sąd Najwyższy w cytowanym orzeczeniu, zauważył też, że podczas nieobecności pracownika, jego obowiązki nie są albo w ogóle wykonywane, albo są wykonywane przez inne osoby co zawsze powoduje dezorganizację normalnie wykonywanej dotychczas przez nich pracy. Wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na nieobecność pracownika spowodowane chorobą może być uznane za uzasadnione tylko wówczas, gdy pracodawca wykaże ich związek przyczynowy absencji konkretnego pracownika z naruszeniem swych istotnych interesów (wyrok SN z dnia 6 listopada 2001 roku w sprawie I PK 449/00).

W okolicznościach niniejszej sprawy bezspornym było, że powód był niezdolny do pracy od dnia 16 maja 2016 roku do dnia 18 października 2016 roku powód był nieobecny w pracy przez 109 dni roboczych usprawiedliwiając to 13 zwolnieniami lekarskimi. Istotnym jest to, że o każdym zwolnieniu informował pracodawcę w dniu jego wystawienia. Nie informował kiedy wróci do pracy, a pracodawca w związku z takim stanem rzeczy nie mógł też przewidzieć takiej okoliczności. W konsekwencji pracodawca nie mógł skutecznie zorganizować zastępstwa za nieobecnego pracownika. Nadto, przeszkolenie nowego pracownika do pracy, który miałby świadczyć pracę nawet na samo zastępstwo jest długotrwałe i przewyższało poszczególne nieobecności powoda. To prowadzi z kolei do wniosku, że przełożeni powoda faktycznie nie mogli zaradzić takiej sytuacji. Pozwana była pozbawiona zatem możliwości zaplanowana skutecznego zarządzania personelem. Wobec braku świadomości przewidywanego terminu powrotu powoda do pracy, nie byli także w stanie uwzględnić tej okoliczności w grafiku pracy i w konsekwencji w planie sprzedażowym, które jako ustalane z wyprzedzeniem, nie mogły ulec zmianie w danym miesiącu nieobecności. By realizować plan sprzedażowy, wobec nieobecności powoda, pozwana była zmuszona obarczać - w zakresie, na jaki zezwalają przepisy kodeksu pracy - obowiązkami powoda pozostałych pracowników w pracy, co z kolei wiąże się z dodatkowymi obciążeniami pracodawcy, w tym finansowymi. Pozwana słusznie wskazała, że długotrwałe i powtarzające się nieobecności w pracy powoda skutkują ponad 950 nieodebranymi połączeniami średnio miesięcznie, co wpływa na wydłużenie czasu oczekiwania na odebranie połączeń przychodzących. Nadto, na powyższą okoliczność wpływa także to, że nieobecność powoda obejmowała okres wakacyjny, w którym z natury rzeczy obecna w pracy kadra pracownicza jest mniejsza. Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że wydłużenie czasu oczekiwania na połączenie ma negatywny wpływ na wskaźnik (...) raportowany do (...), przez co pozwana była narażona na dodatkowe obciążenia finansowe. Utrudniają efektywne planowanie liczby pracowników potrzebnych do realizacji procesów biznesowych, stanowią utrudnienie w osiągnięciu przez jednostkę w której powód był zatrudniony założonych wskaźników celów tzw. „KPI's” ilościowych i jakościowych. Nieobecności powoda wywołane chorobą miały negatywny wydzźwięk na organizację pracy i znacznie utrudniały pozwanej osiągnięcie założonego celu gospodarczego.

O kosztach zastępstwa procesowego pozwanego Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., obciążając powoda obowiązkiem ich poniesienia jako przegrywającego sprawę. Na koszty zastępstwa procesowego pozwanego składało się wynagrodzenie pełnomocnika pozwanego w wysokości 180 złotych (w stawce minimalnej) w zakresie roszczenia o przywrócenie do pracy zgodnie z brzmieniem § 9 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 poz.1800 z późn.zm) w brzmieniu sprzed dnia 27 października 2016 roku.

Apelację od powyższego orzeczenia w całości wniósł pełnomocnik powoda.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie prawa materialnego

- art. 45 § 1 k.p. poprzez błędne zastosowanie i przyjęcie, że doszło do uzasadnionego wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, podczas gdy prawidłowa analiza stanu faktycznego doprowadziłaby do wniosku, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione bowiem w ocenie strony skarżącej przyczyna rozwiązania w/w umowy nie była konkretna ani prawdziwa.

- art. 45 § 1 k.p. oraz art. 30 § 4 k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, iż wręczone powodowi wypowiedzenie nie narusza przepisów o wypowiedaniu umów o pracę ze względu na to, że przyczyna wypowiedzenia nie została należycie wskazana.

Naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia tj.

1. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i uznanie, iż stosunek pracowniczy został rozwiązany z powodem na podstawie przyczyn wskazanych przez pracodawcę, które Sąd I instancji uznał za wystarczające i zasadne.

2. obrazę art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 278 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. a polegające na:

- błędnym oddaleniu przez Sąd I instancji dowodu z zestawienia wyników wszystkich pracowników świadczących pracę w D. (...) Klienta i Sprzedaży D w okresie od października 2015 r. do marca 2016 roku, uwzględniających ich pozycję jak „zestawienie wyników realizacji celów sprzedażowych” oraz pełnej dokumentacji handlowej określającej wyniki pracowników świadczących pracę w D. (...) Klienta i Sprzedaży D w okresie od października 2015 r. do marca 2016 r. pozwalającej określić wynik danego pracownika w zakresie każdej z pozycji wskazanej w tabeli wypowiedzenia w okresie uznanym za miarodajny przez pracodawcę do doboru pracowników do zwolnienia, celem ustalenia wyników powoda na tle wyników wszystkich pracowników świadczących pracę w w/w dziale we wspomnianym okresie, podczas gdy przeprowadzenie tego dowodu było niezbędne do miarodajnej oceny zasadności wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę powodowi.

- błędnym oddaleniu przez Sąd I instancji dowodu z dokumentów potwierdzających system zarządzania planem sprzedażowym T- (...) S.A. i jego rozkładem na poszczególnych pracowników tj. czy plan sprzedażowy realizowany przez Zespół był rozkładany wyłącznie na pozostałych członków zespołu czy też na wszystkie pozostałe zespoły w danej sekcji co ma istotne znaczenie dla ustaleń poczynionych przez Sąd I instancji a w konsekwencji na rozstrzygnięcie w przedmiotowej sprawie.

Jednocześnie apelujący ponowił wniosek o zobowiązanie pozwanego pracodawcy do złożenia do akt sprawy na płycie CD zestawienia wyników wszystkich pracowników/ świadczących pracę w D. (...) Klienta i Sprzedaży D T- (...) S.A. w okresie od październik 2015r. do marca 2016r. oraz pełnej dokumentacji handlowej określającej wyniki pracowników świadczących pracę w w/w dziale w okresie od października do marca 2016r. pozwalających określić wyniki danego pracownika w zakresie każdej z pozycji wskazanej w tabeli wypowiedzenia w okresie uznanym za miarodajnym przez

pracodawcę do doboru pracowników do zwolnienia i wniósł o przeprowadzenie dowodu w tym przedmiocie w toku postępowania apelacyjnego.

Mając na uwadze powyższe zarzuty skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i przywrócenie powoda do pracy u pozwanego T- (...) S.A. na warunkach pracy i płacy występujących u pracodawcy w chwili składania oświadczenia o wypowiedzeniu. Nadto o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania za I i II instancje według norm przepisanych.

W odpowiedzi na powyższe pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie apelacji powoda w całości jako bezzasadnej, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu przy uwzględnieniu kosztów postępowania prowadzonego przed Sądem II instancji w tym kosztów zastępstwa procesowego, oddalenie wniosków dowodowych strony powodowej ponownie zgłoszonych na etapie postępowania apelacyjnego jako bezzasadnych i powołanych jedynie dla zwłoki w rozpoznaniu sprawy.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.

Na wstępie wskazać należy, iż w zaskarżonym wyroku w wyniku omyłki zaistniała oczywista niedokładność pisarska w oznaczeniu nazwy strony pozwanej. Niewątpliwym jest bowiem, iż stroną niniejszego postępowania była (...) Spółka Akcyjna w W. a nie (...) Spółka Akcyjna w W..

Z tych też względów, zgodnie z art. 350 § 1 kpc, podaną niedokładność należało sprostować wpisując w miejsce słów- (...) Spółka Akcyjna w W.", słowa (...) Spółka Akcyjna w W." uwzględniające prawidłowe oznaczenie pozwanej.

Co do istoty sporu stwierdzić natomiast należy, iż wniesiona apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd pierwszej instancji prawa procesowego poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dokonanie sprzecznych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, 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 (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu

pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu oraz interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę.

W szczególności, na gruncie rozpatrywanego przypadku nie sposób przyjąć, iż podana powodowi przyczyna wypowiedzenia była niekonkretna w rozumieniu art. 30 § 4 k.p. a co za tym idzie dokonane zwolnienie było nieprawidłowe.

Zgodnie z 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. Zakresem tego uregulowania objęte jest zachowanie przez pracodawcę formalnego wymagania wskazania przyczyny wypowiedzenia, która - w jego przekonaniu - wypowiedzenie to uzasadnia. W judykaturze Sądu Najwyższego (por. np. wyroki z dnia 4 listopada 2008 r., I PK 81/08, Monitor Prawa Pracy 2009 nr 2, s. 86-90; z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09, LEX nr 602696; z dnia 2 października 2012 r., II PK 60/12, LEX nr 1243025 i szeroko przytoczone w nich orzecznictwo) przyjmuje się zgodnie, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiałoby mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Z tego właśnie względu wskazanie przyczyny wypowiedzenia przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej granicach.

Wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika bądź jego zachowania w procesie świadczenia pracy lub zdarzeń, także niezależnych od niego, mających wpływ na decyzję pracodawcy, spełnia warunek podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.). (wyrok SN z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 47/99, OSNAPiUS 2000, nr 14, poz. 548).

Naruszenie art. 30 § 4 k.p. zachodzi zatem wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. Przy czym powołany przepis dopuszcza różne sposoby określenia tej przyczyny. Przyczyna wypowiedzenia powinna być skonkretyzowana, co nie oznacza obowiązku wyczerpującego powołania wszystkich okoliczności, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Pracodawca wypowiadający umowę o pracę nie narusza przepisu art. 30 § 4 k.p., jeżeli pracownik jest świadomy tego, z jakich powodów dochodzi do jego zwolnienia. Istotne jest jedynie to, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, który uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy. Tak więc pracodawca nie ma obowiązku sformułowania przyczyny wypowiedzenia w sposób jak najbardziej precyzyjny, szczegółowy i drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę zawartą na czas nieokreślony. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 marca 2016 r. I PK 100/15 LEX nr 2019497).

W ocenie Sądu Okręgowego na gruncie rozpoznawanej sprawy wskazanie przez pracodawcę powodowi jako podstawy wypowiedzenia okoliczności takich jak niska jakość świadczonej przez powoda pracy, nie prezentowanie w trakcie obsługi oferty dostępnych klientom pracodawcy oraz nie proponowanie przez powoda zawarcia nowych umów o świadczenie usług telekomunikacyjnych z uwzględnieniem 14 przykładowych rozmów, w których powód nie przedstawił propozycji aneksu lub nowej umowy o świadczenie usług telekomunikacyjnych, nadto długotrwałych i powtarzających się nieobecności powoda w pracy, mających dezorganizujący wpływ na pracę w jednostce, w której powód był zatrudniony spełniało wymogi konkretności. Znamiennym jest, iż powód ani w pozwie ani w toku procesu nie wskazywał iż nie wiedział z jakimi faktami te przyczyny łączyć, lecz jedynie kwestionował ich zasadność.

W toku swych informacyjnych wyjaśnień na rozprawie w dniu 8 marca 2017 r. wskazał wprost, że zrozumiał przyczyny wypowiedzenia jednakże uważa, iż niesłusznie rozwiązano z nim umowę o pracę. /informacyjne wysłuchanie powoda, protokół z rozprawy z dnia 8 marca 2016 r. 00:10 :25 -00 17: 11/. Dodatkowo w toku procesu był w stanie ustosunkować się do wskazanych w oświadczeniu pracodawcy przyczyn rozwiązania umowy o pracę i usiłował podważyć ich prawdziwość i zasadność. Z tych też względów wnioski wywiedzione przez Sąd Rejonowy w tym przedmiocie uznać należy za uprawnione. Apelacyjny zarzut naruszenia art. 30 § 4 kp nie zasługiwał zatem na uwzględnienie.

Nie sposób zgodzić się ze skarżącym, iż dokonane wypowiedzenie było nieuzasadnione, gdyż nie było podstaw ze strony pracodawcy do twierdzenia, iż jakość pracy świadczonej przez powoda była niska a usprawiedliwione nieobecności w pracy miały dezorganizujący wpływ na prace w jednostce.

Stosownie do treści art. 45 § 1 Kodeksu pracy w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione albo 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.

Wypowiedzenie stosunku pracy jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 r., I PK 61/05, OSNP 2006 nr 17-18, poz. 265). Ponadto podnieść należy – co miał także na uwadze Sąd I instancji - że zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony należy oceniać w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę. Przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy. (wyrok SN z dnia 3 sierpnia 2007 roku, I PK 79/07, M.P.Pr. (...) wyroki SN z dnia 5 listopada 1979 r., I PRN 133/79, OSNCP 1980/4/77, z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598 i z dnia 6 grudnia 2001 r., I PKN 715/00, Prawo Pracy 2002 nr 10, s. 34). Ponadto "Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę jest podyktowane rzeczywistym, realizowanym w dobrej wierze i znajdującym usprawiedliwienie w konkretnych okolicznościach faktycznych, dążeniem pracodawcy do usprawnienia pracy, wypowiedzenie takie jest uzasadnione" (wyrok SN z dnia 2 sierpnia 1985 r., I PRN 61/85, OSNCP 1986, nr 5, poz. 76, z głosem A. Wypych-Żywickiej, NP 1988, nr 10-12, s. 241). Brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę. /vide wyrok SN z dnia 4 grudnia 1997 roku w sprawie I PKN 419/97 (OSNP 1998 nr 20 poz.598)/. Należy również zaznaczyć, iż pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań (wyrok SN z dnia 2 września 1998 r., w sprawie o sygnaturze akt I PKN 271/98, opubl. w OSNP 1999, nr 18, poz. 577). Przyczynę wypowiedzenia mogą stanowić również okoliczności niezależne od pracownika, jeżeli przemawia za tym interes pracodawcy (por. wyrok SN z dnia 2 października 2002 r., w sprawie o sygnaturze akt I PKN 374/01, opubl. w OSNP 2004, nr 9, poz. 156, a także wyrok SA w Warszawie z dnia 21 maja 2002 r., w sprawie o sygnaturze akt III APa 171/01, opubl. w OSA 2002, nr 10, poz. 37 oraz wyrok SN z dnia 2 września 1998 r., w sprawie o sygnaturze akt I PKN 271/98, opubl. w OSNP 1999, nr 18, poz. 577). Do tego rodzaju okoliczności należą, np. częste lub długotrwałe usprawiedliwione nieobecności pracownika z przyczyn zdrowotnych lub rodzinnych, jeżeli dezorganizują pracę w zakładzie pracy (por. VIII teza uchw. SN z 27.6.1985 r., III PZP 10/85, OSNC 1985, Nr 11, poz. 164). Nieobecności pracownika niezdolnego do pracy z powodu długotrwałej choroby dezorganizujące pracę są uważane za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę (wyr. SN z 3.11.1997 r., I PKN 327/97, OSNAPiUS 1998, Nr 16, poz. 476; wyr. SN z 4.12.1997 r., I PKN 422/97, OSNAPiUS 1998, Nr 20, poz. 600; wyr. SN z 23.1.1998 r., I PKN 491/97, OSNAPiUS 1999, Nr 1, poz. 10; wyr. SN z 29.9.1998 r., I PKN 335/98, OSNAPiUS 1999, Nr 20, poz. 648). W wyr. z 6.11.2001 r. (I PKN 449/00, OSNP 2003, Nr 19, poz. 456 z głosem A. Świątkowskiego, PiP 2004, Nr 1, s. 114) SN uznał jednak, że usprawiedliwione chorobą nieobecności w pracy mogą być uznane za uzasadniające wypowiedzenie, gdy powodując dezorganizację pracy, narażają na szwank istotne interesy pracodawcy. Dla wykazania zasadności wypowiedzenia nie jest w takiej sytuacji wystarczające powołanie się na zatrudnianie dodatkowych pracowników, trudności w zorganizowaniu pracy i dotrzymaniu terminów zleceń. Pracodawca, który jest przecież przedsiębiorcą, powinien organizować swoją działalność gospodarczą, biorąc pod uwagę nieuchronność chorób, urlopów i innych

usprawiedliwionych nieobecności swych pracowników. Wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na nieobecności spowodowane chorobą może być uznane za uzasadnione tylko wówczas, gdy pracodawca wykaże związek przyczynowy absencji konkretnego pracownika z naruszeniem swych istotnych interesów (por. też wyr. SN z 11.7.2006 r., I PK 305/05, L.).

W ocenie Sądu Okręgowego wbrew zapatrywaniom apelacji zebrany w sprawie materiał dowodowy w szczególności zeznania świadków potwierdzają, iż stawiane powodowi przez pracodawcę zarzuty; w zakresie zarówno niskiej jakości pracy jak i długotrwałych i powtarzających się nieobecności powoda w pracy dezorganizujących wpływ na prace w jednostce i godzące w istotne interesy pracodawcy zawarte w wypowiedzeniu umowy o pracę są zasadne.

Co do jakości wykonywanej przez powoda pracy wskazać należy, iż powód co do zasady winien informować klientów o ofertach pozwanej, dbając o odpowiednią jakość rozmów sprzedażowych. Obowiązek taki wynikał z opisu stanowiska, na którym powód pracował, z charakteru jednostki w której był zatrudniony jak i z Zaleceń Sprzedażowych obejmujących wszystkich konsultantów zatrudnionych w Departamencie Sprzedaży Zdalnej i (...) Klienta, z poleceń i wskazówek dotyczących prezentacji ofert przekazywanych przez przełożonych. Nie sposób zgodzić się z apelującym, iż wskazane przez pozwaną w wypowiedzeniu umów o pracę (...) rozmów, w których powód nie przedstawił propozycji aneksu lub nowej umowy o świadczenie usług telekomunikacyjnych nie może być uznane za przykład niskiej jakości świadczonej przez powoda pracy uzasadniającej przyczynę wypowiedzenia gdyż stanowi jedynie znikomy ułamek procent rozmów, które powód przeprowadzał w normalnym rytmie pracy z klientami.

W odniesieniu do powyższego po pierwsze podkreślić należy, iż w toku procesu powód sam przyznał, iż wskazane rozmowy były przez niego przeprowadzone wadliwie i niezgodnie z obowiązującymi u pracodawcy procedurami. Znamiennym jest też, iż w toku procesu nie wykazano iż w stosunku do tych rozmów zachodziły tzw sytuacje wyjątkowe, które pozwoliłyby powodowi na zaniechanie prezentowania oferty pozwanej. Tym samym fakt nienależytego wykonywania obowiązków przez powoda już na podstawie jak sam wskazuje skarżący niewielkiego ułamka jego pracy w postaci tych rozmów nie może być kwestionowany.

Po drugie skarżący w ogóle nie zauważa, iż powołanie się na wskazane rozmowy stanowiło jedynie element przykładowy i nie wyczerpywało całości zarzutów stawianych powodowi w tym zakresie. O nienależytym wykonywaniu obowiązków pracowniczych przez powoda świadczą bowiem nie tylko te nagrania rozmów ale przede wszystkim spójne i logiczne zeznania świadków w tym przełożonych powoda, którzy zgodnie potwierdzili, iż jakość wykonywanej przez niego pracy w świetle wymogów stawianych przez pracodawcę budziła wiele zastrzeżeń. Wydajność pracy powoda na tle zespołu była niesatysfakcjonująca, a on sam nie reagował w sposób odpowiedni na przeprowadzane z nim rozmowy i spotkania motywacyjno - instruktażowe nie przyjmował i nie wdrażał uwag i rekomendacji przełożonych pozwalających na zapewnienie wymiernej i trwałej poprawy wydajności i jakości świadczonej przez niego pracy. Świadczenie potwierdzili, iż prowadzony monitoring rozmów powoda wskazywał na powtarzający się brak prezentacji ofert i propozycji zawarcia nowych umów o świadczenie usług telekomunikacyjnych. Wskazany materiał dowodowy nie został skutecznie podważony przez powoda. Tym samym niska jakość jego pracy nie może być kwestionowana.

W ocenie Sądu II instancji również absencje chorobowe powoda stanowiły rzeczywistą przyczynę usprawiedliwiającą wypowiedzenie mu umowy o pracę. W istocie zgodzić należy się ze skarżącym, iż to pracodawca ponosi ryzyko osobowe, socjalne i organizacyjne związane z usprawiedliwioną nieobecnością pracowników. Nie należy jednak tracić z pola widzenia, że sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego trwanie wtedy, gdy pracownik nie może wykonywać przyjętych na siebie obowiązków. Częste lub długotrwałe nieobecności pracownika spowodowane chorobą z reguły nie pozwalają zaś pracodawcy na osiągnięcie celu zamierzonego w umowie o pracę. Na gruncie rozpoznawanej sprawy niewątpliwie cel ten nie był realizowany i to nie tylko z uwagi na przewlekłą nieobecność powoda ale i sposób w jaki ten komunikował korzystanie z kolejnych zwolnień lekarskich. Powód kolejno przedstawiał krótkie parodniowe i dłuższe zwolnienia lekarskie nie udzielając pracodawcy żadnej informacji na temat swego stanu zdrowia, co nie tylko uniemożliwiało zorganizowanie pozwanej zastępstwa ale i wpływało na dodatkowe obciążenie pracą innych pracowników celem wykonywania ustalonych planów sprzedażowych. Grafiki i plany sprzedażowe ustalone z wyprzedzeniem nie mogły być bowiem na bieżąco zweryfikowane co wpływało na konieczność pracy w nadgodzinach.

Wszystko to powodowało utrudnienia w należyтым zorganizowaniu pracy przez przełożonego powoda i wykluczało możliwość zaplanowania skutecznego zarządzania personelem. W ocenie Sądu Okręgowego tego stanu rzeczy w żadnym razie nie tłumaczy podnoszona przez apelującego okoliczność, że ze względu na charakter swej absencji powód nie mógł z góry poinformować pracodawcy o długości zwolnienia bowiem o tym każdorazowo decydował lekarz, pod opieką którego znajdował się powód. W świetle zasad doświadczenia życiowego uznać bowiem należy że jeżeli schorzenie jest na tyle poważne, iż może skutkować długotrwałym zwolnieniem lekarskim, pracownik wie o tym już w chwili podjęcia leczenia. I chociaż w istocie niejednokrotnie precyzyjne określenie jego trwania nie jest możliwe, nie oznacza to niemożliwości jedynie wstępnego poinformowania pracodawcy o konieczności ewentualnego jego wydłużenia na dalszy okres. Tego niewątpliwie w przypadku powoda zabrakło. Tym samym wypowiedzenie mu stosunku pracy z uwagi na absencje dezorganizujące pracę jednostki miało swe uzasadnienie w okolicznościach sprawy.

Zdaniem Sądu II instancji w świetle materiału dowodowego zgromadzonego w przedmiotowym postępowaniu niewątpliwym jest również, iż nieobecności w pracy powoda wpływały na istotne interesy pracodawcy. Poza wskazywaną już kwestią dezorganizacji pracy i jej zwiększonymi kosztami z powodu nadgodzin, pozwana w związku z nieobecnością powoda była narażona na brak terminowej i fachowej obsługi swoich klientów. Nieobecności w pracy skutkowały ponad 950 nieodebranymi połączeniami średnio miesięcznie, co wpływało na wydłużenie czasu oczekiwania na odebranie połączeń przychodzących i miało negatywny wpływ na wskaźnik (...) raportowany przez pozwana do (...), którego przekroczenie groziło nałożeniem kar finansowych

Z tych wszystkich względów Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że dokonane powodowi wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione – art. 45 § 1 kp. tym samym brak podstaw do podważenia rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego w tym zakresie.

Bez wpływu na powyższą ocenę pozostają apelacyjne zarzuty wskazujące na rzekomo nieuprawnione oddalenie przez Sąd I instancji wniosków dowodowych powoda o;

-dopuszczenie dowodu z zestawienia wyników wszystkich pracowników świadczących pracę w D. (...) Klienta i Sprzedaży D w okresie od października 2015 r. do marca 2016 roku, uwzględniających ich pozycję jak „zestawienie wyników realizacji celów sprzedażowych” oraz pełnej dokumentacji handlowej określającej wyniki pracowników świadczących pracę w D. (...) Klienta i Sprzedaży D w okresie od października 2015 r. do marca 2016 r. pozwalającej określić wynik danego pracownika w zakresie każdej z pozycji wskazanej w tabeli wypowiedzenia w okresie uznanym za miarodajny przez pracodawcę do doboru pracowników do zwolnienia, celem ustalenia wyników powoda na tle wyników wszystkich pracowników świadczących pracę w w/w dziale we wspomnianym okresie,

- dopuszczenie dowodu z dokumentów potwierdzających system zarządzania planem sprzedażowym T- (...) S.A. i jego rozkładem na poszczególnych pracowników tj. czy plan sprzedażowy realizowany przez Zespół był rozkładany wyłącznie na pozostałych członków zespołu czy też na wszystkie pozostałe zespoły w danej sekcji

podczas gdy przeprowadzenie wskazanych dowodów było niezbędne do miarodajnej oceny zasadności wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę powodowi.

Zdaniem Sądu II instancji postępowanie Sądu Rejonowego w tym zakresie było w pełni prawidłowe.

W myśl art. 217 § 1 kpc. strona może aż do zamknięcia rozprawy przytaczać okoliczności faktyczne i dowody na uzasadnienie swoich wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej. Sąd pomija twierdzenia i dowody, jeżeli są powoływane jedynie dla zwłoki lub okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione. (art. 217§ 3 kpc).

Z kolei art. 227 kpc stanowi, iż przedmiotem dowodu są fakty, mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie.

Oznacza to, iż nie stanowi uchybienia procesowego, pominięcie czy oddalenie przez Sąd określonego dowodu, w przypadku gdy nie jest on istotny dla rozstrzygnięcia sprawy. Sąd jest też uprawniony do pominięcia dowodów w wypadku dostatecznego wyjaśnienia okoliczności spornych oraz gdy strona powołuje dowody jedynie dla zwłoki. Sąd nie jest zatem obowiązany do uwzględniania kolejnych wniosków dowodowych strony tak długo, aż udowodni ona korzystną dla siebie tezę, i pomija je od momentu dostatecznego wyjaśnienia spornych okoliczności sprawy (wyr. SN z 19.3.1997 r., II UKN 45/97, OSNP 1998, Nr 1, poz. 24). Granicę obowiązku prowadzenia przez sąd postępowania dowodowego wyznacza podlegająca kontroli instancyjnej ocena, czy dostatecznie wyjaśniono sporne okoliczności sprawy (wyr. SN z 25.9.1997 r., II UKN 271/97, OSNP 1998, Nr 14, poz. 430).

W ocenie Sądu Okręgowego należy zaakcentować, iż niska realizacja wyników sprzedażowych w kontekście podanych mu przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia – niska jakość pracy powtarzające się długotrwałe nieobecności w pracy dezorganizujące prace w jednostce - nie ma żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Dążenie strony powodowej do ustalenia wyników powoda na tle wyników wszystkich pracowników świadczących prace w D. (...) Klienta D a nadto określenie wyników sprzedażowych Powoda a także innych pracowników D. (...) Klienta D jest zatem ewidentnie zbędne do wyjaśnienia niniejszej sprawy. Ponadto nie należy tracić z pola widzenia okoliczności iż pozwana złożyła do akt „Zestawienie wyników realizacji celów sprzedażowych powoda oraz powoda na tle innych pracowników Zespołu (...)”, w którym to zestawieniu wskazane były wyniki realizacji celów przez Powoda indywidualnie jak i na tle całego zespołu (...), w którym był zatrudniony. Ponadto na uwagę zasługuje fakt iż bezcelowe jest porównywanie powoda do pracowników innych zespołów czy też sekcji gdyż każdy zespół i tym samym każda sekcja w D. (...) Klienta D w zależności od celów jej stawianych zajmuje się czym innym i tym samym cele jak i wyniki jej pracowników są różne od wyników pracowników z innego choć wydawało by się pokrewnego zespołu. Tym samym powyższy wniosek dowodowy nie mógł zmierzać do spodziewanych przez stronę skarżąca skutków procesowych. Wobec tego jego przeprowadzenie także na etapie apelacji było całkowicie zbędne a jako iż zmierzał on wyłącznie do nieuprawnionego przedłużania postępowania w myśl powołanych przepisów wniosek ten należało pominąć.

Powyższe odnieść należy również do apelacyjnego wniosku o dopuszczenie dowodu z dokumentów potwierdzających system zarządzania planem sprzedażowym (...) S.A. i jego rozkładem na poszczególnych pracowników. Kwestia destabilizacji procesu pracy wobec rozłożenia planu sprzedaży w przypadku nagłej i niezaplanowanej lecz usprawiedliwionej nieobecności w pracy na innych pracowników skutkująca powstaniem nadgodzin została niewątpliwie wykazana w procesie. Z tych też względów kwestia dalszego ustalenia czy i jak ta nieobecność wpływała również na prace innych zespołów w ramach danej sekcji dla rozpoznania sprawy była całkowicie. Tym samym ustalanie tych okoliczności zarówno na etapie postępowania przed Sądem pierwszej instancji jak i na etapie postępowania apelacyjnego nie miało żadnych uzasadnionych podstaw.

Reasumując żaden z zarzutów apelacji dotyczących zarówno naruszenia prawa procesowego 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 278 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. jak i materialnego art. 45 § 1 kp, art. 30 § 4 k.p. nie zasługiwał na uwzględnienie. Rozumowanie Sądu pierwszej instancji było logiczne i spójne. Sąd I instancji w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie, dokonał prawidłowych ustaleń i na tej podstawie wywiódł trafnie wnioski.

Zaskarżone orzeczenie odpowiada zatem prawu.

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

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję, orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. a także §10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust.1 pkt.1 rozporządzenia z dnia 22 października 2015r w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. 2015 poz 1800) biorąc pod uwagę wartość zgłoszonych roszczeń.

J.L.