

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 30 lipca 2014 Sąd Rejonowy w K., IV Wydział Pracy zasądził od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w D. na rzecz P. R. (1), kwotę 4.000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę; nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.000 zł oraz nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Kutnie kwotę 200 zł tytułem nieuiszczonej opłaty stosunkowej od pozwu.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

Powód P. R. (1) był zatrudniony u pozwanego (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w D., od dnia 01 lutego 2012 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku regionalnego szefa sprzedaży oddziału w W. na, podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W umowie określono, że praca będzie wykonywana w zadaniowym systemie czasu pracy, wskazano również przykładowe przyczyny mogące stanowić podstawę rozwiązania umowy o pracę, w szczególności działalność sprzeczną z prawem, działanie na szkodę spółki, niewykonanie okresowego planu sprzedaży, nie uzyskanie pozytywnej oceny w całorocznej weryfikacji działalności dokonywanej przez autoryzowaną firmę szkoleniową, zaistnienie przeszkody w wykonywaniu obowiązków trwającej dłużej niż 3 miesiące.

Zakres obowiązków powoda obejmował w szczególności:

- wykonywanie zadań handlowca z zachowaniem zasad i procedur Działu Sprzedaży
- bardzo dobra znajomość oferty handlowej firmy,
- konsekwentne zdobywanie klientów,
- podtrzymywanie kontaktów handlowych z istniejącymi klientami,
- stałe powiększanie sprzedaży na podległym terenie,
- stała kontrola poziomu marży,
- prowadzenie dokumentacji sprzedaży zgodnie z przyjętymi w dziale zasadami,
- nadzór nad płatnościami klientów,
- dbanie o dobry wizerunek firmy.

Pozwana spółka zajmuje się przerabianiem samochodów do 3,5 tony. Powód P. R. był handlowcem odpowiedzialnym za sprzedaż usług firmy w regionie województw (...), (...)- (...), (...), (...).

Region podległy powodowi, w szczególności teren W. był dla pozwanej spółki terenem najważniejszym, najtrudniejszym i jednocześnie najbardziej wymagającym.

W dniu 29 kwietnia 2013 roku powód został ukarany przez pracodawcę karą porządkową upomnienia z powodu przewinień polegających na nienależytym wykonywaniu powierzonych obowiązków na stanowisku pracy w szczególności:

- brak niezbędnej inicjatywny w wykonywaniu zadań i pozyskiwaniu nowych klientów, niezadowolający poziom pozyskania nowych klientów,

- zbyt małe zaangażowanie w prowadzenie bieżących spraw handlowych, brak wnikliwego rozpoznawania potrzeb klientów, cedowanie własnych zadań na innych pracowników Działu Handlowego,

- nie zaliczenie obowiązkowych szkoleń wewnątrzzakładowych zleconych przez pracodawcę (Działy Logistyki, Jakości, Techniczny, Produkcyjny)

Powód nie odwoływał się od nałożonej kary porządkowej.

W okresie od dnia 10 lipca 2013 roku do dnia 14 lipca 2014 roku powód przebywał w Klinice (...), gdzie przeszedł zabieg chirurgiczny tętnicy udowej.

W dniach 15 – 18 lipca 2013 roku powód normalnie świadczył pracę, wysyłał elektronicznie oferty do klientów.

Powód P. R. zgłosił się do poradni lekarskiej w dniu 17 lipca 2013 roku w godzinach przedpołudniowych, w tym dniu nie zastał lekarza prowadzącego, otrzymał jedynie receptę na brakujące leki. Ponownie zgłosił się do poradni w dniu 18 lipca 2013 roku do lekarza prowadzącego i otrzymał poradę, pozostałe leki oraz zwolnienie lekarskie.

Zwolnienie lekarskie zostało wystawione w dniu 18 lipca 2014 roku na okres od dnia 17 lipca 2013 roku do dnia 15 sierpnia 2013 roku.

W dniu 17 lipca 2013 roku pracodawca złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 1 – miesięcznego wypowiedzenia. Jako przyczyny wypowiedzenia wskazał:

1. Utrzymujące się, mimo udzielenia kary porządkowej:

- brak niezbędnej, z uwagi na charakter stanowiska, inicjatywny w wykonywaniu zadań i pozyskiwaniu nowych klientów, powtarzające się niewykonywanie planów sprzedaży i brak działań w celu poprawy wyników,

- brak zaangażowania w prowadzenie bieżących spraw handlowych firmy,

2. Brak umiejętności dopasowania ofert do potrzeb klientów, niska wiedza o produktach firmy i sporządzaniu kosztorysów produktów do ofert, niezaliczenie szkolenia wewnętrznego z zakresu izoterm,

3. Powtarzające się błędy w doborze odpowiednich podzespołów do zamówień w prowadzonych sprawach,

4. Brak koordynacji przy prowadzeniu zamówień (terminów dostaw podzespołów, podstawienia pojazdów do zabudowy i rezerwacji mocy produkcyjnych) oraz bieżącej kontroli prowadzonych spraw.

Powód odmówił podpisania oświadczenia pracodawcy.

A. G. (1) jest zatrudniony w pozwanej spółce jako koordynator działu W., doradca techniczno-handlowy, od czerwca 2013 roku pomagał powodowi przygotowywać oferty i kalkulacje, co wynikało z zakresu obowiązków A. G..

Do zadań handlowców należało przygotowanie opisu zakresu wykonywanych prac oraz kalkulacja kosztów. Na podstawie tych danych R. K. otwierał zlecenie, uprzednio kontrolując opis i kalkulację utworzone przez handlowca.

Powód brał udział w szkoleniu z zakresu zabudów izotermicznych, w którym na 20 możliwych do uzyskania punktów powód uzyskał 6,5 pkt.

Powód był zobowiązany do przedstawienia planów sprzedażowych na rok 2013. W odpowiedzi przekazał tabelkę, z której nie wynikały dane oczekiwane przez M. Z.. Powód nie potrafił określić planów sprzedażowych kontrahentów.

Powód nie wykonywał założonych planów sprzedażowych i uzyskiwał niskie wyniki w porównaniu do innych pracowników.

W trakcie oceny rocznej za 2013 rok w ogólnym bilansie roku wskazywano na rezygnacje klientów z regionu W. w 2012 roku, z kolei jako potrzeby szkoleniowe na przyszły rok powód wskazał kwestie związane z budową techniczną.

Powód jest osobą o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności.

Wynagrodzenie powoda z ostatnich 3 miesięcy liczonych jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 12.045,60 zł brutto.

Oceniając materiał dowodowy Sąd Rejonowy uznał, iż pozwany, na którym spoczywał ciężar udowodnienia okoliczności zarzucanych powodowi w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, nie zdołał ich poprzeć wiarygodnymi dowodami. Wprawdzie pozwany przedłożył na poparcie swoich twierdzeń szereg dokumentów, jednakże w ocenie Sądu złożone dokumenty są wybiórcze, nie wnoszą żadnych konkretnych informacji do sprawy, przede wszystkim dokumentacja jest niekompletna i fragmentaryczna, brak w niej zachowania jakiegokolwiek ciągłości, która pozwoliłaby Sądowi zweryfikować twierdzenia pracodawcy zgodnie z regułą dowodową określoną w art. 233 § 1 kpc. Dokumentacja w postaci pojedynczych faktur, składanych ofert oraz zamówień sporządzanych przez powoda, nie dawała możliwości sprawdzenia jakich w istocie błędów dopuszczał się powód, kto prowadził negocjacje z kontrahentem i kto w konsekwencji ponosił odpowiedzialność za zarzucane powodowi niedomówienia i błędy. Nierzadko zdarzało się, że odpowiedzialność za niewłaściwe zamówienia ponosił koncesjoner, który albo nie potrafił wskazać finalnej daty dostarczenia pojazdów lub też dostarczał pojazdy niewłaściwe, bądź nieумыślnie wprowadzał powoda w błąd co do zamówienia. Zdarzyło się również, że powodowi zarzucano niewłaściwe sfinalizowanie zlecenia, które było przeprowadzone przez innego pracownika R. K.. Z przedłożonej dokumentacji jak również z zeznań świadków, które to dowody dotyczyły kilku zleceń Sąd nie miał możliwości ułożenia konkretnego ciągu zdarzeń, pozwalających realnie ocenić, czy rzeczywiście powód ponosił odpowiedzialność za zarzucane błędy, czy też były one konsekwencją błędów także innych pracowników pozwanego.

Pracodawca zarzucił powodowi szereg błędów w wykonywaniu obowiązków służbowych, powołując się na konkretne zdarzenia i przedkładając pojedynczą i fragmentaryczną dokumentację. Pracodawca podniósł przykładowo, że przy wykonywaniu zlecenia 131-136/2013 ( (...) Ż.) powód nie ustalił z koncesjonerem szczegółów zabudowy, wskazał, że powód wprawdzie był na zwolnieniu lekarskim, jednakże po powrocie ze zwolnienia w okresie dwóch miesięcy nie zajął się sprawą, przez co doszło do wykonania zabudowy standardowo, a nie z indywidualnymi potrzebami klienta, w wyniku czego doszło do obciążenia pozwanego kosztami wynajęcia pojazdu zastępczego na kwotę 615 zł, na co pozwany przedstawił fakturę (k: 67). Jak z kolei wynika z twierdzeń powoda, w momencie wysłania oferty i uzgadniania szczegółów zabudowy powód przebywał na zwolnieniu lekarskim i w zastępstwie powoda ofertę składał inny pracownik R. K. (2), który uzgodnił wszystkie warunki z klientem. W ocenie Sądu Rejonowego pozwany nie udowodnił, aby wina za opóźnienie w wykonaniu zlecenia obarczała powoda. Załączenie na tę okoliczność jedynie faktury z której wynikało obciążenie pracodawcy kosztami pojazdu zastępczego, nie może stanowić samodzielnego dowodu na okoliczność, że winę za zaistniałą sytuację ponosi powód. Zważyć należy, że pozwany reprezentowany przez fachowego pełnomocnika nie przedstawił żadnych wiarygodnych dowodów na tę okoliczność.

Kolejny zarzut jaki kierował pod adresem powoda pozwany dotyczył złożenia przez powoda kontrahentowi oferty (...) dotyczącej tapicerowania parapetu drzwi przesuwanych prawych, podczas gdy pozwany takich opcji nie wykonuje przy zabudowie. Na poparcie tych okoliczności pozwany złożył jedynie kserokopię złożonej oferty przez P. R. (1) z zakresem zabudowy (k: 68-69). W odpowiedzi na zarzut pozwanego powód twierdził, że oferta została uzgodniona z R. K. (2), a ponadto identyczne zamówienie zostało wykonane dla tej firmy wcześniej w ilości 6 sztuk. Pozwany nie przedstawił ponad złożoną ofertę żadnych dodatkowych dokumentów, nie złożył również w tym zakresie innych wniosków dowodowych, Sąd w oparciu o przedstawioną ofertę nie miał żadnych możliwości weryfikacji, czy taka opcja jest możliwa do wykonania w pojeździe.

Następny zarzut pozwanego dotyczył oferty zabudowy chłodniczej na bazie pojazdu P. (...) z 13 marca 2013 roku, pozwany podał, że powód zaferował kontrahentowi jako wyposażenie dodatkowy agregat za kwotę 2.900 euro –

zatem poniżej obowiązującego cennika pozwanego (4.750 euro), a ponadto ze stratą poniżej ceny zakupu, która wynosiła ok. 3.762 euro.

Z analizy złożonych dokumentów przez stronę pozwaną w szczególności ze złożonej oferty oraz cennika (k: 70-72) rzeczywiście wynika, że powód zaproponował klientowi zakup agregatu X. 150 wraz z montażem za cenę 3100 euro, a więc poniżej ceny katalogowej, która wynosiła 3750 euro plus montaż, który wynosił 500 euro. W odpowiedzi na zarzuty powód przyznał, że popełnił błąd, ale go szybko skorygował, w wyniku czego pracodawca zanotował przychód. Pozwany również w tej kwestii nie załączył posiadanych przez siebie dokumentów, w szczególności faktur dotyczących wskazanej transakcji, w wyniku czego Sąd nie miał możliwości weryfikacji, czy w wyniku czynności powoda, pracodawca poniósł ujemne konsekwencje.

Kolejny zarzut dotyczył zlecenia nr (...), pracodawca wskazał, że powód po raz trzeci popełnił ten sam błąd (wcześniej przy zleceniu (...)) poprzez zaoferowanie koncesjonerowi O. (...) nie pasującego agregatu do chłodni, wobec czego konieczna była modyfikacja zlecenia wbrew oczekiwaniom klienta końcowego i w konsekwencji w celu złagodzenia sprawy pozwany musiał udzielić dodatkowego rabatu. Na potwierdzenie tych okoliczności pozwany złożył dokumentację w postaci zamówienia zabudowy oraz oferty (k: 86-88) z których nie wynikały w żaden sposób zarzuty kierowane w stosunku do powoda.

Powód wyraźnie zaprzeczył twierdzeniom pozwanego, wskazał, że w obu przypadkach miał potwierdzenie od producenta o właściwym doborze agregatu, ponadto dyrektor firmy (...) wraz z przedstawicielem firmy (...) w obecności Dyrektora pozwanej spółki (...). Z. potwierdzili przyjęcie zamówienia oraz jego zrealizowanie. Pozwany, na którym spoczywał ciężar udowodnienia tych okoliczności nie przedstawił żadnych wiarygodnych dowodów w tym zakresie.

Pracodawca jako przykład złego wywiązywania się z obowiązków pracowniczych wskazał również na ofertę nr 219 – (...) na 3 izotermie na F. (...), wskazując, że powód przyjął zamówienie lecz nie potrafił przez dłuższy czas ustalić terminu dostarczenia samochodów, lecz zapewniał pracodawcę, że kontroluje sytuację. W wyniku niewłaściwych negocjacji pozwany utracił zamówienia na wykonanie. W odpowiedzi na te zarzuty powód wskazał, że w tej kwestii powód wielokrotnie kontaktował się z firmą (...), która złożyła zamówienie w celu ustalenia terminu dostawy zabudowy i która nie była w stanie takiego terminu określić, twierdząc, że musi uzgodnić to z producentem (...). Ostatecznie, gdy kontrahent dostarczył pojazdy w terminie uniemożliwiającym wykonanie zlecenia. W tym czasie powód udał się na urlop wypoczynkowy, a kiedy wrócił dowiedział się, że firma zrezygnowała z wykonania zlecenia u pozwanego. Dokumentacja przedłożona przez stronę pozwaną również nie potwierdzała zarzutów pracodawcy względem powoda.

Kolejną sytuację na jaką powołał się pozwany było zlecenie nr (...), gdzie powód miał wadliwie ustalić i przekazać informacje o pojeździe podlegającym zabudowie – opis dotyczył całkowicie innego pojazdu niż ten, który został dostarczony, oprócz różnicy wymiarów, samochód ten posiadał dwie pary drzwi bocznych, które uniemożliwiały montaż siedzeń zamówiony przez klienta. Z tych powodów dostawa tego pojazdu w terminie okazała się niemożliwa, a pozwany poniósł koszty montażu dodatkowej podsufitki w przedziale pasażerskim. Z analizy dokumentacji złożonej przez pozwanego wynika, że powód złożył w dniu 19 czerwca 2012 roku D. P. ofertę na wykonanie zabudowy izotermicznej na bazie samochodu R. (...), równocześnie wskazano cenę jednostkową zabudowy (...) na 12.000 zł. Następnie zamówienie z 05 lutego 2013. Zamówienie wysłano do R. K. (2) w dniu 05 lutego 2013 (k: 73-82). Z przedłożonej dokumentacji nie sposób było wywnioskować, kto popełnił błąd, na jakim etapie i w konsekwencji kto ponosi za to odpowiedzialność.

W ocenie Sądu wskazane wyżej okoliczności nie zostały również potwierdzone w zeznaniach świadków zawnioskowanych przez pozwanego w szczególności M. Z. (k: 110 odwrot – 113, k:124 odwrot), R. K. (k: 114-116) czy też w zeznaniach przedstawiciela strony pozwanej B. M. (k: 126 – 127 odwrot), które zdaniem Sądu budzą wątpliwości, gdyż z jednej strony zeznania te są bardzo ogólne i fragmentaryczne, świadkowie opisywali szereg okoliczności, których nie można było potwierdzić w złożonej dokumentacji lub zeznawali na okoliczności, których potwierdzenia nie można było odnaleźć w tej dokumentacji (np. brak umiejętności kalkulacji kosztów), z drugiej strony zeznania tych świadków mają obniżoną moc dowodową z uwagi na fakt, że są oni nadal związani z pozwanym w ramach stosunku pracy.

Podkreślić również należy, iż nie ma podstaw do zastępowania dowodu z dokumentów zeznaniami świadków jeśli pracodawca mógłby przedstawić komplet dokumentacji potwierdzający ciąg zdarzeń uzasadniających wypowiedzenie powodowi umowy o pracę. Zastępowanie dokumentów osobowymi źródłami informacji może świadczyć jedynie o tym, iż faktycznie pozwany nie dysponował dowodami potwierdzającymi zarzuty wobec powoda zastępując je ogólnymi zeznaniami świadków, które miały w ogólności jedynie wykazać, iż pracownik był negatywnie oceniany co do wypełniania obowiązków w ramach stosunku pracy.

Wskazać należy, iż chociażby w zeznaniach świadka M. Z., będącego bezpośrednim przełożonym powoda jak również w zeznaniach przedstawiciela strony pozwanej, będącego prokurentem spółki (...). M. dało się zauważyć stronniczość i jednostronnie negatywną ocenę powoda jako handlowca. Zdaniem Sądu zeznania wskazanych wyżej osób były subiektywne, mające źródło również we własnej sytuacji związanej z faktem, że nadal byli oni związani z pozwaną spółką. Oceny przedstawiane w tym zakresie nie podlegają zatem analizie pod względem wiarygodności, lecz rzutują na obniżenie mocy dowodowej składanych przez nich zeznań.

Zeznania powoda Sąd ocenił w przeważającej części jako spójne i konsekwentne, a nadto zbieżne w zasadniczej części z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Sąd nie dał jednakże wiary zeznaniom powoda na okoliczność, że w dniu kiedy pracodawca złożył mu oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, posiadał już zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy, a w pracy stawiał się jedynie w celu przekazania tego zaświadczenia przełożonemu. Jak wynika z analizy zebranego w sprawie materiału dowodowego, w tym z zeznań świadków M. Z. (k: 110 odwrót – 113, k:124 odwrót), A. G. (k: 113 odwrót), A. D. (k: 114) jak również z wydruku z poczty elektronicznej powoda – P. R. od dnia 15 lipca 2013 roku normalnie świadczył pracę, wysyłał oferty do kontrahentów i nic nie wskazywało, że może być niezdolnym do pracy. Jak ponadto wynika z kserokopii zaświadczenia lekarskiego, zostało ono wystawione w dniu 18 lipca 2013 roku, z datą określoną jako niezdolność do pracy od dnia poprzedniego, oczywistym jest, że powód nie mógł mieć już zaświadczenia lekarskiego w dniu złożenia mu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę.

W pozostałym zakresie zebrany w sprawie materiał dowodowy nie budził wątpliwości nie był kwestionowany przez strony postępowania.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo jest zasadne i podlega uwzględnieniu w całości.

Sąd podkreślił, iż bezspornym jest, że powód P. R. (1) był zatrudniony u pozwanego (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w D. od dnia 01 lutego 2012 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku regionalnego szefa sprzedaży oddział w W., a pozwany w dniu 17 lipca 2013 roku złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 1 – miesięcznego wypowiedzenia.

Na wstępie rozważań prawnych Sąd ustalił okoliczności w jakich doszło do rozwiązania z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Sąd uznał, że oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zostało sporządzone przez pracodawcę prawidłowo, na piśmie i zawierało pouczenie o prawie i terminie wniesienia odwołania do sądu pracy.

Sąd zaznaczył, iż świadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę wywołuje skutek prawny pod warunkiem złożenia go pracownikowi, przy czym z mocy art. 61 k.c. (w związku z art. 300 k.p.), uważa się je za złożone w chwili, w której doszło ono do pracownika w taki sposób, że mógł się on zapoznać z jego treścią. W przepisie tym nie chodzi więc o rzeczywiste zapoznanie się adresata ze skierowanym do niego oświadczeniem woli, lecz o to, czy miał on taką możliwość. Powyższa kwestia była przedmiotem wielu orzeczeń Sądu Najwyższego, w których Sąd ten podkreślał, że art. 61 k.c. nie wymaga, by adresat faktycznie zapoznał się z treścią oświadczenia woli. Dla skutecznego złożenia takiego oświadczenia jest bowiem istotna sama możliwość zapoznania się z jego treścią. W związku z tym nie ma znaczenia

prawnego odmowa przyjęcia przez pracownika pisemnego oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub rozwiązaniu jej bez wypowiedzenia.

Sąd wskazał, iż warunkiem wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę lub rozwiązania jej bez wypowiedzenia jest złożenie oświadczenia woli w rozumieniu art. 60 k.c. w zw. z art. 61 k.c.

Zdaniem Sądu, zeznania świadka A. G. potwierdzają, iż powód odmówił podpisania złożonego mu przez M. Z. wypowiedzenia umowy o pracę. Jak wynika z analizy zebranego w sprawie materiału dowodowego powód w chwili wręczenia mu pisemnego oświadczenia czuł się dobrze, świadczył normalnie pracę, dopiero po otrzymaniu i zapoznaniu się z treścią otrzymanego wypowiedzenia umowy o pracę powołał się na chorobę i możliwość przedłożenia zaświadczenia lekarskiego o niezdolności do pracy. W ocenie Sądu Rejonowego prawdziwość przedłożonego zaświadczenia lekarskiego nie budzi zasadniczych wątpliwości, bowiem w niniejszej sprawie zostało wykazane, że powód kilka dni wcześniej przeszedł zabieg chirurgiczny. Sąd przyjął, iż w okolicznościach niniejszej sprawy – wobec faktu, że powód w dniu 17 lipca 2013 roku normalnie świadczył pracę i w samym momencie złożenia mu przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę powód nie dysponował zwolnieniem lekarskim, nie można wyciągać w tym zakresie ujemnych konsekwencji dla pracodawcy powołując się na niemożliwość złożenia takiego oświadczenia w okresie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy. Zostało bowiem udowodnione, że powód mimo przebytego zabiegu normalnie stawiał się w pracy i wykonywał swoje obowiązki pracownicze, zatem nie znajdzie tu zastosowania treść art. 41 kp. Z tych względów Sąd uznał, że niniejsze wypowiedzenie zostało mu skutecznie doręczone w dniu 17 lipca 2013 roku.

Mając na uwadze treść art. 30 § 4 k.p. oraz art. 45 § 1 k.p. Sąd podniósł, iż dla rozstrzygnięcia rozpoznawanej sprawy istotna była kwestia, czy przyczyny podane przez pracodawcę w piśmie zawierającym jego oświadczenie woli o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę były prawdziwe i czy uzasadniały wypowiedzenie. Pozwany jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę wskazał:

1. Utrzymujące się, mimo udzielenia kary porządkowej:

- brak niezbędnej, z uwagi na charakter stanowiska, inicjatywny w wykonywaniu zadań i pozyskiwaniu nowych klientów, powtarzające się niewykonywanie planów sprzedaży i brak działań w celu poprawy wyników,
- brak zaangażowania w prowadzenie bieżących spraw handlowych firmy,

2. Brak umiejętności dopasowania ofert do potrzeb klientów, niska wiedza o produktach firmy i sporządzaniu kosztorysów produktów do ofert, niezaliczenie szkolenia wewnętrznego z zakresu izoterm,

3. Powtarzające się błędy w doborze odpowiednich podzespołów do zamówień w prowadzonych sprawach,

4. Brak koordynacji przy prowadzeniu zamówień (terminów dostaw podzespołów, podstawienia pojazdów do zabudowy i rezerwacji mocy produkcyjnych) oraz bieżącej kontroli prowadzonych spraw.

Sąd zaznaczył, iż oczywistym jest, że ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne (art. 6 k.c.). Regułą tą potwierdza regulacja zawarta w przepisie art. 232 k.p.c. Przepis ten stanowi, że strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. W efekcie, jeżeli materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie daje podstawy do dokonania odpowiednich ustaleń faktycznych w myśl twierdzeń jednej ze stron, Sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów. Należy to rozumieć w ten sposób, że strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swych twierdzeń ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu, co do tych okoliczności na niej spoczywał. Sąd wskazał, iż strona pozwana nie udowodniła za pomocą przedstawionych dowodów w postaci dokumentów oraz zeznań świadków prawdziwości swoich twierdzeń.

W przedmiotowej sprawie pozwany w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi powołał się na szereg okoliczności i przyczyn rozwiązania umowy o pracę, które jednakże zdaniem Sądu, nie zostały udowodnione

w toku postępowania. Ustalenia Sądu wskazują, iż pozwany swoje twierdzenia opierał głównie na fragmentarycznych dokumentach w postaci ofert sporządzanych przez powoda, czy też faktur lub zeznań przedstawiciela pozwanego, jak również świadków, którzy byli bezpośrednio związani z pozwaną spółką, przez co moc dowodowa ich zeznań zdaniem Sądu, w sposób oczywisty była obniżona, gdyż była ukierunkowana na obronę sytuacji procesowej pracodawcy. Sąd wskazał, iż jednocześnie strona pozwana nie zawnioskowała o przesłuchanie innych osób, nie związanych ze spółką – w szczególności z kontrahentami, którzy mogliby potwierdzić ewentualną niekompetencję powoda. Sąd zaznaczył, że ze złożonej dokumentacji nie miał możliwości weryfikacji kto rzeczywiście był odpowiedzialny za niewłaściwe wykonanie lub wręcz utracenie zleceń, trudno też w przekonaniu Sądu ocenić rzeczywiste predyspozycje powoda do pracy na zajmowanym stanowisku. W szczególności Sąd podniósł, iż na podstawie złożonych dokumentów nie mógł porównać rzeczywistej dysproporcji powoda do innych pracowników, gdyż dokumenty te były dla Sądu mało czytelne, przykładowo pozwany powoływał się na niskie efekty pracy powoda, nie biorąc pod uwagę faktu, że powód przebywał w tym czasie na zwolnieniu lekarskim, oczywistym więc było, że wyniki powoda były o wiele niższe od pozostałych pracowników. Sąd zwrócił uwagę na fakt, iż powód miał niewielki staż pracy, a przez to mniejsze doświadczenie w pracy, ponadto – jak wynika z zeznań pozwanego – region który był podporządkowany powodowi w szczególności teren W. był jednym z najtrudniejszych rynków dla pozwanej spółki.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powód w trakcie szkolenia z izoterm uzyskał słaby wynik w porównaniu z innymi pracownikami pozwanego, jednakże w ocenie Sądu Rejonowego jednorazowy niski wynik testu nie mógł stanowić samodzielnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Zdaniem Sądu pracodawca w swoim oświadczeniu powołał się na liczne przyczyny mające uzasadniać wypowiedzenie powodowi umowy o pracę, jednakże wobec nieudowodnienia żadnej z nich przez pozwanego, złożonego oświadczenia nie można uznać za uzasadnionego. Sąd uznał, iż żadna z przyczyn samodzielnie nie może stanowić uzasadnienia dla rozwiązania umowy o pracę, również łącznie – w kontekście z pozostałymi przyczynami nie można tu przyznać racji pracodawcy. Ponadto Sąd podkreślił, iż zadziwiającym jest okoliczność, że powód został zatrudniony na kluczowym stanowisku i na bardzo newralgicznym rynku dla pozwanego od razu na czas nieokreślony. Natomiast dopiero w trakcie stosunku pracy przechodził część szkoleń, zaś pozwany uznał, że pracownik nie spełnia jego oczekiwań. Zdaniem Sądu pozwany mógł swobodnie zawrzeć z powodem umowę o pracę na okres próbny, czas określony w celu pełnej weryfikacji powoda jako pracownika. Skoro zaś strony od razu związały się umową o pracę na czas nieokreślony faktycznie uniemożliwiło to pozwanemu pełne zweryfikowanie umiejętności powoda faktycznie akceptując jego potencjalne umiejętności bez sprawdzania w ramach terminowych umów o pracę.

W związku z powyższym Sąd przyjął, iż oświadczenie pracodawcy zawierało nierzeczywiste przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, co uzasadniało zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę z tym, iż wobec wskazania w pozwie żądania na kwotę 4.000 zł i związaniem Sądu granicami powództwa, powództwo podlegało uwzględnieniu tylko na wskazaną kwotę.

Jednocześnie Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1 miesięcznego wynagrodzenia powoda na podstawie art. 477<sup>2</sup>§1 kpc.

O nieuiszczonych kosztach sądowych Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 Ustawy z dn. 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398) i nakazał ściągnąć od pozwanego kwotę 200 zł tytułem nieuiszczonej opłaty stosunkowej od pozwu.

Apelację od powyższego orzeczenia wniósł pełnomocnik pozwanego.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie prawa procesowego:

- art. 233 § 1 kpc - przez uchybienie swobodnej ocenie dowodów wyznaczonej ramami proceduralnymi, regułami logicznego rozumowania i zasadami doświadczenia życiowego, w szczególności przez dowolne ustalenia:

1) uznanie przez Sąd I Instancji, mimo jednakowej mocy dowodowej różnego rodzaju dowodów wskazanych w kpc, iż moc dowodową ze strony pozwanej mogą mieć jedynie dowody na piśmie, a zeznania świadków jako pracowników są z zasady mało wiarygodne, z uwagi na ich zainteresowanie w sprawie. Jednocześnie, pomijając w ocenie fakt, iż właśnie powód niewątpliwie jest osobą najbardziej zainteresowaną w wyniku sprawy, Sąd dał wiarę w całości zeznaniom powoda oceniając je w zakresie przyczyn wypowiedzenia jako spójne i konsekwentne, mimo że nie były poparte innymi dowodami z dokumentów ani z zeznań świadków i pozostawały w sprzeczności z dowodami pozwanego (dokumentami i zeznaniami świadków), wykazując brak konsekwencji, bo w analogicznej sytuacji, tj. zeznań powoda o nieświadczeniu żadnej pracy od powrotu z urlopu, pozostawały w oczywistej sprzeczności z wydrukiem ze służbowej poczty elektronicznej i Sąd nie dał im wiary w kontekście art. 41 kp.

2) całkowite pominięcie przez Sąd I instancji dowodów z dokumentów pozostających w korespondencji z zeznaniami świadków, a wskazujących jednoznacznie i niewątpliwie, że prawdziwe były co najmniej następujące przyczyny wypowiedzenia:

- brak niezbędnej, z uwagi na charakter stanowiska, inicjatywy w wykonywaniu zadań i pozyskiwaniu nowych klientów, brak zaangażowania w prowadzenie bieżących spraw handlowych (w zakresie obowiązków powoda było m.in. konsekwentne zdobywanie nowych klientów, podtrzymywanie kontaktów z istniejącymi) - dowód, raport przy mailu powoda z 03.2013 r. godz. 1.41 (załączony do odpowiedzi na pozew jako ciąg korespondencji do maila zwrotnego od przełożonego z 27.03.2013 r. godz. 15.32) - Sąd I Instancji ustalił w ramach stanu faktycznego, że powód nie potrafił określić planów sprzedażowych kontrahentów (str. 6), ale nie wyciągnął z tego ustalenia żadnych wniosków w zakresie przyczyny wypowiedzenia w rozważaniach.

- powtarzające się niewykonywanie planów sprzedaży (w zakresie obowiązków powoda było m.in. stałe powiększanie sprzedaży na podległym terenie) - dowód: tabele współczynników wykonania do premii za lata 2012-2013 i tabele premiiowe z ostatnich 3 m-cy (załączone do odpowiedzi na pozew) wskazujące jednoznacznie na spadek zarówno obrotów jak i współczynników premiowych u powoda i dające możliwość porównania wyników powoda z pozostałymi pracownikami na analogicznym stanowisku (regionalny szef sprzedaży) - Sąd I instancji ustalił w ramach stanu faktycznego, że powód nie wykonywał założonych planów sprzedaży i uzyskiwał niskie wyniki w porównaniu do innych pracowników (str. 6), ale nie wyciągnął z tego ustalenia żadnych wniosków w zakresie przyczyny wypowiedzenia w rozważaniach; przeciwnie zważył, iż nie miał możliwości porównania powoda do innych pracowników.

- niska wiedza o produktach firmy i sporządzaniu kosztorysów ofert (w zakresie obowiązków powoda była m.in. bardzo dobra znajomość oferty handlowej firmy) - potwierdzeniem tej przyczyny jest niezaliczenie szkolenia wewnętrznego z izoterm (czyli podstawowego produktu firmy) - dowód: dokumentacja sprawdzianu ze szkolenia (załączona do odpowiedzi na pozew) - wskazuje, że w sytuacji gdy pozwany stworzył powodowi możliwość uzupełnienia wiedzy, powód po szkoleniu nie był w stanie udzielić odpowiedzi na podstawowe pytania (uzyskał 6,5 na 20 punktów) - Sąd I Instancji ustalił w ramach stanu faktycznego, że powód uzyskał niski wynik z testu poszkoleniowego (str. 6 uzasadnienia), ale nie porównał wiedzy powoda z pozostałymi pracownikami na analogicznym stanowisku (regionalny szef sprzedaży) - wyniki 20/20 i 17,5/20 punktów, ani nie dostrzegł oczywistego związania tego dowodu (podnoszonego przez pozwanego) jako wskazującego na niską wiedzę powoda o produktach i sporządzaniu ofert.

3) odmowę dania wiary wielu złożonym przez pozwanego dokumentom (oferty, zamówienia, faktury) z uwagi na dokonanie ich oceny jako „pojedyncza i fragmentaryczna dokumentacja”, „niekompletna i fragmentaryczna, brak w niej zachowania ciągłości” nie precyzując jakie to w ocenie Sądu dokumenty byłyby kompletne, poprzestając na ogólnikowym założeniu, że pozwany mógłby przedstawić komplet dokumentacji, mimo że nie poczynił na podstawie zeznań świadków ustalenia, że inne dokumenty istnieją i są w posiadaniu pozwanego. Ustalenie takie jest dowolne, bo Sąd nie posiada wiedzy pozwalającej na taką ocenę, a pozwany przedstawił takie dokumenty, jakie występują przy realizacji przez niego zleceń produkcyjnych i jakie prowadził powód (tj. oferty, zlecenia, korespondencja mailowa wewnętrzna i z kontrahentami) oraz dokumenty księgowo (faktury, cennik) - załączone do odpowiedzi na pozew. Dokumenty są pełne na tyle, na ile prowadził je powód, pozwany nie mógł przedstawić innych dokumentów, gdy



powód takowych nie prowadził np. korespondencji wewnętrznej czy z kontrahentami, gdy prowadzono np. rozmowy bezpośrednie. W tym zakresie komplementarne były zeznania świadków.

4) dokonanie przez Sąd I Instancji oceny wielu dowodów złożonych przez pozwanego (ofert, zamówień, faktur czy zestawień) jako „niezrozumiałych” czy „nie wnoszących żadnych konkretnych informacji do sprawy”, albo „mało czytelnych” w sytuacji, gdy Sąd I instancji nie zadawał ani świadkom, ani pełnomocnikowi żadnych pytań dotyczących tych dowodów, które pozwoliłyby na wyjaśnienie ich znaczenia dla sprawy, jeżeli nawet były dla Sądu zrozumiałe (bo dla pozwanego były czytelne i oczywiste), do czego Sąd był zobowiązany w ramach ustalenia stanu faktycznego sprawy i wyjaśnienia jej istoty.

5) przyjęcie przez Sąd I instancji całkowicie wadliwego założenia, iż w ocenie Sądu moc dowodową dla potwierdzenia nienależytego wykonywania obowiązków przez pozwanego mają wyłącznie zeznania osób trzecich - kontrahentów pracodawcy. Takie założenie jest całkowicie pozbawione podstaw prawnych, a z praktycznego punktu widzenia oczywistym jest, że nie można wymagać aby pozwany, który stara się obecnie odzyskać zaufanie klientów, utracone przez działania i zaniechania powoda, nie będzie powodował, aby wracali oni w ramach zeznań w Sądzie do wspomnień o uchybieniach w wykonywaniu zleceń jakie powierzyli pozwanemu (a wadliwie prowadził je powód).

6) przyjęcie przez Sąd I instancji, z uwagi na zawarcie z powodem od razu umowy o pracę na czas nieokreślony, że pozwany sam pozbawił się możliwości zweryfikowania wiedzy i umiejętności powoda, co prowadzi do niemożności stawiania powodowi zarzutów w zakresie niedostatecznego przygotowania i umiejętności,

7) dowolne ustalenie przez Sąd I instancji, że za zaniedbania ponosił odpowiedzialność koncesjoner (Sąd nie podał nawet jakie zaniedbania ma na myśli), albo inny pracownik (tu też nie wskazał o jaką sytuację miałyby chodzić), gdy rozpoznawanie potrzeb klientów i sporządzanie ofert należało do powoda i powód te czynności wykonał wadliwie, jak wskazują przykładowe oferty ze zleceń prowadzonych przez powoda przedstawione w sprawie przez pozwanego. Powód powołując się na fakt, iż za błędy odpowiada inny pracownik a nie on, winien to wykazać, czego w toku procesu nie uczynił. Nawet jednak przy bezpodstawnym w świetle materiału dowodowego założeniu poczynionym przez Sąd I Instancji, że mogło dojść także do błędów innych pracowników, powód jako przełożony winien je wychwycić, a jeżeli tego nie uczynił i podpisał się pod wadliwą ofertą czy przyjął wadliwe zamówienie, to za to odpowiada, gdyż jak ustalił Sąd I instancji (str. 6 uzasadnienia) do zadań handlowców należało przygotowanie opisu zakresu wykonywanych prac oraz kalkulacja kosztów, a na podległym powodowi terenie handlowcem (czyli regionalnym szefem sprzedaży) był powód.

8) wadliwie przyjęcie jako elementu oceny przez Sąd I instancji, iż nie miał możliwości porównania dysproporcji wyników osiągniętych przez powoda do innych pracowników, gdy pozwany złożył tabele współczynników wykonania do premii za lata 2012-2013 i tabele premiove z ostatnich 3 mcy zawierające zestawienie wyników wszystkich pracowników zatrudnionych na stanowiskach regionalnych szefów sprzedaży za lata 2012-2013 (załączone do odpowiedzi na pozew); Sąd nie zachowuje tu konsekwencji oceny, gdyż w ramach opisu stanu faktycznego okoliczności te zostały uznane za ustalone.

9) wadliwe przyjęcie jako elementu oceny przez Sąd I Instancji, iż pozwany miał niewielki staż pracy, a przez to mniejsze doświadczenie w pracy, co miało w ocenie Sądu usprawiedliwiać niższe od innych wyniki pracy powoda, podobnie jak jego absencja chorobowa (tym samym Sąd I Instancji potwierdził, że powód miał niższe wyniki pracy, a zatem wbrew wcześniejszym ustaleniom miał możliwość zweryfikowania tej okoliczności, a przedstawione na tę okoliczność dowody mimo ich wcześniejszej oceny jako „nieczytelne” pozwoliły na takie ustalenie), gdy powód miał długi staż pracy w branży i duże doświadczenie zawodowe (dowody: świadectwa pracy w aktach osobowych) - właśnie dlatego pozwany go zatrudnił na kluczowym stanowisku i na czas nieokreślony.

10) liczne sprzeczności logiczne w ustaleniach Sądu I instancji, tylko dla przykładu:

- zarzut niemożności porównania wyników powoda z innymi pracownikami przy jednoczesnym potwierdzeniu, że były niższe (w tym samym zdaniu drugim na str. 18 uzasadnienia) i „usprawiedliwiania” tego niskim stażem pracy, brakiem doświadczenia i absencją chorobową,

- uznanie zeznań powoda jako spójnych i konsekwentnych (str. 12 uzasadnienia), gdy powód wielokrotnie na kolejnych terminach rozprawy zmieniał swoje zeznania w zakresie związanym z niezdolnością do pracy i okolicznościami uzyskania zwolnienia lekarskiego, a jego zeznania o nieświadczeniu żadnej pracy od powrotu z urlopu pozostawały w oczywistej sprzeczności z wydrukiem ze służbowej poczty elektronicznej i Sąd nie dał im wiary w kontekście art. 41 kp.

• art. 328 § 2 k.p.c. - przez nieodniesienie się w ogóle w uzasadnieniu wyroku do części dowodów wskazujących jednoznacznie na zasadność konkretnych wskazanych w oświadczeniu o wypowiedzeniu przyczyn wypowiedzenia tj:

- raportu przy mailu powoda z 27.03.2013 r. godz. 1.41 (załączony do odpowiedzi na pozew jako ciąg korespondencji do maila zwrotnego od przełożonego z 27.03.2013 r. godz. 15.32) - stanowiącego dowód na brak niezbędnej, z uwagi na charakter stanowiska, inicjatywy w wykonywaniu zadań i pozyskiwaniu nowych klientów, brak zaangażowania w prowadzeniu bieżących spraw handlowych,

- tabeli współczynników wykonania do premii za lata 2012-2013 i tabele premiowe z ostatnich 3 m-cy (załączone do odpowiedzi na pozew) - stanowiące dowód na powtarzające się niewykonywania planów sprzedaży i dające możliwość porównania wyników powoda z pozostałymi pracownikami na analogicznym stanowisku (regionalny szef sprzedaży),

- dokumentacji sprawdzianu ze szkolenia (załączona do odpowiedzi na pozew) - stanowiące dowód na niską wiedzę o produktach firmy i w konsekwencji sporządzaniu kosztorysów ofert.

2. naruszenie prawa materialnego:

• art. 45 k.p. przez jego błędną wykładnię prowadzącą do przyjęcia, iż przyczyna wypowiedzenia winna mieć szczególną wagę co prowadziło do odrzucenia jako zasadnej przyczyny wypowiedzenia wszystkich wskazanych w wypowiedzeniu przyczyn, mimo że były one rzeczywiste, w tym:

- z samego założenia jako niezasadnej przyczyny - niezaliczenia szkolenia, które było bezpośrednio powiązane jako dowód niedostatecznej wiedzy powoda o produktach pozwanego, gdy w zakresie obowiązków powoda była m in. bardzo dobra znajomość oferty handlowej firmy,

- jako rzekomo nieudowodnionych przez pozwanego - pozostałych przyczyn (szczegółowo opisanych w pkt. 1 zarzutów apelacyjnych).

• art. 6 k.c. - przez jego błędną wykładnię i w konsekwencji błędne zastosowanie prowadzące do uznania, że ciężar dowodowy w całości obciąża pozwanego, a na powodzie w ogóle nie spoczywa obowiązek dowodowy w zakresie wykazania faktów, z których wywodzi skutki prawne. W szczególności Sąd I instancji uznał za wiarygodne wszelkie twierdzenia powoda (nie poparte innymi dowodami), którymi zaprzeczał nie tylko twierdzeniom, ale dowodom z dokumentów i zeznań świadków pozwanego. W szczególności powód powołując się na fakt, iż za wykazane przez pozwanego dokumentami i zeznaniami świadków błędy w czynnościach wykonywanych w ramach jego obowiązków odpowiada inny pracownik, winien to wykazać, czego w procesie nie uczynił. Mimo, że powód powoływał się na ustalenia np. ze świadkiem K. - świadek nie potwierdził tej okoliczności; powód nie złożył także wniosku o przesłuchanie świadków np. R. L. - pracownika dostawcy (na ustalenia z nim powoływał się negując zarzucane mu błędy w zakresie agregatów), a Sąd I instancji przypisuje w tym zakresie niewykazanie okoliczności pozwanemu, a nie powodowi.

Z uwagi na powyższe skarżący wniósł o oddalenie powództwa, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kwoty 4.000 zł tytułem zwrotu kwoty zasądzonej w pkt. 1 wyroku, która została wypłacona powodowi z uwagi na nadany w tym zakresie rygor natychmiastowej wykonalności oraz zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów procesu za obie instancje.

W odpowiedzi na powyższe powód wniósł o oddalenie wniesionej apelacji w całości jako bezzasadnej i zasądzenie od pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

### **Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.**

Apelacja zasługuje na uwzględnienie.

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). Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. Przepis ten daje wyraz obowiązywaniu zasady swobodnej oceny dowodów. Swobodna ocena dowodów odnosi się do wyboru określonych środków dowodowych i do sposobu ich przeprowadzenia. Mają być one ocenione konkretnie i w związku z całym zebraniem materiałem dowodowym. 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). Sąd może oprzeć swe przekonanie jedynie na dowodach prawidłowo przeprowadzonych, a ocena dowodów musi być dokonana na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. 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 nie jest prawidłowa. Nie ulega wątpliwości, iż w rozpoznawanej sprawie Sąd Rejonowy powyższych reguł nie zastosował. Zarzuty skarżącego obnażają fragmentaryczną i wybiórczą ocenę materii sprawy. Taka zaś nie może dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń i zgodnie z dyrektywą art. 233 § 1 k.p.c. nie może się ostać.

W szczególności, co słusznie podnosi apelujący, na gruncie rozpatrywanego przypadku nie sposób przyjąć, iż podane powodowi przyczyny wypowiedzenia nie uzasadniały rozwiązania tego stosunku pracy na podstawie art. 45 § 1 k.p.

Powodowi, jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę wskazano:

1. utrzymujące się, mimo udzielenia kary porządkowej:

- brak niezbędnej, z uwagi na charakter stanowiska, inicjatywności w wykonywaniu zadań i pozyskiwaniu nowych klientów, powtarzające się niewykonywanie planów sprzedaży i brak działań w celu poprawy wyników,
- brak zaangażowania w prowadzenie bieżących spraw handlowych firmy,

2. brak umiejętności dopasowania ofert do potrzeb klientów, niska wiedza o produktach firmy i sporządzaniu kosztorysów produktów do ofert, niezaliczenie szkolenia wewnętrznego z zakresu izoterm,

3. powtarzające się błędy w doborze odpowiednich podzespołów do zamówień w prowadzonych sprawach,

4. brak koordynacji przy prowadzeniu zamówień (terminów dostaw podzespołów, podstawienia pojazdów do zabudowy i rezerwacji mocy produkcyjnych) oraz bieżącej kontroli prowadzonych spraw.

Pozwany wskazując na powyższe przyczyny, jednocześnie powołał się na szereg okoliczności uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy, które poparł wiarygodnymi dowodami w postaci dokumentów. Ponadto przytoczone przez pracodawcę okoliczności w pełni korespondowały z zeznaniami świadków, przesłuchanymi w niniejszej sprawie. Tymczasem Sąd Rejonowy w sposób zupełnie nieuzasadniony wskazane wnioski dowodowe zdyskredytował.

Rację ma skarżący przyjmując, iż niewątpliwie prawdziwą przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie był brak zaangażowania ze strony powoda w bieżące sprawy firmy i wykonywanie powierzonych mu zadań oraz powtarzające się niewykonywanie planów sprzedaży. Zgodnie z raportem zleconym w mailu z dnia 22.03.2013 r. przedstawionym przez pozwanego, powód nie osiągał planowanego poziomu w pozyskiwaniu nowych klientów. Zeznania świadków potwierdziły, iż powód wykonywał swoje obowiązki pobieżnie, a w przypadku pojawienia się jakichkolwiek trudności przekazywał zlecenia innym pracownikom Działu Handlowego. Świadkowie jednogłośnie wskazali, iż zbyt małe zaangażowanie powoda w prowadzeniu bieżących spraw firmy widoczne było przede wszystkim w kontaktach z klientami, rozpoznawaniu ich potrzeb, a także pozyskiwaniu nowych klientów. Rzutowało to na rezygnację klientów z usług firmy, ale także miało odzwierciedlenie w premii wypłacanej powodowi. Z dokumentów przedstawionych przez pracodawcę, a także zeznań świadków, wynika, iż powód nie realizował również planów sprzedaży, mimo, iż do zakresu jego podstawowych obowiązków należało stałe powiększanie sprzedaży na podległym terenie. Pozwany powołując się na dowód z dokumentów w postaci tabel zawierających współczynniki wykonania do premii za lata 2012 - 2013 oraz tabel premiowych za ostatnie 3 miesiące, bezsprzecznie wykazał spadek zarówno obrotów, jak i współczynników premiowych u powoda, stanowiących jednocześnie ocenę aktywności handlowej sprzedawcy.

Również z ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd Rejonowy wynika, iż powód nie realizował założonych planów sprzedaży i uzyskiwał zdecydowanie niższe wyniki w porównaniu do innych pracowników. Tym bardziej zadziwiającym jest fakt, iż Sąd rozpatrując przyczyny wypowiedzenia, nie wyprowadził żadnych wniosków na podstawie powyższych ustaleń. W ocenie Sądu Okręgowego całkowite pominięcie w/w okoliczności, które znalazły odzwierciedlenie w wiarygodnych dowodach, świadczy o dokonaniu przez Sąd pobieżnej analizy materiału dowodowego. W związku z powyższym, zarzut apelacji wskazujący na uchybienie przez Sąd Rejonowy swobodnej ocenie dowodów poprzez nieuwzględnienie kwestii istotnych dla rozstrzygnięcia, jest w pełni zasadnym.

W ocenie Sądu Okręgowego, brak też podstaw do odmowy wiarygodności dokumentacji przedstawionej przez pozwanego. Sąd I instancji podniósł, iż dokumentacja ta jest fragmentaryczna i niezrozumiała oraz, że nie zawiera żadnych istotnych dla przedmiotowej sprawy informacji. Tymczasem pracodawca zarzucając powodowi szereg błędów w pełnieniu obowiązków służbowych, powoływał się na konkretne zdarzenia opierając swoje twierdzenia na dokumentacji, którą dysponował. Przede wszystkim wskazał na brak umiejętności powoda w doborze ofert uwzględniających potrzeby klientów. Pozwany przedstawił faktury, a także oferty sporządzone przez powoda, które wykazywały wadliwie wykonane zlecenia. Notoryczne uchylanie się powoda od przygotowywania szczegółowej kalkulacji przed sporządzeniem ofert, prowadziło do licznych omyłek i błędów w dalszej realizacji zamówienia. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż powód m.in. proponował klientom produkty niemożliwe do realizacji, dokonywał nieprawidłowych opisów i ustaleń technicznych. Niewątpliwym jest również fakt, iż powód kilkakrotnie powielał swoje błędy np. oferując koncesjonerowi niepasujący agregat do chłodni, wobec czego konieczna była modyfikacja zlecenia wbrew oczekiwaniom klienta. Ponadto z analizy złożonych przez stronę pozwaną dokumentów wynika również, iż powód zaproponował klientowi zakup agregatu poniżej ceny katalogowej tj. ze strata dla firmy, co sam potwierdził w odpowiedzi na zarzuty postawione mu przez pracodawcę. Znamiennym jest także fakt, iż wskazane dokumenty zostały potwierdzone zeznaniami świadków. W związku z tym nie sposób zgodzić się z Sądem Rejonowym, iż zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie potwierdzał uchybień powoda w tym zakresie.

Zdaniem Sądu Okręgowego, wypowiedzenie umowy o pracę uzasadniał też brak koordynacji powoda przy prowadzeniu zamówień oraz brak bieżącej kontroli prowadzonych spraw. Postępowanie dowodowe wykazało, iż pozwany nie potrafił w konkretnych sytuacjach ustalić terminów dostarczenia samochodów, co skutkowało ostatecznie utratą zamówień. Zeznania świadków potwierdziły także brak inicjatywy powoda w zakresie monitorowania realizacji zamówienia. Powód ograniczał się do przyjęcia zamówienia i przekazania sprawy. Natomiast swoje pozostałe obowiązki m.in. sporządzenie dokładnej kalkulacji, wprowadzanie poprawek w opisach, pozostawiał innym pracownikom. Tymczasem z racji sprawowania funkcji kierownika obowiązki te bezwzględnie na nim spoczywały.

Wskazać również należy, iż powód w związku z licznymi uchybieniami, był przez pracodawcę upominany. W kwietniu 2013 roku otrzymał karę porządkową, w związku z nienależytym wykonywaniem powierzonych obowiązków na stanowisku pracy. Jednakże, mimo zastosowanej kary, której zasadności powód nie kwestionował oraz kolejnej szansy ze strony pracodawcy na poprawę wiedzy i umiejętności, brak było jakichkolwiek zmian w jakości świadczonej przez powoda pracy. Tym samym, powyższe uzasadniało wypowiedzenie umowy o pracę.

Wbrew twierdzeniom Sądu Rejonowego, nie można przyjąć też, iż złożona w sprawie dokumentacja nie pozwalała na weryfikację, kto rzeczywiście był odpowiedzialny za niewłaściwe wykonywanie, czy też utratę zleceń. Sąd bezpodstawnie wskazał, iż zdarzało się, że odpowiedzialność za niewłaściwe zamówienia ponosił koncesjoner lub inni pracownicy, podczas, gdy zarówno przedstawiona dokumentacja, jak i spójne zeznania świadków potwierdzają zarzucane powodowi błędy. Ponadto należy wskazać, iż powód zatrudniony był na stanowisku regionalnego szefa sprzedaży, wobec tego odpowiadał za błędy jednostki, którą nadzorował, a bez wątpienia pracownikom na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych stawiane są wyższe wymagania niż pozostałym. W szczególności pracownicy ci powinni wykazywać się większą inicjatywą i operatywnością, gdyż przede wszystkim to oni realizują zadania zakładu pracy wymienione przykładowo w art. 94 k.p. Pracownicy ci, ze względu na zajmowane stanowiska, powinni dawać przykład należytej wykonywanej pracy i właściwej postawy. Odpowiadają także za brak efektów komórki organizacyjnej, którą kierują. Dlatego też ich zachowanie musi być oceniane według ostrzejszych kryteriów, co należy również odnieść do jednorazowych drobnych uchybień (patrz teza VI uchwały SN z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164). Tym samym, nie sposób przyjąć, iż powód nie ponosi żadnej odpowiedzialności za błędy w zamówieniach, nawet jeśli owe pomyłki wiązały się z wadliwymi czynnościami innych pracowników. Powód jako regionalny szef sprzedaży obowiązany był do kontroli sprzedaży na podległym mu terenie. Zatem, jeśli nawet błędy wynikałyby z zachowania innych pracowników, powód jako przełożony winien je wychwycić i skorygować. Natomiast przyjmując wadliwe zamówienie, lub też podpisując wadliwą ofertę, odpowiada za nie.

Zgodnie z twierdzeniem skarżącego, nie ulega również wątpliwości, iż powód wykazywał niską wiedzę o produktach firmy oraz sporządzaniu kosztorysów ofert. Bezsprzecznym jest, iż do podstawowych obowiązków powoda należała bardzo dobra znajomość oferty handlowej firmy. Natomiast, jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego, powód nie zaliczył szkolenia wewnętrznego z podstawowego produktu firmy - izoterm. Pozwany przedstawił dokumentację sprawdzianu ze szkolenia, która obrazuje wyjątkowo niski wynik testu powoda, w porównaniu do pozostałych pracowników zajmujących analogiczne stanowiska. Powód uzyskał bowiem 6,5/20 pkt, podczas gdy pozostali pracownicy piastujący równorzędne stanowiska otrzymali kolejno 20 i 17,5 pkt. Ponadto, jak wynika z zeznań świadków, pracodawca organizował liczne obowiązkowe szkolenia wewnętrzne dla handlowców, celem podnoszenia kwalifikacji pracowników. Natomiast powód w szkoleniu handlowym nie uczestniczył, dostarczając w terminie późniejszym, nagle zwolnienie lekarskie. Pracodawca wskazał również, że powód nie potrafił ustalić podstawowych informacji, tj. wysokości sprzedaży zaplanowanej przez koncesjonera na rok 2013, szansy uzyskania zamówień i ich szacunkowej wysokości, które to będąc odpowiedzialnym za swój region sprzedaży powinien na bieżąco kontrolować.

Wobec powyższego nie można podzielić oceny Sądu Rejonowego, zgodnie z którą niewiedza oraz niski wynik testu powoda, nie mogą stanowić przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd wadliwie przyjął też, iż niewielki staż pracy w firmie, a w konsekwencji mniejsze doświadczenie powoda usprawiedliwiałoby niższe od innych wyniki w pracy, czy też niewystarczającą wiedzę o produktach firmy. Należy bowiem zauważyć, iż informacje zawarte w aktach osobowych, a w szczególności w świadectwie pracy powoda, jednoznacznie wskazują na wieloletni staż pracy, a także na duże zawodowe doświadczenie, co zresztą przesądziło o powierzeniu powodowi stanowiska kierowniczego. Wobec tego wskazana okoliczność nie mogła usprawiedliwiać uchybień powoda.

Sąd Okręgowy przychylił się również do stanowiska skarżącego wskazującego na wadliwe przyjęcie, iż materiał dowodowy przedstawiony przez stronę pozwaną jest niekompletny i nie potwierdził zasadności przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 kp. W przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy nie dał wiary złożonym przez pozwanego dokumentom, podnosząc iż nie pozwalają zweryfikować prawdziwości i rzeczywistości przyczyn wypowiedzenia. Tymczasem pozwany powołał się na szczegółową dokumentację związaną z realizacją zleceń produkcyjnych prowadzonych przez powoda tj. oferty, zlecenia, faktury, cenniki, a nawet korespondencję mailową z kontrahentami. Przy czym należy nadmienić, iż kompletność dokumentacji przedstawionych zleceń zależna była niewątpliwie od powoda, gdyż to on był odpowiedzialny za ich prowadzenie i realizację. Nie sposób również zgodzić się z faktem, iż przedstawiona dokumentacja jest niezrozumiała lub mało czytelna. Bowiem Sąd I instancji, w ramach ustalenia i wyjaśnienia stanu faktycznego sprawy obowiązany był do przesłuchania na tę okoliczność świadków, rozpytania pełnomocników, a tego nie uczynił. W związku z powyższym wskazywanie, iż przedstawione dowody są niezrozumiałe, podczas gdy Sąd nie dążył do wyjaśnienia ich znaczenia dla sprawy, jest bezzasadne.

Ponadto Sąd Rejonowy błędnie uznał, iż moc dowodowa zeznań świadków przesłuchanych w niniejszej sprawie jest w sposób oczywisty obniżona, ze względu na fakt, iż świadkowie związani są ze stroną pozwaną. Niedopuszczalnym jest przyjęcie, iż świadkowie jako pracownicy pozostają w świetle złożonych zeznań niewiarygodni, z uwagi na ich zainteresowanie rozstrzygnięciem, podczas, gdy niewątpliwie najbardziej zainteresowanym wynikiem sprawy jest powód. Jednocześnie należy wskazać, iż zeznania świadków są logiczne spójne, a nadto w pełni korespondują z pozostałym zebraniem w sprawie materiałem dowodowym. Świadkowie powołali szereg okoliczności dotyczących sposobu wypełniania przez powoda obowiązków pracowniczych, które znajdowały odzwierciedlenie w dokumentach przedłożonych przez pracodawcę. Natomiast zeznania powoda, nie były poparte żadnymi innymi dowodami, czy to z dokumentów, czy też zeznań świadków. Pozostawały w sprzeczności z dowodami pozwanego. Sąd I Instancji błędnie przyjął, za nieudowodnione okoliczności przedstawione przez pracodawcę (potwierdzone dokumentami i zeznaniami świadków), tylko na takiej podstawie, iż powód tym okolicznościami zaprzeczył.

Na marginesie należy zaznaczyć, iż powód wyłącznie na użytek procesu przedstawił zaświadczenie lekarskie na okoliczność nieświadczenia pracy od momentu powrotu z urlopu i posiadania zwolnienia lekarskiego, w dniu otrzymania oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, czemu Sąd Rejonowy odmówił mocy dowodowej. Niewątpliwie świadczy to o braku konsekwencji w zeznaniach powoda i rzutuje na wiarygodność pozostałych przedstawionych przez powoda okoliczności.

Reasumując, w ocenie Sądu II instancji Sąd Rejonowy dokonał zatem błędnej oceny zgromadzonych w sprawie dowodów, czym doprowadził do naruszenia prawa materialnego i nieprawidłowego przyjęcia, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było nieuprawnione.

Podkreślenia wymaga fakt, iż wypowiadając umowę o pracę pracodawca może wskazać kilka przyczyn uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie. Złożone w ten sposób wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn była usprawiedliwiona (wyr. SN z 5.10.2005 r., I PK 61/05, OSNP 2006, Nr 17-18, poz. 265).

Na gruncie rozpoznawanego przypadku zasadnymi okazały się wszystkie przyczyny wskazane przez pracodawcę w wypowiedzeniu umowy o pracę. Pozwany wykazał szereg okoliczności, które zostały udowodnione w toku postępowania. Znalazły bowiem potwierdzenie zarówno w zeznaniach świadków, jak i w szczegółowej dokumentacji.

Nadmienić należy, iż wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy. W związku z tym, jak podnosi się w orzecznictwie, przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy

nadzwyczajnej doniosłości. Niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych wynikające z niewiedzy, czy też tylko niedostatku wiedzy (kompetencji) potrzebnej do prawidłowego ich wykonywania, brak oczekiwanej dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu czynności przypisanych zajmowanemu stanowisku uzasadniają wypowiedzenie. Bez znaczenia dla oceny zasadności wypowiedzenia są przyczyny (źródła) nagannych zachowań pracownika. O zasadności wypowiedzenia decydują obiektywnie stwierdzone fakty nieprawidłowego wykonywania obowiązków pracowniczych (wyrok SN z 4 grudnia 1997r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598). W niniejszej sprawie, wobec wykazania powodowi licznych uchybień, powołanie ich w wypowiedzeniu umowy o pracę uznać należało za uprawnione.

Podkreślenia wymaga także, iż prawo do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem pozwala na uwzględnianie aktualnych interesów i oczekiwań stron stosunku pracy i stanowi wyraz respektowania wolności pracy. W związku z tym, pracodawca ma prawo do takiego doboru pracowników do pracy, który zapewni najlepsze wykonywanie realizowanych zadań. (wyrok SN z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997, nr 10, poz. 163). Pracodawca może również zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań, jeżeli może przewidywać, że zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiągnięcie lepszych rezultatów pracy. (wyrok SN, 1996-10-02, I PRN 69/96 OSNP 1997/10/163).

W tym stanie rzeczy apelacyjne zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego - art. 233 kpc i art. 328 § 2 kpc, jak i prawa materialnego - art. 45 kp uznać należało za trafne.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 kpc zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo.

Zgodnie z art. 388 kpc wobec wniosku pozwanego w tym przedmiocie Sąd Okręgowy orzekł o zwrocie pozwanemu przez powoda kwoty 4.000 zł tj. świadczenia spełnionego na rzecz pracownika wobec nadania wyrokowi Sądu I instancji w tej części rygору natychmiastowej wykonalności.

O kosztach procesu za II instancję orzeczono zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania, na podstawie art. 98 § 1 kpc, § 11 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j. Dz. U. z 2013 roku, poz. 490). Sąd orzekając o kosztach zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.