

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 3 kwietnia 2023 r., Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, w sprawie o sygnaturze akt X P 426/22, z powództwa A. T. (1) przeciwko (...) z siedzibą w W., o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za pracę za okres pozostawania bez pracy : przywrócił powoda do pracy u strony pozwanej na dotychczasowych warunkach pracy i płacy (pkt 1); zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 5 710,03 złotych tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy – płatną pod warunkiem podjęcia pracy przez powoda u strony pozwanej (pkt 2) ; oddalił powództwo w pozostałej części (pkt 3); zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 1 180 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 180 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty (pkt 4).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

A. T. (1) został zatrudniony w (...) na podstawie umowy o pracę z 1 sierpnia 2014 roku na czas nieokreślony.

Porozumieniem w sprawie zmiany warunków umowy o pracę z 1 marca 2021 roku strony ustaliły, że od 1 marca 2021 roku do 30 czerwca 2021 roku w miejsce dotychczasowych warunków obowiązują powoda nowe warunki umowy o pracę, w szczególności w zakresie warunków pracy i płacy. Jako rodzaj pracy wskazano Kierownik (...). Strony ustaliły także, że od 1 lipca 2021 roku rodzaj pracy będzie określony jako przedstawiciel handlowy w obszarze logistyki.

Pismem z 19 maja 2021 roku powód wniósł o przeniesienie z obecnie zajmowanego stanowiska Kierownika (...) Ł. na stanowisko Przedstawiciela Handlowego (...) Ł. z dniem 1 czerwca 2021 roku. Porozumieniem w sprawie zmiany warunków umowy o pracę strony ustaliły, że od 1 czerwca 2021 roku rodzaj pracy powoda będzie określony jako przedstawiciel handlowy w obszarze logistyki.

Do podstawowych obowiązków powoda na stanowisku Przedstawiciela Handlowego należało:

- utrzymywanie i rozwijanie pozytywnych relacji biznesowych z nowymi oraz dotychczasowymi klientami (...) (kontakt telefoniczny oraz mailowy);
- realizacja indywidualnych planów sprzedaży zgodnie ze strategią handlową POL;
- pozyskiwanie rentownej sprzedaży od nowych klientów;
- tworzenie i raportowanie zgodnie ze standardami przyjętymi POL w wyznaczonym obszarze (4 miary pracy Przedstawiciela Handlowego – lista potencjalnych, wizyty, oferty oraz nowa sprzedaż);
- prowadzenie kalendarza spotkań, realizacja indywidualnego planu spotkań i raportowanie wizyt handlowych;
- przygotowywanie ofert dla klientów zgodnie z przyjętymi w POL standardami;
- przygotowywanie umów z klientami oraz koordynacja ich właściwej realizacji;
- realizowanie założeń polityki cenowej i programów lojalnościowych;
- opieka handlowa nad klientami korzystającymi z usług (...), w tym maksymalizacji sprzedaży od tych klientów;
- tworzenie i raportowanie listy potencjalnych klientów (...), a także wysłanych do klientów ofert;
- ścisła współpraca z pozostałymi jednostkami (...), w ramach wykonywanych zadań;

- dbałość o spływanie należności od klientów;
- wykonywanie innych prac zleconych przez przełożonego poza ustalonym zakresem czynności.

Do obowiązków i czynności szczegółowych powoda na stanowisku Kierownika Wydziału Zasobów Logistycznych należało:

- zarządzanie wydziałem i bieżącą pracą zespołu;
- realizacja celów biznesowych wyznaczonych dla wydziału;
- odpowiedzialność za realizację planów sprzedaży w zakresie produktów logistycznych, zgodnie ze strategią handlową POL;
- nadzór nad procesem obsługi produktów logistycznych;
- utrzymywanie i rozwijanie pozytywnych relacji biznesowych z nowymi oraz dotychczasowymi klientami (...)
- odpowiedzialność za strategię kosztową, a w szczególności za rentowność obsługiwanych produktów logistycznych;
- realizacja strategii sprzedażowej, sprawowanie nadzoru i aktywizacja działalności D. Sprzedaży Produktów L.;
- nadzór nad przygotowaniem ofert cenowych oraz projektów umów dla klientów zgodnie z przyjętymi w POL standardami oraz koordynacja ich właściwej realizacji;
- nadzór nad tworzeniem i zarządzaniem bazami informacji o klientach i programami lojalnościowymi w zakresie działania wydziału;
- nadzór nad efektywnością działań służb handlowych w wyznaczonym obszarze;
- koordynacja i odpowiedzialność za sprawny przebieg procesów technologicznych;
- ścisła współpraca z Kierownikiem D. Koordynacji Sprzedaży i Produktów L. oraz Kierownikiem Wydziału Operacji Produktów L.;
- nadzór nad realizacją zadań przewozowych, realizowanych na obszarze (...) dotyczących produktów logistycznych;
- nadzór i inicjowanie działań usprawniających i podnoszących efektywność realizowanych procesów technologicznych i sprzedażowych;
- nadzór nad planowaniem niezbędnych zasobów do realizacji zadań transportowych, nadzór nad pozyskiwaniem podmiotów zewnętrznych do realizacji przewozu produktów logistycznych;
- nadzór nad przygotowaniem niezbędnych materiałów i wycień do postępowań o udzielenie zamówienia publicznego oraz przygotowanie i udział w postępowaniach;
- nadzór nad rozliczaniem doręczycieli z pobranych przesyłek i zainkasowanych kwot;
- nadzór nad realizacją i monitorowaniem zwrotu palet EUR;
- nadzór nad realizacją i monitorowaniem zwrotu dokumentów zwrotnych;

- nadzór nad terminową realizacją połączeń transportowych w zakresie I i III mili oraz kursów liniowych planowych i doraźnych;
- nadzór nad kontrolą merytoryczną faktur dokumentujących świadczenie usług logistycznych przez podmioty zewnętrzne;
- realizacja planowanego wyniku finansowego produktów logistycznych, w tym optymalizacja wysokości kosztów transportowych i operacyjnych;
- organizacja i nadzór nad obsługą posprzedażową klientów;
- zgłaszanie przełożonemu wszelkich przypadków noszących znamiona czynu niedozwolonego oraz innych zdarzeń odbiegających od określonych przepisami standardów;
- współpraca z innymi strukturami/jednostkami/komórkami organizacyjnymi Spółki w zakresie prawidłowego rozpatrywania reklamacji, operacji, ekspedycji produktów logistycznych, obsługi pozyskanych klientów itp.;
- organizowanie i przeprowadzanie instruktaży dla podmiotów zewnętrznych i pracowników Spółki z zakresu standardów usług i obsługi klienta, monitorowanie przestrzegania standardów usług i obsługi klienta przez podmioty zewnętrzne i pracowników spółki;
- planowanie i zgłaszanie potrzeb niezbędnych do sprawnego przebiegu procesów technologicznych;
- nadzór nad inwentaryzacją magazynu dystrybucji pod względem zgodności ilościowej i jakościowej przyjętych przesyłek paletowych;
- wykonywanie innych czynności zleconych przez przełożonego, do których pracownik posiada wymagane kwalifikacje i uprawnienia.

A. T. (1) otrzymał zadanie przygotowania i wdrożenia oraz uruchomienia nowej koncepcji przesyłki paletowej. Sprowadzało się to do stworzenia nowej struktury organizacyjnej. Nowa struktura była tworzona w listopadzie/grudniu 2020 roku. Wówczas powodowi powierzono funkcję kierownika wydziału. Zostało to ustalone podczas telekonferencji. Jego przełożonym był wtedy Dyrektor W. Z.. Jednocześnie powód nie został odwołany z funkcji przedstawiciela handlowego. Działania organizacyjne powoda i pozostałych wydziałów regionalnych rozpoczęły się pod koniec 2020 roku. W wyniku przekształceń powstało 9 wydziałów logistycznych w Polsce, m.in. wydział w Ł., którym zarządzał powód. W centrali pozostała komórka sprzedażowa oraz wydział operacyjny. W terenie były wydziały, które miały w sobie dział sprzedażowy i dział operacyjny. Na czele tego wydziału stał kierownik, który zarządzał oboma działami. Na czele działów byli też kierownicy. Powód był szefem wydziału. Powód brał czynny udział w przejmowaniu nowej hali. Nie było ustaleń z powodem czym będzie się zajmował w większym wymiarze, czy w ogóle będzie wykonywał obowiązki przedstawiciela. Większość czasu była przeznaczona na tworzenie wydziału.

Powód już od listopada/grudnia 2020 budował nowy zespół i szukał ludzi. 14 grudnia nastąpiło przeniesienie do nowego magazynu. Wówczas powód poinformował o sytuacji oraz o tym, że będzie kierownikiem nowej struktury. Odbywały się telekonferencje z uwagi na zmianę struktury. W każdej telekonferencji, która odbywała się w tym czasie byli wskazywani nowi kierownicy wydziałów, w tym powód. Przedłużała się jednak kwestia formalna związana ze zmianą umów o pracę. Formalnie obowiązki kierownika powierzono powodowi w marcu. Obowiązki kierownika powód wykonywał do końca maja 2021 roku. W kierowanym przez powoda wydziale do 30 maja 2021 r. nie było zatrudnionego ani jednego przedstawiciela handlowego. Nie miał kto sprzedawać usług. W czerwcu 2021 r. zostali zatrudnieni dwaj przedstawiciele handlowi. Wszyscy pracowali w nowej strukturze na podstawie poprzedniego zakresu obowiązków.

W styczniu 2021 roku A. L. była formalnie przełożoną powoda. Nakładała na niego plany sprzedażowe z zamiarem ich realizacji. Był to jej obowiązek. Wiedziała, że powód ich nie zrealizuje. W tym czasie powód zajmował się

organizowaniem nowego wydziału. Powód był wówczas formalnie przedstawicielem handlowym, ale budował zespół jako nieformalny kierownik wydziału, którego obowiązki zostały mu faktycznie powierzone. W okresie pełnienia funkcji kierownika powód nie był w stanie wykonywać obowiązków przedstawiciela handlowego. Nie brał udziału w sprzedaży, organizował wyposażenie biura, magazynu, wózki widłowe, kierowców i przewoźników.

Kiedy powód został kierownikiem, A. L. została jego podwładną. Odpowiadała za część sprzedażową. W (...) oddziale nie był wówczas zatrudniony żaden przedstawiciel handlowy. Nie było indywidualnego planu sprzedażowego dla powoda kiedy był kierownikiem, dotyczył go plan całego wydziału.

W okresie od czerwca do sierpnia 2021 roku przełożonym powoda był P. G. (1), który pełnił obowiązki kierownika wydziału sprzedaży i operacji produktów logistycznych w Ł.. Jednocześnie na stałe był kierownikiem takiego samego wydziału w P.. 23 marca 2021 roku otrzymał polecenie służbowe, żeby przeprowadzić kontrolę funkcjonalną wydziału w Ł. z uwagi na problemy operacyjne, które przenosiły się na cały kraj. Organizacja pracy została oceniona przez niego krytycznie. Ówczesny dyrektor W. Z., po zapoznaniu się z wynikami kontroli, przyjechał do Ł. i podjął decyzję o powierzeniu funkcji kierownika P. G. (1). Dyrektor poprosił powoda, żeby do czasu zbudowania zespołu pozostał w wydziale i zajął się sprawami operacyjnymi, bo brał udział od początku tworzenia tego zespołu. Powierzenie obowiązków odbyło się na podstawie ustnej umowy. Powód wrócił na stanowisko przedstawiciela handlowego, ale został zwolniony ze sprzedaży. Zajmował się wyłącznie sprawami operacyjnymi. Wspólnie z P. G. (1) od nowa organizowali pracę wydziału. Praca powoda w zakresie spraw operacyjnych była dobrze oceniana. P. G. (1) miał zaufanie do powoda odnośnie do spraw operacyjnych.

Wiosną 2021 roku (...) wypowiedziała wszystkie umowy przewoźnikom w regionie (...) i od kwietnia 2021 roku rozpiła nowe przetargi na usługę przewozu przesyłek paletowych. Jeden z przewoźników, który obsługiwał dwa regiony przestał wypełniać postanowienia umowy. Inni przewoźnicy w okresie wypowiedzenia niedbale wykonywali swoje obowiązki. Na magazynie gromadziły się nieodebrane palety w liczbie ok. 1000 sztuk. Z tego względu klienci stracili zaufanie do pozwanej, nie chcieli rozmawiać z jej pracownikami. Przesyłki nie były od nich podejmowane. Były trudności we wszystkich obszarach regionu (...). To zaniżało wyniki handlowców. Z uwagi na powyższe, klienci odeszli lub zmniejszyli wolumeny przesyłek. Handlowcy nie zostali uprzedzeni o tym, że centrala zamierza wypowiedzieć umowy z przewoźnikami. Dowiedzieli się o tym wiosną 2021 roku. Nie udało się podpisać nowych umów z przewoźnikami w takim wymiarze, żeby zabezpieczyć doręczenia w całym regionie. Do Ł. zostali doraźnie delegowani kierowcy z całego kraju. Kryzys trwał ok. 3 miesiące. Do dziś pozwana boryka się z tym problemem. Cały czas jest budowana baza przewoźników. Przewoźnicy z regionu (...) nie chcą zaufać pozwanej. Do dziś nie udało się odrobić strat związanych z wypowiedzeniem umów.

W wiadomości przesłanej za pośrednictwem poczty elektronicznej do W. Z. powód informował o problemach z kierowcami (...) Ł. w postaci braku realizacji dostaw za pobraniem i braku realizacji dostaw palet 1000 kg przez kierowców, ze względu na brak odpowiedniego narzędzia. Wskazał, że z uwagi na sytuację kadrową oraz problemy z kierowcami i przewoźnikiem nie jest możliwa realizacja procesu zgodnie z wytycznymi. Powód kontaktował się z przewoźnikami w sprawie przedłużenia umów.

A. T. (1) informował P. G. (2) oraz Z. B. i K. I.-vel-Z. o problemach z przewoźnikami i kierowcami, a także o pozyskaniu kierowców i przewoźników w wiadomościach przesłanych za pośrednictwem poczty elektronicznej 24 czerwca 2021 roku, 29 czerwca 2021 roku, 13 sierpnia 2021 roku.

Etatyżacja przewidywała dwóch przedstawicieli handlowych w Ł.. W rzeczywistości był okres, że był jeden albo nie było żadnego. Jak powód został kierownikiem wydziału, to był okres 2-3 miesięcy, kiedy nie było żadnego przedstawiciela handlowego. Obowiązki przedstawicieli musieli wykonywać pozostali pracownicy wydziału.

W wiadomości przesłanej za pośrednictwem poczty elektronicznej 27 maja 2021 roku A. L. (Kierownik D. Sprzedaży Produktów L. w Ł., Pion Operacyjny w Ł.) poinformowała pracowników – P. G. (1) i K. I.-vel-Z. o wykorzystaniu trudnej sytuacji (...) w rejonie 6 przez konkurencyjną firmę (...). Wskazała, że klienci nie wypowiedzieli umów, jednak podpisali umowy z konkurencją i rozpoczęli nadania za ich pośrednictwem. Poinformowała o ogromnej utracie

wolumenu, co wiązało się ze stratą w wysokości 350 000 zł w maju 2021 r.. Mimo tego, kolekcja w rejonie nawet w części nie była realizowana regularnie. Wskazała także, że łączna strata w okresie od stycznia do 26 maja 2021 r. wyniosła 1 108 666,41 zł. Wiadomość została wysłana również do wiadomości A. T. (1). Problemy z podejmowaniem i doręczaniem przesyłek przez pozwaną występowały również w 2022 roku.

Powód pełnił funkcję operacyjną do urlopu we wrześniu 2021 r.. A. L. w tym czasie nakładała na niego plany sprzedażowe nie spodziewając się ich realizacji. W ramach działu operacyjnego powód robił to, co wcześniej robił jako kierownik – nadzorował i obsługiwał dział obsługi klienta. Nie był w stanie łączyć tych zadań z pracą przedstawiciela handlowego. W. Z. również nie oczekiwał od powoda wykonywania czynności przedstawiciela handlowego w tym okresie.

Od września 2021 roku powód wrócił na stanowisko przedstawiciela handlowego. Wrzesień 2021 roku był nietypowym miesiącem dla usług logistycznych z uwagi na Ministerstwo Zdrowia. W tym okresie panowała pandemia (...)19 i był realizowany projekt przesyłania paczek wraz z środkami ochrony osobistej do szkół i przedszkoli w całej Polsce. Region (...) był dystrybutorem środków ochrony dla szkół i przedszkoli w związku z pandemią. Cała organizacja w dziale handlowym była w to zaangażowana. Pracownicy pracowali po godzinach, by tworzyć przesyłki paletowe z takimi środkami. U powoda była prowadzona kompletacja i przygotowywanie. Następnie było to dzielone na poszczególne zamówienia Ministerstwa Zdrowia i wysyłane w Polskę. Tak samo było z przesyłkami na terytorium województwa (...). W zasadzie nie była prowadzona sprzedaż, tylko praca na rzecz Ministerstwa Zdrowia. Powód rozwoził ok. 20 palet dziennie. Ta sytuacja była inna niż w pozostałych regionach. Magazyn w Ł. był centrum, z którego były dystrybuowane środki do pozostałych magazynów w Polsce. (...) zajmowała się też kompletacją przesyłek. Przełożeni wiedzieli o tym, ale nie były korygowane plany sprzedażowe. Po zakończeniu akcji, z końcem września 2021 roku, powód został przekazany do dyspozycji kierownika działu sprzedaży – A. L.. Powierzono mu zadania przedstawiciela handlowego.

Gdy powód wrócił na stanowisko przedstawiciela handlowego, był jedynym przedstawicielem w Ł.. Od końca 2021 roku do marca 2022 roku w Ł. utrzymywał się wakat na tym stanowisku. W marcu dołączył nowy przedstawiciel handlowy – J. Ł.. Stanowisko do spraw sprzedaży również zostało obsadzone od marca 2022r.. Zajął je P. A.. Powód pełnił funkcję przedstawiciela handlowego do 25 kwietnia 2022 roku.

Od września 2021 roku do kwietnia 2022 roku przełożonym powoda była A. L.. Powód informował ją o spotkaniach. Przed wyjazdem do klienta informował ją o planach wyjazdowych, a po powrocie informował o ich wyniku. Miał swobodę ustawiania spotkań. Sam układał sobie pracę. Wizyty planował na 2-3 dni w tygodniu. Ilość wizyt nie musi przełożyć się na efektywność pracy. Podstawowym miernikiem jest wynik sprzedaży danego przedstawiciela. Część wizyt handlowych powód odbywał razem z A. L..

Powód prowadził w aplikacji O. kalendarz, zgodnie z którym:

- 4 lutego 2022 roku miał zaplanowane spotkania w firmach: (...), R., (...) R., M. i (...)
- 8 lutego 2022 roku miał zaplanowane spotkanie w firmie (...);
- 9 lutego 2022 roku miał zaplanowane spotkania w firmach: K., M. i V.;
- 15 lutego 2022 roku miał zaplanowane spotkanie w firmie (...) (dzwonić);
- 16 lutego 2022 roku miał zaplanowane spotkania w firmach: PHU (...) (dzwonić), L., P. i (...)
- 17 lutego 2022 roku miał zaplanowane spotkanie w firmie (...);
- 21 lutego 2022 roku miał zaplanowane spotkanie w firmie (...);
- 22 lutego 2022 roku miał zaplanowane spotkania w firmach Centrum (...), (...);

- 23 lutego 2022 roku miał zaplanowane spotkania w firmach (...), Browar (...);
- 28 lutego 2022 roku miał zaplanowane spotkanie w firmie (...), (...)
- 2 marca 2022 roku miał zaplanowane spotkania w firmach (...) sklep, R., (...) – A. L., (...) C.;
- 3 marca 2022 roku miał zaplanowane spotkania w firmach (...) sp. z o.o., PPHU (...);
- 14 marca 2022 roku miał zaplanowane spotkanie w firmie (...);
- 17 marca 2022 roku miał zaplanowane spotkanie w firmie (...);
- 21 marca 2022 roku miał zaplanowane spotkanie w firmie (...) (dzwonić);
- 22 marca 2022 roku miał zaplanowane spotkania w firmach (...) sp.j. Hurtownia opakowań, (...) (A. L.), (...) sp. z o.o., (...)
- 23 marca 2022 roku miał zaplanowane spotkania w firmach (...) maks, Systemowe K., R. – kominy ceramiczne i stalowe;
- 24 marca 2022 roku miał zaplanowane spotkanie w firmie (...).

Wpisy w kalendarzu w aplikacji O. powód dokonywał dla siebie i A. L., z którą miał zsynchronizowany kalendarz. Powód nie miał narzuconego obowiązku prowadzenia kalendarza. W okresie pandemii rozmowa z klientem odbywała się w drodze telekonferencji i to również było brane pod uwagę. A. L. nie miała zastrzeżeń do powoda, jeśli chodzi o spotkania w kalendarzu. W okresie od września 2021 roku do kwietnia 2022 roku nie było narzędzi, które umożliwiałyby kontrolowanie wizyt. Nie było obowiązku raportowania wizyt. W kalendarzu były one zapisywane dla własnych celów. Wpisy w O. mogły być niespójne z rzeczywistością, obejmowały jedynie pewne plany. Klient mógł odwołać wizytę albo z powodu przedłużenia wizyty trzeba ją było przelożyć i nie zawsze było to edytowane w O.. Każdy samochód służbowy ma system monitorujący. W dziale powoda w ostatnich latach było używanych jednocześnie kilka samochodów.

Do kwietnia 2022 r. nie było w pozwanej spółce narzędzi, które umożliwiałyby kontrowanie wizyt przedstawicieli handlowych. Nie mieli oni obowiązku raportowania odbywanych wizyt.

Wiosną 2022 roku u pozwanego pracodawcy wdrożono rozliczanie z wizyt handlowych w systemie informatycznym (...). Zgodnie z wytycznymi z centrali pracodawcy nakazano przedstawicielom handlowym wpisywanie w nim wizyt handlowych co tydzień. (...) umożliwiał generowanie centralnych raportów. Po miesiącu jest fakturowanie i na koniec kolejnego miesiąca są przedstawiane wyniki sprzedażowe za poprzedni miesiąc. Dopiero, gdy klienci zostają zafakturowani, to pod koniec przyszłego miesiąca pojawia się informacja. W każdym miesiącu były robione zestawienia przez centralę. Na tej podstawie można określić realizacje planistyczne na poszczególnego przedstawiciela handlowego. Jest to wliczane do kwartału. Minimalny okres by wiedzieć jakie są wyniki sprzedaży to 3 miesiące do pół roku. Okres rozliczeniowy to kwartał i pod tym względem przedstawiciele są rozliczani. Do rozliczenia realizacji planu naprawczego potrzeba co najmniej kwartału. Z dużymi klientami pracuje się nawet kilka miesięcy, a czasem i rok. Powód znał założenia do planu, ile ma osiągnąć ze sprzedaży, nie wiedział jakie powinny być według wyliczeń. Powód był gdzieś pośrodku skali zestawienia. Z przedstawicieli handlowych w pierwszym kwartale 2022 roku był tylko jeden w regionie (...) – powód. Dodatkowy przedstawiciel został zatrudniony na koniec marca lub na początku kwietnia. Powód lepiej wypadł na jego tle z uwagi na doświadczenie. W pozwanej spółce jest okres adaptacji i nowy pracownik w tym okresie miał opiekuna w postaci powoda.

W dniu 9 marca 2022 roku odbyło się spotkanie pracowników działu powoda z D. D. (1), Kierownikiem D. (...) Sprzedaż i M. O. (1), Dyrektorem Biura Sprzedaży. Omawiano na nim sytuację w D. Sprzedaży Produktów L. w Ł., którą oceniono jako trudną. Dyrekcja oczekiwała zwiększenia sprzedaży oraz tzw. wyrównania potoków, czyli

doprowadzenia do stanu, gdzie liczba palet w kolekcji jest bliska liczbie palet w dystrybucji, co eliminuje puste przejazdy. Sporządzono notatkę, na której oparto plan naprawczy dla działu. Został on skierowany do całego działu. Ustalono, że pierwsze efekty planu mają być widoczne do końca kwietnia. Pracownicy byli rozliczani z podjętych w ramach planu działań co piątek, podczas telekonferencji z Dyrektorem M. O. (1) i D. D. (1), która koordynowała plan. Każdy z pracowników miał podzielone rejony województwa (...), gdzie miała zostać wyszukana jak największa liczba potencjalnych klientów, z którymi się następnie kontaktowano i weryfikowano, czy rokują w zakresie sprzedaży usług logistycznych. Następnie miały odbywać się wizyty handlowe.

Formalnym nośnikiem planu naprawczego była notatka z dnia 9 marca 2022 roku, w treści której wskazano dwa zadania do realizacji. Pierwszym z nich było przygotowanie tabeli do budowy potencjału klientów w poszczególnych rejonach. Drugim były działania na sporządzonym potencjale przez kolejne dwa tygodnie, które miały przynieść pierwsze wzrosty wolumenów z początkiem kwietnia 2022 roku. Za oba zadania osobą odpowiedzialną miała być A. L..

W dniu 1 lutego 2022 roku (...), reprezentowana przez Kierownika D. (...) Sprzedaży Produktów L. w Ł. – A. L., złożyła ofertę (...) sp. z o.o. sp. j. w P.. Jako osoba odpowiedzialna za nadzór merytoryczny i finansowy nad realizacją oferty został wskazany A. T. (1).

W dniu 14 kwietnia 2022 roku została zawarta umowa pomiędzy (...) R. sp. k. w P. a Poczta Polska. Jako osoba odpowiedzialna za nadzór merytoryczny i finansowy nad realizacją Umowy został wskazany A. T. (1).

Powód przedłużył umowę z jednym z dużych klientów – Atlas – na początku kwietnia 2022 roku. Była bardzo korzystna dla (...). Drugim znaczącym klientem, z którym powód w tym czasie podpisał umowę były Systemowe K.. To drugi największy klient w regionie (...), po Atlasie. Powód zawarł z nimi umowę w kwietniu 2022 roku.

W 2021 roku plany sprzedażowe były przysyłane mailowo przez dział wsparcia sprzedaży. Utrzymywano plan na cały dział z podziałem na poszczególnych handlowców. Jeżeli był wakat, to również musiał mieć podany zakres kwotowy. W tamtym czasie była tylko kwota przychodu netto, którą musi uzyskać dany handlowiec.

Oczekiwanym przez pracodawcę minimalnym pułapem sprzedaży było 85% wykonanie planu sprzedażowego. Powód zrealizował plan sprzedaży w I kwartale 2022 roku na poziomie 84,82%. W styczniu 2022 roku powód zrealizował plan sprzedaży na poziomie 70,14%. W lutym 2022 roku na poziomie 90,53%. W marcu 2022 roku na poziomie 91,26%.

M. O. (1), która od 1 stycznia 2022 roku pełniła funkcję Zastępcy Dyrektora Biura Sprzedaży, około 20 kwietnia 2022 roku, dokonała analizy realizacji planu naprawczego i wyników sprzedaży za I kwartał 2022 roku. Na tej podstawie podjęła decyzję o wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi. Brała pod uwagę okres pracy powoda od początku 2022 roku. Decydujące były dwie okoliczności: wynik sprzedaży powoda za I kwartał 2022 roku na poziomie poniżej oczekiwanych 85% oraz niezadowolenie z efektów planu naprawczego wdrożonego na początku marca 2022 roku. M. O. (1) miała świadomość występujących w tym czasie problemów kadrowych w (...) oddziale. Wiedziała także o problemach operacyjnych z 2021 roku.

W dniu 25 kwietnia 2022 roku odbyło się w W. spotkanie powoda, A. L. z D. D. (1), Kierownikiem D. (...) Sprzedażą i M. O. (1), Zastępcą Dyrektora Biura Sprzedaży. Omawiano wykonanie planu naprawczego. M. O. (2) i D. D. (1) wyraziły niezadowolenie z pracy powoda. Zaproponowano mu rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z końcem miesiąca albo z 3-miesięcznym wypowiedzeniem, również za porozumieniem stron. Dyrektorka powiedziała, że wyniki sprzedażowe powoda nie są na satysfakcjonującym poziomie. Powód nie miał możliwości odniesienia się do zarzutów, był przygotowany na rozmowę pod względem działań sprzedażowych. Był zaskoczony, zestresowany. Nie spodziewał się otrzymania wypowiedzenia po 10 latach pracy. Nie wyraził zgody na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron.

M. O. (1) nie złożyła powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę na spotkaniu w dniu 25 kwietnia 2022 roku, ponieważ spółka musiała uprzednio przeprowadzić konsultacje związkowe.

Powód został wówczas, począwszy od 26 kwietnia 2022 roku, oddelegowany na stanowisko kierowcy pocztowego do 3,5 ton. Nie otrzymał informacji, dlaczego przez 3 miesiące ma zajmować takie stanowisko. Powód nie spodziewał się, że podczas wykonywania obowiązków kierowcy dostanie wypowiedzenie. M. O. (1) nie postrzegала oddelegowania powoda na stanowisko kierowcy jako kary. Podjęła taką decyzję, bo jeden z jej kolegów z pracy mówił jej, że w jego dziale brakuje kierowców.

Wiadomością przesłaną za pośrednictwem poczty elektronicznej 27 kwietnia 2022 roku powód informował P. A., R. R. (3), J. Ł. oraz A. L. o przedstawionych ofertach klientom, konieczności kontaktu z klientami w związku z umowami. Przedstawił ceny przesłane do akceptacji przez A. L. oraz wskazał, którzy klienci otrzymali oferty.

Umowa pomiędzy Poczta Polska a RO-CAR została zawarta 27 kwietnia 2022 roku. Jako osoba odpowiedzialna za nadzór merytoryczny i finansowy nad realizacją Umowy również został wskazany A. T. (1).

W opublikowanym przez pozwaną rankingu handlowców za maj 2022 roku powód zajął 5. pozycję w kraju z realizacją na poziomie 121,22%. Region Ł. znalazł się na 3. miejscu w rankingu regionów z realizacją 107,82% planu.

A. T. (1) należy do związku zawodowego (...). W piśmie z 14 czerwca 2022 roku pozwana zawiadomiła (...) Związek Zawodowy (...) o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę powodowi. W piśmie z 18 czerwca 2022 roku (...) Związek Zawodowy (...) wniósł o cofnięcie decyzji o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę.

Pismem z 4 lipca 2022 roku, przedstawionym powodowi w dniu 5 lipca 2022 roku, pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę zawartą 1 sierpnia 2014 roku na czas nieokreślony z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który upływał 31 października 2022 roku, na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w zw. z art. 36 § 1 pkt 3 k.p. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano nienależyte wykonywanie przez powoda obowiązków pracowniczych oraz utrzymujący się brak realizacji planów sprzedażowych tj.:

1. od stycznia 2021 roku do marca 2022 roku niezrealizowanie indywidualnego planu sprzedaży nałożonego w związku z zatrudnieniem na stanowisku Przedstawiciela Handlowego w O. Logistyki w D. Sprzedaży Produktów L. w Ł., tj. w 2021 roku powód zrealizował indywidualny plan sprzedaży na poziomie 81,66%, w okresie styczeń 2022 roku – marzec 2022 roku na poziomie 84,82%;
2. brak realizacji planu naprawczego obowiązującego od 1 marca 2022 roku, który został nałożony na niego na spotkaniu inicjującym 4 marca 2022 roku, a następnie omówiony 9 marca 2022 roku przez Kierownika D. (...) Sprzedażą Produktów L. oraz 10 marca 2022 roku przez Kierownika D. Sprzedaży Produktów L. w Ł., przewidującego wzrost nowej sprzedaży od nowych klientów, którego celem była optymalizacja kursów przewozu ładunków w 3 wskazanych rejonach na terenie obsługiwanego obszaru;
3. niepodejmowanie działań w kierunku realizacji planów sprzedażowych oraz planu naprawczego, co przejawia się w niewielkiej ilości odbytych wizyt handlowych potwierdzonych w ewidencji wykorzystania samochodu służbowego: od 31 stycznia do 4 lutego 2022 – 1 wizyta, od 7 lutego do 11 lutego 2022 roku – 3 wizyty, od 14 lutego do 18 lutego – 2 wizyty, od 21 do 25 lutego 2022 roku oraz od 14 do 18 marca 2022 roku – 0 wizyt;
4. wprowadzone w kalendarzu w aplikacji O. 365 spotkania handlowe nie mają pokrycia z faktycznymi wyjazdami do klientów: wg kalendarza w dniach 31 stycznia -4 lutego 2022 roku było zaplanowanych 8 spotkań z klientami, faktycznie miała miejsce jedna wizyta, w dniach 14-18 lutego 2022 roku były zaplanowane 4 wizyty, faktycznie zrealizowane 2 wizyty, w dniach 21-25 lutego 2022 roku było zaplanowanych 5 wizyt, z czego żadna nie została zrealizowana. Nierzetelne uzupełnianie opisów spotkań z klientami w kalendarzu, który jest oficjalną informacją o wizytach handlowych, w taki sposób, że bezpośredni przełożony nie wie jaki jest zaplanowany rodzaj kontaktu z klientem, godziny zawarte w kalendarzu nie odpowiadają faktycznym wizytom u klientów;
5. wyjazdy służbowe mające na celu wizyty handlowe były nieskuteczne oraz naraziły Spółkę na nieuzasadnione koszty z uwagi na fakt, że zgodnie z historią używanego pojazdu służbowego trwały kilka minut, co wskazuje, iż polegały

wyłącznie na pojawieniu się w siedzibie firmy, a następnie po kilku minutach na opuszczeniu danego adresu, co potwierdza czas od wyłączenia zapłonu do ponownego włączenia zapłonu pojazdu: w dniu 2 marca 2022 roku wizyta w firmie (...) trwała 5 minut, w dniu 3 marca 2022 roku wizyta w firmie PPHU (...) trwała 9 minut, w dniu 22 marca 2022 roku wizyta w firmie (...) hurtownia opakowań trwała 8 minut, natomiast w firmie (...) na ul. (...) w P. wizyta trwała 4 minuty. Wskazane wizyty były wizytami nieefektywnymi z punktu widzenia procesu sprzedaży.

Pracodawca oświadczył, że w związku z wyżej wskazanymi uchybieniami w wykonywaniu obowiązków pracowniczych, postawą i powtarzającymi się nieprawidłowościami, utracił zaufanie do powoda i nie widzi możliwości dalszej współpracy.

Powód przez swoją bezpośrednią przełożoną oceniany był jako skuteczny handlowiec, mający bardzo dobre kontakty z klientami, a nadto lojalny pracownik. A. L. widzi możliwość dalszej współpracy z A. T. (1). Jej zdaniem powód byłby wsparciem dla działu. Powód, pomimo wieloletniego doświadczenia w dziale handlowym i rozbudowanej siatki kontaktów biznesowych, po rozwiązaniu umowy o pracę z pozwaną nie podejmował innej pracy. Nie przyjął propozycji ze strony konkurencji, nie chcąc szkodzić swemu dotychczasowemu pracodawcy.

Do dnia zamknięcia rozprawy w dziale handlowym w Ł. zajęte były oba stanowiska przedstawicieli handlowych. Jeden z nich – P. A. – był w okresie wypowiedzenia. Jej umowa o pracę uległa rozwiązaniu z końcem marca 2023 roku.

Wynagrodzenie za pracę A. T. (1), obliczone według zasad ustalania ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wynosiło 5 710,03 zł brutto miesięcznie.

Sąd Rejonowy ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie powołanych dowodów.

W ocenie Sądu I instancji nie było podstaw do uwzględnienia złożonego na ostatniej rozprawie wniosku strony pozwanej o dopuszczenie dowodu z wiadomości e-mail z dnia 12 marca 2022 roku, w treści której miałyby zostać określone zadania dla powoda w ramach planu naprawczego. Sąd podkreślił, że strona pozwana została zobowiązana do wskazania w odpowiedzi na pozew wszelkich twierdzeń i dowodów na ich poparcie pod rygorem ich pominięcia na dalszym etapie postępowania. Wniosek dowodowy złożony na tym etapie postępowania Sąd Rejonowy ocenił jako sprekludowany.

Sąd I instancji wskazał, że nie zmienia tej oceny treść art. 205<sup>12</sup> § 2 k.p.c., który przewiduje możliwość przytaczania twierdzeń i dowodów na uzasadnienie wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej aż do zamknięcia rozprawy, albowiem przepis ten w dalszej części wprost zastrzega niekorzystne skutki, które według przepisów kodeksu mogą dla niej wyniknąć z działania na zwłokę lub niezastosowania się do zarządzeń przewodniczącego i postanowień sądu. Skoro Przewodniczący, stosownie do dyspozycji art. 205<sup>3</sup> § 2 k.p.c. zobowiązał stronę, by w odpowiedzi na pozew podała wszystkie twierdzenia i dowody istotne dla rozstrzygnięcia sprawy pod rygorem utraty prawa do ich powoływania w toku dalszego postępowania, nowe twierdzenia i dowody zgłoszone z naruszeniem tego obowiązku podlegają pominięciu, chyba że strona uprawdopodobni, iż ich powołanie w piśmie przygotowawczym nie było możliwe albo że potrzeba ich powołania wynikała później. Strona pozwana tymczasem nie sprostała ciężarowi procesowemu uprawdopodobnienia tego rodzaju okoliczności.

Co więcej, zdaniem Sądu I instancji, wnioskowany dowód, o ile istniał, miał elementarne znaczenie dla udowodnienia jednej z najistotniejszych przyczyn wypowiedzenia – nierealizowania przez powoda planu naprawczego. Strona pozwana, na której spoczywał ciężar dowodu w zakresie prawdziwości przyczyn wypowiedzenia, w toku postępowania aktywnie korzystała z inicjatywy dowodowej, przedstawiając dokument konkretyzujący plan naprawczy (k. 192a, k. 360), jak i szereg wiadomości e-mail adresowanych do powoda, w tym wiadomość z dnia 11 marca 2022 roku (k. 361) dotyczącą realizacji planu naprawczego. Postępowanie dowodowe było obszerne i obejmowało cztery rozprawy, na których przesłuchano 10 świadków. Odroczenie ostatniej rozprawy wyłącznie celem umożliwienia pracodawcy przedstawienia kolejnego dowodu, którego przedstawienie na wcześniejszym etapie było możliwe (dowód był w jego posiadaniu), w ocenie Sądu Rejonowego, nie tylko prowadziłyby do nieuzasadnionej zwłoki w rozpoznaniu sprawy, ale

przede wszystkim naruszałoby równowagę stron procesu, z których każda miała określony – wynikający z zarządzeń Przewodniczącego – czas na składanie wniosków dowodowych. Wobec tego Sąd wnioskowany dowód pominął.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo okazało się uzasadnione w przeważającej części.

Przedmiotem postępowania była ocena zgodności z prawem dokonanego przez stronę pozwaną rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Zgodnie z art. 32 § 1 pkt 3 k.p. każda ze stron może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony. W myśl § 2 powołanego artykułu rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia.

Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób rozwiązania umowy o pracę, stanowiący jeden z instrumentów prowadzenia polityki kadrowej. Nie oznacza to jednak, że decyzja pracodawcy w tym przedmiocie może być podejmowana w sposób w pełni swobodny, arbitralny. Norma z art. 30 § 4 k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek wskazania w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy. Z uwagi na gwarancyjny charakter wskazanego przepisu wymaga się, by przyczyna wskazana przez pracodawcę była konkretna i prawdziwa. Konkretność przyczyny oznacza wymóg jej należytego sprecyzowania. Nie wystarczy posłużenie się ogólnikowym zwrotem (np. utrata zaufania do pracownika) lub powtórzenie wyrażen ustawowych (np. naruszenie obowiązków pracowniczych), jeżeli nie jest połączone z wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają. Jednoznaczne sprecyzowanie przyczyny rozwiązania stosunku pracy ma istotne znaczenie także z tego powodu, że w razie odwołania się pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu, to na pracodawcy spoczywa ciężar wykazania zasadności wypowiedzenia, a zatem wystąpienia okoliczności wskazanych jako przyczyna takiej decyzji. Sąd w toku postępowania dokonuje weryfikacji prawdziwości opisanych w oświadczeniu pracodawcy przyczyn, a nie globalnej oceny jakości pracy powoda. Niejednoznaczne określenie faktów motywujących pracodawcę prowadzi do sytuacji, w której jego akt ze sfery prawa pracy nie poddaje się kontroli sądowej, a tym samym jest niezgodny z prawem.

Sąd Rejonowy podkreślił, że z hipotezy normy z art. 45 § 1 k.p. wprost wynika, że materialnoprawną przesłankę dopuszczalności wypowiedzenia, ograniczającą swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy, stanowi wymóg istnienia uzasadnionych powodów wypowiedzenia umowy o pracę. Posłużenie się przez ustawodawcę klauzulą generalną („wypowiedzenie nieuzasadnione”) pozostawia sądowi znaczną swobodę w ocenie, czy dana norma prawna ma być stosowana w konkretnej sprawie. Ocena zasadności wypowiedzenia dokonywana jest zatem w świetle całokształtu okoliczności sprawy. Przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę mogą leżeć zarówno po stronie pracownika, jak i pracodawcy (np. reorganizacja lub likwidacja zakładu pracy). W odniesieniu do tych pierwszych wskazać trzeba, że nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia nie tylko wtedy, gdy jest zawinione, ale również wtedy, gdy pracownikowi nie można przypisać winy, o ile zachowanie pracownika prowadzi do racjonalnego wniosku o jego nieprzydatności do pracy. Sąd I instancji odwołał się również do trafnego, w jego ocenie, poglądu Sądu Najwyższego, że jednorazowe nierozważne zachowanie się pracownika, polegające na niedopełnieniu obowiązku należytej pieczy nad powierzonym mieniem, wskazujące na jego winę nieumyślną lekkiego stopnia, z reguły nie uzasadnia oceny pracownika jako nieprzydatnego do pracy na zajmowanym stanowisku i rozwiązania z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 728/00, OSNP 2003/23/567).

Sąd I instancji podniósł, że w realiach niniejszej sprawy pracodawca jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazał okoliczność zawinioną przez powoda w postaci nienależytego wykonywania obowiązków pracowniczych oraz utrzymujący się brak realizacji planów sprzedażowych. Konkretyzując ją opisał pięć różnych rodzajowo zastrzeżeń do pracy powoda, z których każde odnosiło się do innego aspektu pracy powoda, wobec tego wymaga osobnego omówienia. Należy przy tym mieć na uwadze, że pracodawca może wskazać w kierowanym do pracownika

oświadczeniu kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, a wypowiedzenie to jest uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., jeżeli jedna z tych przyczyn okaże się prawdziwa. Z punktu widzenia oceny zasadności wypowiedzenia istotne jest bowiem, aby choć jedna ze wskazanych przyczyn usprawiedliwiała wypowiedzenie (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2016 r., III PK 54/15, LEX nr 2038975).

#### I. Niezrealizowanie indywidualnego planu sprzedaży od stycznia 2021 r. do marca 2022 r.

Pierwsza z przyczyn określona została przez M. O. (1), zastępcę dyrektora Biura Sprzedaży, która podjęła decyzję o wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi jako jedna z dwóch najważniejszych okoliczności uzasadniających rozwiązanie łączącej strony umowy. Świadek podkreślała przy tym, że zasadniczo analizowała jedynie pierwszy kwartał 2022 roku (k. 417v. 01:21:48, 02:05:04, 02:24:03) i na tej podstawie oparła swoją ocenę o nieprzydatności powoda do pracy. Jednocześnie przyznała, że miała świadomość, iż w (...) jednostce nadal istnieją braki kadrowe oraz nie bez znaczenia dla wyników sprzedażowych pozostają problemy operacyjne z 2021 roku (k. 419v. 01:53:50). Tego rodzaju okoliczności w istotny sposób wpływają na ocenę źródła braku realizacji planu sprzedażowego przez powoda, którego pracodawca niezasadnie upatrywał wyłącznie w nienależyтым wykonywaniu obowiązków przez powoda.

Jednoznaczne deklaracje decydenta w zakresie wypowiedzenia umowy o pracę powodowi skłoniły pełnomocnika strony pozwanej do przyznania w stanowisku końcowym, iż negatywna ocena realizacji przez powoda indywidualnego planu sprzedaży, uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę, w rzeczywistości dotyczyła okresu istotnie krótszego, niż wskazany w treści oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę. Oświadczenie to stanowi de facto przyznanie wadliwego sformułowania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, albowiem inny ciężar ma niezrealizowanie przez powoda planu sprzedaży przez 1 kwartał, a inny – przez 5 kwartałów. Uwaga ta ma tym donioślejsze znaczenie zdaniem Sądu Rejonowego, jeżeli uwzględni się globalny czas pracy powoda w pozwanej spółce na stanowisku przedstawiciela handlowego wynoszący 10 lat.

Pracodawca oczekiwał od powoda realizacji celu sprzedażowego na poziomie 85%.

W pierwszym kwartale 2022 roku, który według zeznań M. O. (1), miał decydujące znaczenie dla oceny jakości pracy powoda, powód osiągnął wynik 84,82% planu sprzedaży, a zatem odchylenie in minus od oczekiwań pracodawcy nie było rażące. W ocenie Sądu okoliczność ta nie jest wystarczającym argumentem do uzasadnienia decyzji pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę łączącej go z powodem. Jak słusznie bowiem podnosi się w orzecznictwie, przyczyna wskazana przez pracodawcę, nawet gdy jest prawdziwa, może nie uzasadniać wypowiedzenia. Powód, który zdaniem pracodawcy uzasadnia wypowiedzenie, nawet jeżeli rzeczywiście istnieje, może jednak nie być wystarczający, czyli uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 kwietnia 2014 r., I PK 244/13, LEX nr 1498580).

Niezależnie od powyższych uwag Sąd I instancji miał na względzie, że powód zdołał udowodnić, iż na określony wynik realizacji planu sprzedaży w okresie wskazanym w wypowiedzeniu umowy o pracę wpłynęło szereg czynników niezależnych od niego. Innymi słowy, doszło do sytuacji przerzucenia przez pracodawcę na pracownika odpowiedzialności za pewne niepowodzenia, wynikające ze złego funkcjonowania zakładu pracy, do czego swoimi decyzjami doprowadził sam pracodawca.

Po pierwsze, w I połowie 2021 roku pozwana spółka bez uprzedzenia działu handlowego jednostronnie rozwiązała umowy przewozowe z wszystkimi przewoźnikami z obszaru działalności powoda. Decyzja ta radykalnie zmieniła sytuację handlową w regionie, albowiem pojawiły się problemy z nadawaniem i dostarczaniem przesyłek, skutkujące utratą zaufania klientów do przewoźnika i rozpoczęciem przez nich współpracy z podmiotami konkurencyjnymi. Niemal z dnia na dzień wyzwaniem stało się nie tyle pozyskanie nowych klientów, ile odbudowanie współpracy z dotychczasowymi. Tego rodzaju utrata reputacji spółki z pewnością utrudniała rozmowy o nawiązaniu współpracy.

Po drugie, m.in. w związku z decyzją centrali spółki o dwukrotnej reorganizacji Wydziału (...) Sprzedaży i Operacji w Ł. mającej miejsce w 2021 roku, pojawiły się istotne problemy operacyjne, za rozwiązanie których odpowiadał powód – w pierwszej połowie roku jako początkowo jako nieformalny, a następnie formalny Kierownik Wydziału Zasobów Logistycznych, a następnie od czerwca do września 2021 roku jako przedstawiciel handlowy oddelegowany

do wsparcia działań operacyjnych. Jak przekonująco wyjaśniała jego przełożona, A. L., w tym okresie powód nie zajmował się w ogóle czynnościami właściwymi dla przedstawiciela handlowego i nie oczekiwała ona, by realizował plan sprzedażowy.

Po trzecie, do I kwartału 2022 roku włącznie w dziale handlowym w Ł. występowały wielomiesięczne wakaty na stanowiskach handlowców. W dziale, w którym powinno być zatrudnionych dwóch przedstawicieli handlowych i jeden handlowiec wspierający, przez okres kilku miesięcy w 2021 roku nie było żadnego pracownika wykonującego zadania przedstawiciela handlowego. Przez większą część I kwartału 2022 roku powód był jedynym przedstawicielem handlowym, a nadto występował wakat na stanowisku wspierającym (do spraw sprzedaży). Jak oceniła przełożona A. L., wpływało to negatywnie na wyniki całego działu i sprawiało, że sprzedaż opierała się na jednym przedstawicielu – powodzie (k. 261 02:28:57).

Po czwarte, we wrześniu 2021 roku dział handlowy zajmował się niemal wyłącznie dystrybucją środków ochrony dla szkół i przedszkoli w związku z pandemią C.-19. Były to działania wyjątkowe, zlecone przez Ministerstwo Zdrowia, znacząco odbiegające od typowych zadań realizowanych przez tę jednostkę organizacyjną. Magazyn w Ł. stał się centrum, z którego dystrybuowano środki do pozostałych magazynów w Polsce. Powód był w pełni zaangażowany w te działania, przewoząc dziennie do 20 palet środków ochrony. Mimo tej sytuacji pracodawca nie skorygował planów sprzedażowych nałożonych na dział handlowy w tym okresie, a następnie wyciągnął z ich niezrealizowania konsekwencje wobec powoda.

Dodatkowym argumentem przemawiającym za tym, by uznać pierwszą z wymienionych przez pracodawcę przyczyn jako nieuzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę jest fakt kilkumiesięcznej odległości czasowej pomiędzy jej wystąpieniem i poznaniem przez pracodawcę a podjęciem decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem. Uwadze Sądu nie umknął fakt, że już w dniu 25 kwietnia 2022 roku odbyło się spotkanie powoda z M. O. (1), na którym poinformowała go o niesatysfakcjonujących wynikach sprzedażowych i złożyła mu propozycję rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Wobec odmowy jej przyjęcia powód został już następnego dnia oddelegowany na stanowisko kierowcy, a wypowiedzenie złożono mu dopiero 5 lipca 2022 roku. Jego treść nie obejmuje jednak żadnej okoliczności, która wystąpiłaby po marcu 2022 roku.

M. O. (1) tak długi okres pomiędzy podjęciem decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi a złożeniem oświadczenia w tym przedmiocie tłumaczyła koniecznością „przepracowania tej kwestii w organizacji”, czyli przeprowadzenia konsultacji związkowych (k. 423 03:01:32). Tłumaczenie to jest nieprzekonujące dla Sądu, jeżeli uwzględni się fakt, iż w ramach trybu z art. 38 k.p. organizacja związkowa ma jedynie 5 dni na zgłoszenie zastrzeżeń. W sprawie nie ujawniły się jakiegokolwiek okoliczności, które uzasadniałyby tak długą zwłokę w zakresie złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Wobec tego Sąd uznał, że pracodawca ponosi pełne ryzyko dezaktualizacji przyczyn wskazanych na uzasadnienie wypowiedzenia umowy o pracę.

Ryzyko to zmaterializowało się, albowiem już w maju 2022 roku, w ostatnim rankingu handlowców, w którym uwzględniono osobę powoda (k. 46), zajął on 5. miejsce spośród 22 przedstawicieli handlowych w Polsce z wynikiem 121,22% realizacji planu sprzedaży. Drugi z (...) przedstawicieli handlowych, J. Ł., uplasował się na pozycji 18. z wynikiem 91,38%. W rankingu regionów Ł. zajęła 3. miejsce w skali kraju. W ocenie Sądu świadczy to o przejściowym charakterze gorszych wyników sprzedaży na przełomie 2021 i 2022 roku, a jednocześnie dowodzi powodzenia działań podjętych przez powoda w okresie obowiązywania planu naprawczego, tj. w marcu i kwietniu 2022 roku. Jednocześnie oznacza, że w czasie złożenia powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę najistotniejsze (zdaniem decydującej o wypowiedzeniu M. O. (1)) przyczyny decyzji pracodawcy były nieaktualne.

Jak podkreślił Sąd Rejonowy, wprawdzie wypowiedzenie nie jest ograniczone terminem od ujawnienia przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy, jednakże zarówno w doktrynie, jak i orzecznictwie powszechnie przyjmuje się, że pracodawca nie ma pełnej swobody co do tego, kiedy podejmie decyzję o wypowiedzeniu w oparciu o określone w czasie powody. Podnosi się, że jeżeli okoliczność uzasadniająca wypowiedzenie na skutek upływu czasu stała się nieaktualna ze względu na cel wypowiedzenia, może być ono uznane za nieuzasadnione” (zob. uchwała SN z

27.06.1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985/11, poz. 164). Przyjmuje się również, że wypowiedzenie umowy po okresie kilku miesięcy od powzięcia przez pracodawcę wiadomości o przyczynie uzasadniającej wypowiedzenie – jeżeli nie ma ona charakteru ciągłego – należy uznać za nieuzasadnione (tak: K. Jaśkowski [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski, Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany, LEX/el. 2023, art. 45). Z tej też przyczyny okres zwłoki pracodawcy w złożeniu wypowiedzenia A. T. (1) do dnia 5 lipca 2022 roku, mimo znajomości wszystkich okoliczności, na których je oparto co najmniej od dnia 25 kwietnia 2022 roku, Sąd ocenił jako nadmierny, zwłaszcza przy uwzględnieniu nowych, korzystnych dla powoda faktów, które ujawniły się w tym okresie.

## II. Brak realizacji planu naprawczego

Drugi z zarzutów dotyczy planu naprawczego, który został wprowadzony w dziale powoda w marcu 2022 roku. Miał na celu pozyskanie nowych klientów o odpowiednim profilu, by ich ładunki ograniczały przejazdy bez ładunku.

Sąd ma zastrzeżenia co do sposobu sformułowania przyczyny przez pracodawcę. Po pierwsze, jej treść bezpośrednio wskazuje na to, że powód w ogóle nie realizował planu naprawczego. Tymczasem sam pozwany przyznał, że powód w okresie planu naprawczego podpisał szereg umów i prowadził rozmowy z kilkunastoma potencjalnymi klientami (okoliczności przyznane na k. 141), które pracodawca ocenił – bez pogłębionej argumentacji – jako „nie znaczące dla programu naprawczego”. Czym innym jest jednak nie zrealizowanie określonych założeń (nie osiągnięcie wymaganych wyników), a czym innym nie realizowanie planu jako takiego. Postępowanie dowodowe nie dowiodło, by powód pozostawał bierny

w okresie funkcjonowania planu naprawczego. Po drugie, opis przyczyny wskazuje, że pracodawca nałożył określony plan na powoda. Tymczasem zgromadzony materiał nie potwierdza, by pracodawca wyraził wobec powoda skonkretyzowane oczekiwania, np. co do liczby pozyskanych klientów, wartości umów, itd. Przełożona powoda w swych zeznaniach wprost przyznała, że plan został nałożony na cały dział (k. 260 01:59:40), a nie wyłącznie na powoda. Notatka wprowadzająca plan naprawczy (k. 360) przewidywała wprawdzie dwa sprecyzowane co do przedmiotu i terminu realizacji zadania, ale jako osobę odpowiedzialną za ich realizację wskazywała wyłącznie przełożoną powoda, A. L.. Dziwi zatem wyciągnięcie w tej sytuacji daleko idących konsekwencji wyłącznie wobec powoda, który osobą odpowiedzialną za realizację planu naprawczego nie był.

Wobec niewykazania przez stronę pozwaną wzorca postępowania w ramach planu naprawczego, którego miałyby oczekiwać od powoda pracodawca, niemożliwe w ocenie Sądu I instancji, okazało się zweryfikowanie, czy powód swym zachowaniem wzorzec ten naruszył. Tym samym przyczyna ta pozostała nieudowodniona.

Z całą pewnością za nierealizowanie planu naprawczego nie mogą zostać uznane zastrzeżenia dotyczące nieformalnego sposobu ubierania się powoda na spotkania dotyczące realizacji planu naprawczego. Uwagi tego rodzaju pojawiały się w zeznaniach świadków D. D. (1) i M. O. (1). Nie mają one jakiegokolwiek znaczenia dla oceny zasadności wypowiedzenia, albowiem przedmiotem oceny Sądu w sprawach tej kategorii są wyłącznie przyczyny wypowiedzenia wprost sprecyzowane w jego treści. Tymczasem pracodawca nie sformułował w treści oświadczenia o wypowiedzeniu zastrzeżeń co do stylu ubierania się powoda.

Sąd Rejonowy podniósł, że jeżeli natomiast spojrzeć na omawianą przyczynę wypowiedzenia przez pryzmat wyników sprzedażowych w (...) dziale, należy stwierdzić, iż plan ten – zakończony z końcem kwietnia 2022 roku – przyniósł wymierne rezultaty, które najlepiej widoczne były w wynikach sprzedaży za maj 2022 roku. Wysoka realizacja planu sprzedaży w regionie (...) uplasowała dział powoda na trzeciej pozycji w kraju, a jego samego na 5. miejsce spośród 22 przedstawicieli handlowych w Polsce z wynikiem 121,22% realizacji planu sprzedaży. Sąd I instancji podkreślił, że zarzuty strony pozwanej co do braku efektów planu naprawczego po stronie powoda, sformułowane wobec niego na spotkaniu w dniu 25 kwietnia 2022 roku, okazały się przedwczesne. Ich powtórzenie w wypowiedzeniu umowy o pracę oceniane powinno być zatem jako wskazanie przyczyny wypowiedzenia nieaktualnej na czas jego złożenia.

### 3. Niewielka ilość odbytych wizyt handlowych potwierdzonych w ewidencji wykorzystania samochodu służbowego

Pozwany zarzucił również powodowi, że nie podejmował on działań w kierunku realizacji planów sprzedażowych i planu naprawczego. W odniesieniu do tej przesłanki aktualne pozostają uwagi dotyczące wadliwego, mylącego, sformułowania przyczyny wypowiedzenia, wprowadzającej wrażenie pełnej bierności powoda. Pracodawca tymczasem nie tyle zarzucał powodowi, że nie podejmował on określonych działań, ale że działania te były niedostatecznie intensywne, co jest innym rodzajowo zarzutem.

Konkretyzując trzecią z przyczyn pracodawca wskazał, że powód odbył niedostateczną liczbę wizyt handlowych: od 31 stycznia do 4 lutego 2022 – 1 wizyta, od 7 lutego do 11 lutego 2022 roku – 3 wizyty, od 14 lutego do 18 lutego - 2 wizyty, od 21 do 25 lutego 2022 roku oraz od 14 do 18 marca 2022 roku – 0 wizyt. Zdaniem Sądu Rejonowego zgromadzony materiał dowodowy nie pozwala na jednoznaczną ocenę, czy wskazane liczby odpowiadają małej, przeciętnej czy dużej aktywności przedstawiciela handlowego. (...) nie przedstawiła żadnego dokumentu, z którego wynikałby określony poziom liczby oczekiwanych przez pracodawcę wizyt handlowych. Z kolei składająca zeznania w charakterze świadka bezpośrednia przełożona powoda, A. L., nie miała jakichkolwiek zastrzeżeń co do liczby wizyt handlowych odbywanych przez powoda.

Sąd podkreślił również, że nie można tracić z pola widzenia faktu, że zarzuty strony pozwanej co do określonej liczby wizyt powoda w danych dniach nie zostały poparte wiarygodnym dowodem. Pracodawca opierał się bowiem na zestawieniu tras samochodu, którym miał poruszać się powód. Jego uwadze umknęło jednak, że samochodów do dyspozycji działu powoda było kilka i w praktyce jeżdżono na wizyty handlowe różnymi (zeznania powoda w tej kwestii potwierdziła świadek A. L.). Oparcie się przez pracodawcę wyłącznie na trasach jednego z nich musiało prowadzić do przekłamania danych, na których oparł zarzuty wskazane w treści wypowiedzenia.

Powód kwestionował liczbę wizyt handlowych podnosząc, że jest ona zaniżona i szczegółowo opisując odbywanie w poszczególnych dniach wizyt w określonych firmach. Wskazywał, że jeżeli kilku klientów mieściło się w pobliżu (np. przy jednej ulicy), nie przeparkowywał samochodu odwiedzając każdego z nich, zaś pracodawca przypisał dany czas pracy wyłącznie do jednego z nich. Odwoływał się przy tym do wpisów w kalendarzu elektronicznym prowadzonym w aplikacji O.. Jednocześnie postępowanie dowodowe ujawniło, że wpisy te nie mogą stanowić jednoznacznych dowodów potwierdzających odbycie wizyty, albowiem niektóre z nich dotyczyły wyłącznie rozmów telefonicznych, a inne nie zostały wykreślone, pomimo tego, że do wizyty nie doszło. Nie ma to jednak większego znaczenia dla oceny zasadności omawianego zarzutu, albowiem rozkład ciężaru dowodu w sprawie z odwołania pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę przebiega w ten sposób, że to pracodawca ma udowodnić określone fakty, którymi uzasadnił wypowiedzenie. Tymczasem pracodawca nie przeprowadził w sprawie żadnego dowodu, którym wykazałby, że określone wizyty zapisane w kalendarzu powoda (w liczbie istotnie wyższej od przypisanych mu w treści wypowiedzenia) faktycznie się nie odbyły, a tym bardziej, by za taką sytuację odpowiedzialność ponosił powód. N. temu ciężarowi procesowemu, w ocenie Sądu Rejonowego, prowadzi do uwzględnienia roszczeń pracownika.

4. Brak pokrycia wizyt handlowych odnotowanych w kalendarzu w aplikacji O. 365 z faktycznymi wyjazdami do klientów, nierzetelne uzupełnianie opisów spotkań z klientami w kalendarzu, który jest oficjalną informacją o wizytach handlowych w taki sposób, że bezpośredni przełożony nie wie jaki jest zaplanowany rodzaj kontaktu z klientem, godziny zawarte w kalendarzu nie odpowiadają faktycznym wizytom u klientów.

Czwarta z przyczyn wypowiedzenia opiera się, jak wywiódł Sąd Rejonowy, na nieprawdziwym założeniu, jakoby kalendarz prowadzony przez powoda w aplikacji O. 365 był oficjalną informacją o odbytych wizytach handlowych. W rzeczywistości pracodawca nie nałożył na powoda obowiązku prowadzenia tego rodzaju kalendarza, ale powód wykorzystywał to narzędzie w porozumieniu ze swoją bezpośrednią przełożoną, by porządkować pracę i umożliwiać jej wgląd w jego bieżące plany. Sąd podkreślił, że kalendarz był instrumentem do planowania wizyt, a nie formą zdawania z nich sprawozdań. Oficjalnym narzędziem odnotowywania wizyt handlowych był system (...), wdrażany przez pozwanego wiosną 2022 roku. Jak wskazał Sąd I instancji dziwi zatem, że pracodawca swoje zarzuty adresuje

wobec nierzetelnego prowadzenia przez powoda pomocniczego narzędzia, nie weryfikując przy tym sposobu obsługi narzędzia, które sam wdrożył.

Brak pokrycia niektórych wizyt u klientów z planami w kalendarzu został częściowo przyznany przez powoda, który uzasadniał to faktem częstych zmian planów i przedłużania się wcześniejszych spotkań. Z podobnych względów do spotkań dochodziło w innych godzinach, niż pierwotnie zaplanowane. Jak wskazano wcześniej, kalendarz nie służył do zdawania sprawozdań z odbytych wizyt, lecz jego sens sprowadzał się do porządkownia i planowania pracy na przyszłość. Z tych względów, zdaniem Sądu, nie wydaje się uzasadnione wyciąganie z wpisów w nim zawartych wniosków o wprowadzaniu w błąd pracodawcy przez powoda.

Pomocnicza rola kalendarza w aplikacji O. wynika też z zeznań świadka M. O. (1). Wskazała ona, że w ramach programu naprawczego skierowała prośbę, by pracownicy działu handlowego wzajemnie udostępnili sobie elektroniczne kalendarze tak, aby osoby, które dzwonią do potencjalnych klientów mogły umówić spotkanie innemu pracownikowi – temu, który będzie je realizował (k. 418v.) Potwierdza to w ocenie Sądu perspektywiczny, a nie sprawozdawczy charakter wpisów dokonanych w kalendarzu.

Okoliczności, jakoby bezpośrednia przełożona powoda nie wiedziała, jaki jest zaplanowany rodzaj kontaktu z klientem zaprzeczyła sama zainteresowana. A. L. zeznała też, że przed wyjazdem do klienta powód informował ją o planach wyjazdowych, a po powrocie informował o ich wyniku, a nadto nie miała zastrzeżeń do powoda, jeśli chodzi o spotkania w kalendarzu (k. 260).

5. Nieskuteczność i nieefektywność wyjazdów służbowych oraz narażania Spółki na nieuzasadnione koszty z uwagi na fakt, że zgodnie z historią używanego pojazdu służbowego niektóre wizyty trwały kilka minut.

Ostatnia z przyczyn wypowiedzenia również opierała się na analizie tras przejazdu samochodu używanego przez powoda. Powód nie przeczył, by niektóre z wizyt trwały krótko – zwłaszcza, jeśli dotyczyły dotychczasowych klientów i sprowadzały się do przekazania im określonych materiałów (np. taśm na przesyłki) lub gdy musiał osobiście odebrać od klienta przesyłkę, by ratować reputację pracodawcy, którego przewoźnik nie odebrał jej od klienta. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że warto mieć na względzie, że pozwany nie wykazał, by oczekiwał od przedstawicieli handlowych odbywania wizyt o określonej minimalnej długości trwania. Z kolei nieskuteczność lub nieefektywność wyjazdów powoda pozostała nieudowodniona. Postępowanie nie wykazało choćby jednego przypadku, gdzie z powodu zbyt krótkiego czasu poświęconego przez powoda na wizytę handlową nie doszło do zawarcia umowy z pozwaną. Brak jest także poszlak świadczących o tym, by czas, który powód poświęcał klientom pracodawcy, był dla nich niesatysfakcjonujący. Z obserwacji bezpośredniej przełożonej powoda, A. L., która wielokrotnie jeździła z nim na wizyty handlowe wynika natomiast, że powód miał bardzo dobre kontakty z klientami i był skutecznym handlowcem (k. 260 01:47:59).

Reasumując, zdaniem Sądu I instancji, całokształt okoliczności sprawy dowiódł, że wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez pozwanego pracodawcę było nieuzasadnione. Częściowo oparte zostało na nieprawdziwych zarzutach i w żadnej mierze nie uwzględniało faktu wyjątkowo niekorzystnych warunków organizacyjnych, w których przyszło wykonywać pracę powodowi, wykreowanych za sprawą decyzji pracodawcy – kilkukrotnej reorganizacji działu w zarzucanym okresie, wypowiedzenia przez spółkę umów przewozu wszystkim przewoźnikom w 2021 roku oraz utrzymujących się przez większą część analizowanego okresu wakatów na stanowisku przedstawiciela handlowego w Ł.. Sąd Rejonowy podkreślił, że nie aprobuje praktyki przerzucania na pracownika odpowiedzialności za błędne decyzje biznesowe pracodawcy – zwłaszcza, jeżeli zarzuty kierowane są pod adresem szeregowego pracownika, nie mającego na nie wpływu.

W konsekwencji Sąd I instancji uznał powództwo A. T. (1) za zasadne. Nadto podniósł, że przywrócenie powoda do pracy jest możliwe i celowe. Za przywróceniem powoda do pracy przemawia fakt, że był on wieloletnim, docenianym przez przełożonych pracownikiem, a pracownik zatrudniony na stanowisku przedstawiciela handlowego w Ł. rozwiązał umowę o pracę z końcem marca 2023 roku. Powód pozostaje również w gotowości do pracy w

pozwanej spółce, nie podejmując innej stałej pracy. Sama bezpośrednia przełożona powoda, podczas przesłuchania w charakterze świadka, wyraziła zaś oczekiwanie, że powód wróci do pracy.

Na podstawie art. 47 k.p. Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy za 1 miesiąc. Jego wysokość ustalona została w oparciu o zaświadczenie pracodawcy (k. 156), zgodnie z dyspozycją § 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 927).

Sąd nie uwzględnił wniosku o nałożenie obowiązku dalszego zatrudniania powoda do czasu uprawomocnienia się wyroku. Przepis art. 477<sup>2</sup> k.p.c., stanowiący podstawę prawną żądania, ma charakter fakultatywny. Ze względu na daleko idące skutki powinien być stosowany z ostrożnością, w sytuacjach, gdy za takim rozstrzygnięciem przemawia szczególnie interes pracownika, np. wobec kobiet w ciąży, w sytuacji rażącego naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów (zob. A. Jabłoński [w:] Kodeks postępowania cywilnego. Postępowanie odrębne w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Komentarz, red. K. Antonów, Warszawa 2014, art. 477(2); A. Rutkowska [w:] Kodeks postępowania cywilnego. Postępowanie procesowe. Komentarz aktualizowany, red. O. M. Piaskowska, LEX/el. 2023, art. 477(2)). W ocenie Sądu Rejonowego, w realiach sprawy, tego rodzaju wyjątkowe okoliczności nie zostały ustalone. Nie wskazywał też na nie pełnomocnik powoda, a sam wniosek został złożony bez pogłębionej argumentacji. Oceniając go jako niezasadny, Sąd oddalił w tej części powództwo.

O kosztach procesu Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 100 zdanie drugie k.p.c., który przewiduje, że w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań sąd może włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznacznej części swego żądania albo gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu. Powód uległ jedynie w zakresie akcesoryjnego żądania nałożenia na pracodawcę obowiązku dalszego zatrudniania, zaś w całości wygrał spór co do istoty. W konsekwencji Sąd, tytułem zwrotu kosztów procesu, zasądził na rzecz powoda od strony pozwanej kwotę 1180 zł. Złożyły się na nią uiszczona przez powoda opłata sądowa w kwocie 1000 zł oraz koszty zastępstwa procesowego w wysokości 180 zł, ustalone w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 265 z późn. zm.). Stosownie do dyspozycji art. 98 §1<sup>1</sup> k.p.c. od kwoty zasądzonej tytułem zwrotu kosztów procesu zasądzone odsetki ustawowe za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty.

Apelację od powyższego wyroku wywiodła strona pozwana zaskarżając go w części tj. co pkt 1, 3 i 4 sentencji wyroku.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1. naruszenie prawa materialnego:

a) art. 45 § 1 kp w zw. z art. 30 §4 kp poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że wypowiedzenie z dnia 4 lipca 2022 r. wręczone powodowi jest nieuzasadnione w odniesieniu do każdej z przyczyn wskazanych w treści wypowiedzenia - pomimo, iż zgromadzony materiał dowodowy nie dał asumptu do przyjęcia takiego rozstrzygnięcia

ewentualnie

b) art. 45 §2 kp. poprzez jego niezastosowanie w sytuacji, gdy przywrócenie powoda do pracy, z uwagi na sformułowane zastrzeżenia do jego pracy przez przełożoną powoda, czynią jego powrót do pracy niemożliwym.

2. niewyjaśnienie wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy wskutek naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

a) naruszenie art. 205<sup>12</sup> § 2 w związku z art. 205<sup>3</sup> § 2 kpc poprzez pominięcie wniosku o dopuszczenie dowodu z maila z dnia 11 marca 2022r, w którego treści zostały ustalone szczegółowe zadania dla pracowników działu sprzedaży w Ł. w ramach wdrożonego planu naprawczego pomimo, że okoliczność istnienia takiego maila wyniknęła dopiero na skutek zeznań świadka M. O. (1) i nie było możliwości wcześniejszego powołania tego dowodu,

b) art. 327<sup>1</sup> § 1 pkt. 1 kpc - poprzez brak wskazania w uzasadnieniu wyroku, dlaczego odmówił wiarygodności lub mocy dowodowej zeznaniom świadków D. D. (1) i M. O. (1) w zakresie, w jakim złożyły spójne i tożsame zeznania wskazujące na:

- przyczyny, termin wprowadzenia planu naprawczego, jego założenia, nałożone cele i zadania do osiągnięcia, sposób jego rozliczania i niewywiązanie się powoda z realizacji założeń tego planu,
- sposób wprowadzania indywidualnych planów sprzedażowych, sposobu rozliczania przedstawicieli handlowych z nałożonych planów, sposobu kształtowania założeń nałożonych w planach na 2021 i 2022 r z uwzględnieniem specyfiki rynku (...),
- standardów pracy przedstawicieli handlowych z uwzględnieniem ilości i długości trwania wizyt handlowych u stałych i nowych klientów (...) SA,

3. naruszenie prawa procesowego:

a) sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego materiału dowodowego wskutek naruszenia przepisów prawa procesowego, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, a to art. 233 § 1 k.p.c poprzez dokonanie oceny dowodów:

w sposób niewszechstronny, wybiórczy bowiem z pominięciem dowodu z zeznań świadków:

D. D. (1), w zakresie w którym złożyła zeznania co do:

- przyczyn, terminu wprowadzenia planu naprawczego, jego założeń, nałożonych celów i zadań do osiągnięcia, sposobu jego rozliczania i niewywiązanie się powoda z realizacji założeń tego planu,
- sposobu wprowadzania indywidualnych planów sprzedażowych, sposobu rozliczania przedstawicieli handlowych z nałożonych planów, sposobu kształtowania założeń nałożonych w D. na 2021 i 2022 r z uwzględnieniem specyfiki rynku (...),
- standardów pracy przedstawicieli handlowych z uwzględnieniem ilości i długości trwania wizyt handlowych u stałych i nowych klientów (...) SA.

M. O. (1) w zakresie, w którym złożyła zeznania, że co do :

- przyczyn, terminu wprowadzenia planu naprawczego, jego założeń, nałożonych celów i zadań do osiągnięcia, sposobu jego rozliczania i niewywiązanie się powoda z realizacji założeń tego planu,
- sposobu wprowadzania indywidualnych planów sprzedażowych, sposobu rozliczania przedstawicieli handlowych z nałożonych planów, sposobu kształtowania założeń nałożonych w planach na 2021 i 2022 r z uwzględnieniem specyfiki rynku (...),
- standardów pracy przedstawicieli handlowych z uwzględnieniem ilości i długości trwania wizyt handlowych u stałych i nowych klientów (...) SA,
- charakteru prowadzonego kalendarza O. przez powoda,

w sposób dowolny, bez wyciągnięcia prawidłowych wniosków z dokumentów złożonych do akt w postaci załączników do pisma procesowego strony pozwanej z dnia 23.12.2022 r:

1. Załącznik nr 3.1- wniosek alokacyjny dot. R. R.-mail z 07.04.2021 A. T. do D.. W. Z. z ciągiem korespondencji mailowej

2. Załącznik nr 3.2 - mail z 24.03.2021 r-A. T. do D..W.Z.

3. Załączniki 2.3.a, 2.3.b, 2.3c, 2.3 d, 2.3.e, 2.3.f - korespondencja mailowa dotycząca wsparcia powoda w działaniach operacyjnych, sprzedażowych i rozmowach z przewoźnikami

4. Załączniki nr 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6, 4.7 - korespondencja mailowa dot. podziału planu sprzedaży, ustaleń dot. planu sprzedaży, założeń planu sprzedaży od 02.2022 r do końca 2022 r i omówienia kwestii sprzedażowych

5. Załącznik 6.1- informacje mailowe dot. realizowanych telekonferencji w celu rozliczenia realizacji : planu naprawczego

6. Znacznik 7 - korespondencja mailowa dot. odbywanych szkoleń, poszerzania wiedzy merytorycznej (...), dostępu do internetowej Strefy Handlowca,

a także Załącznika nr 6.1 do odpowiedzi na pozew - zawierającego Historię przebiegu pojazdu służbowego wykorzystywanego przez powoda.

dokumentujących słuszność argumentów strony pozwanej zawartych w treści wypowiedzenia umowy o pracę z powodem.

Strona skarżąca wniosła o:

- zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie pozwu ewentualnie zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uznanie, że w niniejszej sprawie orzeczenie przywrócenia powoda do pracy jest niemożliwe lub niecelowe i zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania,

- zasądzenie kosztów sądowych w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych,

- dopuszczenie dowodu z treści maila z dnia 11 marca 2022 r - wskazującego szczegółowe zadania i cele do osiągnięcia przez pracowników w Ł. w ramach planu naprawczego z marca 2022 r - na fakt, że plan naprawczy był nałożony na powoda, że miał on do wykonania określone zadania i do osiągnięcia określone cele.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powoda wniósł o:

- oddalenia apelacji w całości.

- oddalenie wniosków dowodowych strony pozwanej złożonych w apelacji.

- zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu , w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych.

**Sąd Okręgowy w Łodzi, rozpoznając apelację pozwanego zważył, co następuje:**

Apelacja jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

Sąd pierwszej instancji, w ocenie Sądu Okręgowego, wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie w bardzo wszechstronnie i prawidłowo zebranych w sprawie materiale dowodowym.

Sąd II instancji przyjmując ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego jako własne, jednocześnie stwierdził, że nie zachodzi obecnie potrzeba powielania w tym miejscu tych ustaleń, czyniąc je integralną częścią niniejszego uzasadnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98, OSNAPiUS z 1999 r., z. 24, poz. 776).

Wbrew twierdzeniom apelacji, Sąd II instancji nie dopatrył się żadnych naruszeń przepisów postępowania, skutkujących koniecznością - zgodnie z żądaniem apelacji - zmiany tegoż orzeczenia poprzez oddalenie pozwu, ewentualnie zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uznanie, że w niniejszej sprawie orzeczenie przywrócenia powoda do pracy jest niemożliwe lub niecelowe i zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania.

Zarzuty pozwanego sprowadzają się w głównej mierze do polemiki i wykazywania twierdzeń przeciwnych (korzystnych dla apelanta) od wynikających z ustaleń sądu pierwszej instancji. Podobnie nie doszło do zarzucanego w apelacji naruszenia przepisów prawa materialnego.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do podniesionej przez apelującą kwestii naruszenia art. 205<sup>12</sup> § 2 k.p.c. w związku z art. 205<sup>3</sup> § 2 k.p.c. wskazać należy, że po dacie określonej przez Sąd I instancji nie zaistniały żadne nowe okoliczności, które uzasadniałyby przeprowadzenie dowodu z wiadomości e – mail z dnia 12 marca 2022 r., a tym samym podniesiony zarzut naruszenia art. 205<sup>12</sup> § 2 k.p.c. w związku z art. 205<sup>3</sup> § 2 k.p.c. okazał się niezasadny. Z całą mocą podkreślić należy, że zarządzeniem z dnia 14 września 2022 r. strona pozwana została zobowiązana do powołania wszelkich twierdzeń i dowodów na ich poparcie pod rygorem utraty prawa do ich powołania w toku dalszego postępowania. Podkreślić także należy, że strona pozwana w trakcie postępowania przed Sądem I instancji była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, a zatem musiała liczyć się z negatywnymi konsekwencjami wynikającymi z niezastosowania się do zobowiązania Sądu Rejonowego z dnia 14 września 2022 r. Naruszenie bowiem przez stronę zobowiązania z art. 205<sup>3</sup> § 2 k.p.c. zdanie pierwsze skutkuje pominięciem twierdzeń i dowodów zgłoszonych po terminie określonym na złożenie pisma przygotowawczego.

W ocenie Sądu Okręgowego strona skarżąca nie uprawdopodobniła również, w kontekście choćby aktywnego korzystania z inicjatywy dowodowej w trakcie prowadzonego postępowania, że możliwość powołania tego dowodu wyniknęła dopiero z zeznań świadka M. O. (1). Należy przypomnieć, że to na stronie pozwanej leżał obowiązek zgłoszenia wszystkich wniosków dowodowych w określonym przez Sąd terminie.

Podnieść należy bowiem, iż twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227) powinno być udowodnione przez stronę, która zgłasza to twierdzenie - art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. (zob. wyrok SN z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, W.. 2002, nr 7-8, poz. 44; wyrok SA we Wrocławiu z dnia 28 kwietnia 1998 r., I ACa 308/98, (...) 2002, nr 12, poz. 147). Strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swoich twierdzeń, ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu, co do tych okoliczności na niej spoczywał, a Sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów. (wyrok s.apel. 28-02-2013 I ACa 613/12 w B. LEX nr 1294695).

Fakt, że pozwany nie przedstawił w tym terminie spornego maila, niewątpliwie nie wynikał z niemożności jego przedstawienia, braku dysponowania tym mailem przez stronę pozwaną czy też pojawienia się nowych okoliczności w sprawie. Skoro bowiem dotyczył on zarzucanych powodowi w wypowiedzeniu zaniechań, a strona pozwana dysponowała tym mailem (co jest bezsporne), to niewątpliwie nie było żadnych przeciwwskazań do powołania go jako dowodu przez pozwanego w określonym przez sąd terminie. Nadto należy przypomnieć, że to strona decyduje jakie dowody przywołuje na udowodnienie swoich twierdzeń, zaś brak należytego rozeznania strony w kwestii dysponowania przez nią określonymi dokumentami czy też uznanie, że są one zbędne do przedkładania w procesie, z pewnością nie spełnia warunku uprawdopodobnienia, iż powołanie tego dowodu w piśmie przygotowawczym nie było możliwe albo że potrzeba jego powołania wynikła później.

Z tego powodu Sąd Rejonowy w swoim postępowaniu nie naruszył art. 205<sup>3</sup> § 3 k.p.c. w zw. z art. 205<sup>12</sup> § 2 k.p.c. i zasadnie wnioskowany dowód pominął. W konsekwencji powyższego, Sąd nie znalazł podstaw do zastosowania dyspozycji art. 380 k.p.c.

W apelacji strona pozwana ponowiła omawiany wniosek dowodowy, który Sąd Okręgowy z powyższych przyczyn również pominął. Strona nie może żądać ponowienia lub uzupełnienia dowodu w postępowaniu apelacyjnym tylko dlatego, że spodziewała się korzystnej oceny tego dowodu przez Sąd I instancji oraz gdy sądziła, że zaofiarowany materiał będzie wystarczający dla pozytywnego dla niej rozstrzygnięcia sprawy i świadomie zaniechała powoływania dalszych faktów oraz dowodów na ich poparcie, a ostatecznie okazało się, iż Sąd pierwszej instancji w takim materiale faktycznym i dowodowym, jakim dysponował, nie wydał korzystnego dla tej strony orzeczenia.

Sąd I instancji nie uchybił również przepisom postępowania odnoszącym się do sporządzania uzasadnienia art. 327<sup>1</sup> k.p.c. poprzez jego wadliwe sporządzenie, przez brak wskazania faktów, które Sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Tego rodzaju zarzut może znaleźć uzasadnienie w tych wyjątkowych sytuacjach, w których treść uzasadnienia uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny, zrozumienia toku rozumowania sądu, który doprowadził do wydania orzeczenia, gdy sfera motywacyjna pozostaje nieujawniona bądź niezrozumiała lub gdy zawarte w nim rozważania pozostają całkowicie bez związku z rozpoznawaną sprawą. Tylko bowiem w takim przypadku uchybienie to może być uznane za mogące mieć wpływ na wynik sprawy. Taka sytuacja nie miała jednak miejsca w niniejszej sprawie. Sąd Rejonowy, wbrew sugestii skarżącej, dostrzegł wszystkie dowody istotne dla rozstrzygnięcia zasadności złożonego powodowi wypowiedzenia, ocenił je i wskazał wnikliwie w oparciu o jakie dowodowy ustalił stan faktyczny sprawy.

W tym miejscu trzeba podkreślić, że jest rzeczą oczywistą, iż nie zawsze obejmuje się w uzasadnieniu wszystkie kwestie sporne i coś zawsze może ujść uwadze sądowi sporządzającemu uzasadnienie wyroku czy pełnomocnikom stron sporządzającym np. apelacje. Ten oczywisty wniosek nie powoduje jednak każdorazowej dyskwalifikacji uzasadnienia wyroku o ile sąd odniesie się do najistotniejszych okoliczności faktycznych i prawnych. Z treści sporządzonego, niezwykle szczegółowego i logicznego, uzasadnienia wynika wprost, że Sąd z całą pewnością miał świadomość treści zeznań złożonych przez D. D. (1) oraz M. O. (1) oraz powoływał ich zeznania w ustalonym stanie faktycznym. Tym samym Sąd nie pominął zeznań tych świadków, jak sugeruje apelujący, a jedynie na ich podstawie nie dokonał wszystkich ustaleń faktycznych w sprawie, bowiem okazały się one sprzeczne z pozostałym, wiarygodnym dla Sądu, materiałem dowodowym, wskazującym na brak istnienia podstaw do złożenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę.

Przechodząc do podniesionej przez skarżącą kwestii naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. wskazać należy, że Sąd I instancji w sposób wszechstronny wyjaśnił okoliczności faktyczne związane z przedmiotem niniejszego postępowania, a wydając orzeczenie dokonał prawidłowej oceny wiarygodności i mocy dowodów zebranych w jego trakcie, nie naruszając w żadnej mierze zasady swobodnej ich oceny, wyrażonej w art. 233 § 1 k.p.c. stanowiącym, że sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Podkreślić należy, że kontrola instancyjna ogranicza się w tym przypadku tylko do zbadania poprawności logicznego rozumowania sądu I instancji.

W ocenie Sądu Okręgowego, skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyr. SN z dnia 6 listopada 2003 r., II CK 177/02 niepubl.).

Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza zatem stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego nie odpowiada rzeczywistości. Ponowić należy, że konieczne jest wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie

konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto, jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, można było wysnuć wnioski odmienne (post. SN z dnia 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, niepubl.; wyr. SN z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00).

Zdaniem Sądu II instancji zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. okazał się w całości nietrafny przede wszystkim dlatego, że apelant powinien był wykazać, że Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, albowiem jedynie to może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonania swobodnej oceny dowodów, nie zaś ograniczenie się do przedstawienia własnej, alternatywnej do ustalonej w toku postępowania pierwszoinstancyjnego wersji wydarzeń.

Jednocześnie należy podkreślić, że strona apelująca może tylko wykazywać, posługując się wyłącznie argumentami jurydycznymi, że sąd naruszył ustanowione w art. 233 § 1 k.p.c. zasady oceny wiarygodności oraz mocy dowodów i że naruszenie to miało wpływ na wynik sprawy (por. postanowienie SN z 14 stycznia 2000 r., I CKN 1169/99, OSNC 2000/7-8/139 oraz wyrok SN z 7 stycznia 2005 r., IV CK 387/04, Lex nr 1771263).

Przepis art. 233 § 1 k.p.c. reguluje bowiem jedynie kwestię oceny wiarygodności i mocy dowodowej przeprowadzonych w sprawie dowodów, a nie poczynionych ustaleń faktycznych, czy wyprowadzonych z materiału dowodowego wniosków. Uchybienia w tym zakresie winny się skonkretyzować w zarzucie sprzeczności ustaleń faktycznych z materiałem dowodowym.

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 i 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.

Zauważyć należy, że w apelacji zostały przytoczone okoliczności o treści dla strony pozwanej korzystnej. Jest to jednak potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, to jest z pominięciem pozostałego - niewygodnego lub nieodpowiadającego wersji zdarzeń przedstawionych przez pracodawcę. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń. Zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo przez Sąd wykonanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy bezbłędnie ustalił, wbrew twierdzeniom D. D. (1) oraz M. O. (1) tj. Kierownika D. (...) Sprzedaży oraz Zastępcy Dyrektora Biura Sprzedaży, że wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez pozwanego pracodawcę było nieuzasadnione. W ocenie Sądu Okręgowego wnioski Sądu I instancji nie są nielogiczne, czy nieprzystające do zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Wynik postępowania dowodowego wskazuje jednoznacznie, że jakkolwiek w pierwszym kwartale 2022 r. powód minimalnie uchybił założonemu planowi sprzedaży, to jednak, czego w żaden sposób nie dostrzega apelująca, trudna sytuacja handlowa panująca w regionie w znacznym stopniu została sprokurowana przez samą Poczta Polską, która w I połowie 2021 r. rozwiązała umowy ze wszystkimi przewoźnikami z obszaru działalności, a to z kolei kosztowało ją utratę reputacji i znacznie utrudniło powodowi realizację powierzonych zadań. Bez znaczenia zatem pozostaje kwestia czy powód wiedział, że nastąpi wypowiedzenie umów z przewoźnikami. Ponadto obiektywne okoliczności jakie miały miejsce w rozpatrywanym okresie tj. reorganizacja Wydziału Sprzedaży, wielomiesięczne wakaty na stanowiskach handlowców, dystrybucja środków ochrony we wrześniu 2021 r., co konsekwentnie pomija skarżąca, musiały wpływać na pracę skarżącego i osiągnięte przez niego wyniki.

Należy również podkreślić, że aczkolwiek oczekiwanym przez pracodawcę minimalnym pułapem sprzedaży było 85% wykonania planu sprzedażowego, to powód comiesięcznie zwiększał realizację tego planu i tak w styczniu 2022 roku powód zrealizował plan sprzedaży na poziomie 70,14%, w lutym 2022 roku na poziomie 90,53%, a w marcu 2022

roku na poziomie 91,26%. Oznacza to, że biorąc pod uwagę powyżej wskazywane problemy pozwanego, ewidentnie wpływające na możliwości osiągnięcia lepszych wyników w pracy, comiesięcznie zwiększał realizację założonego planu i ostatecznie zrealizował plan sprzedaży w I kwartale 2022 roku na poziomie 84,82%. Warto także podkreślić, że w maju 2022 r. powód zrealizował plan na poziomie 121,22 % i zajął tym samym 5-tą pozycję w Polsce.

Istotnym jest również, że M. O. (1), która podjęła decyzję o wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi, wskazała w swoich zeznaniach, że zasadniczo analizowała jedynie pierwszy kwartał 2022 roku i na tej podstawie oparła swoją ocenę o nieprzydatności powoda do pracy. Jednocześnie przyznała, że miała świadomość, iż w (...) jednostce nadal istnieją braki kadrowe oraz nie bez znaczenia dla wyników sprzedażowych pozostają problemy operacyjne z 2021 roku. Również pełnomocnik strony pozwanej w stanowisku końcowym przyznał, że negatywna ocena realizacji przez powoda indywidualnego planu sprzedaży, uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę, w rzeczywistości dotyczyła okresu istotnie krótszego, niż wskazany w treści oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę. Jak słusznie podkreślił Sąd I instancji, tego rodzaju okoliczności w istotny sposób wpływają na ocenę źródła braku pełnej realizacji planu sprzedażowego przez powoda i należy również uwzględnić, że inny ciężar ma niezrealizowanie przez powoda planu sprzedaży przez 1 kwartał, a inny – przez 5 kwartałów zwłaszcza przy uwzględnieniu czasu pracy powoda w pozwanej spółce na stanowisku przedstawiciela handlowego wynoszącego 10 lat.

Sąd Okręgowy zauważa również, że D. D. (1) oraz M. O. (1), jako inicjatorzy zwolnienia A. T. (1) miały żywotny interes w składaniu zeznań korzystnych z ich punktu widzenia, które to zeznania okazały się jednak sprzeczne z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie.

Nie ulega także wątpliwości, że D. D. (1) oraz M. O. (1) jako przełożone powoda, pracujące na stałe w W., nigdy bezpośrednio z nim nie współpracowały, a zatem nie mogły mieć pełnej wiedzy na temat jego pracy. Brak zaś złożenia powodowi wypowiedzenia bezpośrednio po spotkaniu, jakie miało miejsce w dniu 25 kwietnia 2022 r. i złożenie mu tego wypowiedzenia dopiero 5 lipca 2022 r. w żaden logiczny sposób nie został uzasadniony. Jak słusznie podkreślił Sąd Rejonowy, tłumaczenie M. O. (1), że tak długi okres pomiędzy podjęciem decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi a złożeniem oświadczenia w tym przedmiocie, wynikał z konieczności „przepracowania tej kwestii w organizacji”, czyli przeprowadzenia konsultacji związkowych jest nie tylko nieprzekonujące, jeżeli uwzględni się fakt, iż w ramach trybu z art. 38 k.p. organizacja związkowa ma jedynie 5 dni na zgłoszenie zastrzeżeń, ale również całkowicie nielogiczne w tym kontekście. Strona pozwana w toku postępowania nie ujawniła jakiegokolwiek okoliczności, które uzasadniałyby tak długą zwłokę, a zatem musiała się liczyć tym samym z ryzykiem dezaktualizacji przyczyn wskazanych na uzasadnienie wypowiedzenia umowy o pracę.

Co ważne, a co również konsekwentnie pomija apelująca, plan naprawczy nie został skierowany do powoda, lecz do całego działu handlowego i został wprowadzony w połowie marca 2022 r. W maju 2022 r. powód zrealizował plan na poziomie 121,22 %. Niesłusznym zatem było dokonywanie oceny realizacji przez powoda planu działania już w kwietniu 2022 r., a więc zaledwie po około miesiącu jego obowiązywania. Nadto, powód nie mógł być rozliczany z planu naprawczego w sytuacji, gdy ten został skierowany do całego działu handlowego. Wreszcie nie sposób podważyć ustaleń Sądu Rejonowego w zakresie ilości odbytych przez powoda wizyt handlowych, skoro (...) nie przedstawiła żadnego dokumentu, z którego wynikałby określony poziom liczby oczekiwanych przez pracodawcę wizyt handlowych. Nadto bezpośrednia przełożona A. L. nie miała jakiegokolwiek zastrzeżeń, co do liczby wizyt handlowych odbywanych przez powoda. Oczywistym również jest, że samo korzystanie przez powoda z aplikacji O. 365 i dane z niej wynikające nie mogły stanowić podstawy złożonego wypowiedzenia, skoro narzędzie to nie było oficjalnym narzędziem odnotowywania wizyt handlowych przez Poczta Polska i w związku z tym nie były tam nanoszone poprawki w przypadku zmian. Podobnie niewystarczająca długość odbywanych przez powoda wizyt, a konsekwencji według pozwanego brak zawarcia umowy, w sytuacji gdy u pozwanej nie istnieją stosowne procedury w tym zakresie, nie mogły stanowić skutecznej podstawy złożonego wypowiedzenia. Nadto w toku postępowania strona pozwana w żaden sposób nie wykazała, żeby krótkie wizyty u klientów przekładały się na niepodpisywanie umów z pozwanym (zwłaszcza, że jedna była w firmie (...), z którą taka umowa została podpisana). Jest to jedynie niczym nieumotywowana i nieudokumentowana hipoteza pozwanego.

Zarzuty skarżącego sprowadzają się zatem jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu I instancji i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się więc ostać. Apelujący zaledwie przeciwstawił ocenie dokonanej przez Sąd I instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego. Lektura pisemnych motywów skarżonego orzeczenia wskazuje, że Sąd Rejonowy prawidłowo przeprowadził całościową ocenę zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności i pozwalała na prawidłowe zastosowanie prawa materialnego. Zdaniem Sądu Okręgowego przy dokonywaniu ustaleń w sprawie nie zostały przekroczone granice swobodnej oceny dowodów albowiem Sąd Rejonowy po przeanalizowaniu wszystkich dowodów wyprowadził prawidłowe wnioski, zgodne z zasadami logicznego myślenia, doświadczenia życiowego i wiedzy ogólnej.

Z analizy pisemnych motywów rozstrzygnięcia wynika jednoznacznie, iż Sąd Rejonowy dokonał analizy zeznań powołanych świadków, jak również złożonej dokumentacji oraz wywiódł na ich podstawie prawidłowe wnioski i rozważania prawne.

Wskazać w tym miejscu należy, że jeżeli w sporze strony zeznają odmiennie, to do Sądu meriti należy ocena, która strona i dlaczego zeznaje wiarygodnie. Danie zaś wiary jednym, a nie przyznanie wiary innym dowodom, samo przez się nie narusza jeszcze zasady z art. 233 § 1 kpc lecz stanowi właśnie o istocie sędziowskiej oceny dowodów, która opiera się na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym. Przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona jedynie, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo – skutkowych. /I ACa 736/18 - wyrok SA Szczecin z dnia 12-09-2019/. Takich nieprawidłowości Sąd II instancji nie dostrzegł po zapoznaniu się materiałem aktowym i pisemnymi motywami skarżonego rozstrzygnięcia.

Zauważyć należy, że w apelacji zostały przytoczone poszczególne okoliczności o treści dla strony pozwanej korzystnej. Jest to jednak potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, to jest z pominięciem pozostałego - niewygodnego lub nieodpowiadającego wersji zdarzeń przedstawionych przez pozwanego. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń.

Dokonana zatem przez Sąd Rejonowy ocena materiału dowodowego w powyższym zakresie, uwzględniająca wszystkie aspekty sprawy, okoliczności, twierdzenia i zaprezentowane dowody, jest wszechstronna, zgodna z doświadczeniem życiowym i zasadami logicznego rozumowania, a zatem odpowiada wymogom, jakie stawiają jej przepisy art. 233 i 327<sup>1</sup> § 1 k.p.c., i jako mieszcząca się w granicach swobodnej oceny dowodów zasługuje na akceptację Sądu II instancji, tak jak i poczynione na jej podstawie ustalenia faktyczne tegoż Sądu.

Również zarzut naruszenia prawa materialnego art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p., okazał się chybiony w całości. Postępowanie apelacyjne wykazało, że rozumowanie Sądu pierwszej instancji było logiczne i spójne, postępowanie dowodowe zostało przeprowadzone rzetelnie i wnikliwie, ocena materiału dowodowego jest wszechstronna i przekonująca, co ma swoje odzwierciedlenie w rzeczowym i wnikliwym uzasadnieniu wyroku, a końcowe wnioski jurydyczne są prawidłowe i zostały właściwie uzasadnione, z podaniem wyczerpującej argumentacji. Uzasadnienie prawne Sądu Rejonowego nie wymaga uzupełnienia, a przy tym zbędne jest powielanie rozważań Sądu I instancji w całości w tym miejscu. Wskazać jedynie należy, że Sąd meriti dokonał prawidłowej subsumcji prawnej bezbłędnie odtworzonych faktów, którą Sąd Okręgowy w całości podziela, traktując jako własną.

W odniesieniu do podniesionego zarzutu naruszenia art.45 § 2 k.p. wskazać należy, że brak było podstaw do podzielenia twierdzeń apelacji odnośnie niecelowości przywrócenia powoda do pracy. Przepis art. 45 § 2 k.p. należy interpretować ściśle. Jak na to zwraca uwagę Sąd Najwyższy, ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanej - w drodze wypowiedzenia umowy - stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy ma szansę na prawidłowe funkcjonowanie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2011 r. sygn. II PK 276/10). To do sądu pracy należy ocena, czy w konkretnej sprawie spełnione są przesłanki zastosowania art. 45 § 2 k.p. i jak podkreśla

Sąd Najwyższy, ocena ta nie może być oczywiście dowolna, a musi być poprzedzona szczegółowymi ustaleniami dotyczącymi takich okoliczności, jak rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy ("ciężkie" czy "zwykłe" naruszenie obowiązków pracowniczych, przyczyny niezwiązane z osobą pracownika itp.), podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy rozwiązywaniu umów o pracę), skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp.) - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2008 r., II PK 258/07.

Zdaniem Sądu, Sąd Rejonowy uwzględnił te wszystkie okoliczności, i nie ma podstaw do skutecznego czynienia zarzutów w tym zakresie. Odmowa przywrócenia do pracy ze względu na jego niemożliwość lub niecelowość (art. 45 § 2 k.p.) wymaga odpowiednich ustaleń faktycznych, że wydanie orzeczenia o przywróceniu do pracy uzasadniają niewątpliwie okoliczności wiążące się z jednej strony z funkcjonowaniem zakładu pracy, z drugiej - z na tyle nagannym postępowaniem pracownika, że jego powrót do pracy byłby niewskazany (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 1999 r. sygn. I PKN 641/98, wyrok z dnia 10 stycznia 2003 r., I PK 144/02). Zastosowanie art. 45 § 2 k.p. wymaga też uwzględnienia wszystkich okoliczności sprawy, w tym także leżących po stronie pracownika i przemawiających za przywróceniem do pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2003 r., I PK 144/02). Dlatego skorzystanie przez Sąd z tej konstrukcji z uwagi na jej istotę musi mieć charakter wyjątkowy, a także uwzględniać uzasadnione interesy pracownika i pracodawcy. Natomiast strona pozwana nie udowodniła niecelowości przywrócenia powoda do pracy. Należy podkreślić, że powód w toku zatrudnienia nie miał konfliktów z osobami bezpośrednio z nim współpracującymi ani bezpośrednio zwierzchniczką, która jednoznacznie wskazała w toku swoich zeznań, że „Powód miał bardzo dobre kontakty z klientami. Był skutecznym handlowcem”, „Powód był lojalny, nie korzystał ze zwolnień. Widzę z nim możliwość dalszej współpracy. Powód był wsparciem dla mojego wydziału i byłabym zadowolona, jakbym mogła dalej z nim pracować”. Strona pozwana nie udowodniła tym samym w toku postępowania żadnych okoliczności, które przemawiałyby za zastosowaniem art. 45 § 2 k.p.

Zdaniem Sądu II instancji brak podstaw do uznania, że po stronie powoda występują okoliczności, które wymagałyby rozważenia kwestii celowości przywrócenia go do pracy. Mając powyższe na uwadze uznać należy, że apelacyjne zarzuty naruszenia przez Sąd Rejonowy także przepisów prawa materialnego nie są uzasadnione.

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

O kosztach zastępstwa procesowego, w postępowaniu apelacyjnym, Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. i § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. § 9 ust. 1 punkt 1 i 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych / Dz. U z 2018r. poz. 265/, przyznając je w kwocie 795 zł (120 zł w związku z roszczeniem o przywrócenie do pracy i 1350 zł w związku z roszczeniem o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy –  $1800 \text{ zł} \times 75\% = 1350 \text{ zł} \times 50\%$ ).

Zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2018 r. (III PZP 5/17) w sprawie o przywrócenie do pracy i łącznie z nim dochodzone wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy stronie reprezentowanej w postępowaniu apelacyjnym przez radcę prawnego ustanowionego z wyboru należne są koszty zastępstwa procesowego, które obejmują zarówno stawkę minimalną za prowadzenie sprawy o przywrócenie do pracy (§ 9 ust. 1 pkt 1 w związku z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych; jednolity tekst: Dz. U. z 2018 r., poz. 265), jak i stawkę minimalną za prowadzenie sprawy o wynagrodzenie za pracę (§ 9 ust. 1 pkt 2 w związku z § 10 ust. 1 pkt 1 tego rozporządzenia).