

Sygn. akt IVPa 44/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 czerwca 2013 r.

Sąd Okręgowy w Toruniu - IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Danuta Jarosz-Czarcińska (spr.)

Sędziowie SSO Lucyna Ramlo

SSO Joanna Janiszewska-Ziołek

Protokolant Ewelina Górna

po rozpoznaniu w dniu 28 czerwca 2013 r. w Toruniu

sprawy z powództwa **A. G.**

przeciwko (...) **Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.**

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

od wyroku Sądu Rejonowego w Grudziądzu - Wydziału Pracy

z dnia 21 marca 2013 r. sygn. akt IV P 104/12

I. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że:

1. oddala powództwo;

2. opłatą od pozwu od uiszczenia której była zwolniona powódka obciąża Skarb Państwa;

3. zasądza od powódki na rzecz pozwanej kwotę 60,00 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

II. zasądza od powódki na rzecz pozwanej kwotę 90,00 zł (dziewięćdziesiąt złotych)

tytułem zwrotu kosztów procesu za drugą instancję.

/-/SSO Joanna Janiszewska-Ziołek /-/SSO Danuta Jarosz-Czarcińska (spr.) /-/SSO Lucyna Ramlo

Sygn. akt IV Pa 44/13

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Grudziądzu wyrokiem z dnia 21 marca 2013 r. zasądził od pozwanego na rzecz powódki A. G. kwotę 6.750,00 zł (sześć tysięcy siedemset pięćdziesiąt złotych, 00/100) tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 22.03.2012 roku do dnia zapłaty; na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Grudziądzu

kwotę 338 zł (trzysta trzydzieści osiem złotych, 00/100) tytułem opłaty od pozwu od uiszczenia której powódka była zwolniona.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 17 kwietnia 2001 do 31 października 2001 r., a od 1 listopada 2001 r. na czas nieokreślony w charakterze pracownika d.s. handlowych. Aneks z dnia 31 maja 2011 r. powódka objęła stanowisko specjalisty d.s. handlowych z wynagrodzeniem 2.250,00 zł. W umowie o pracę z dnia 29 października 2001 r. wpisano obowiązki powódki: wyszukiwanie klientów na wynajem i serwis kabin sanitarnych, zawieranie umów, prowadzenie dokumentacji wynajmu oraz reklamowanie firmy w G. i okolicach. Jako miejsce pracy powódka miała wskazane przedstawicielstwo spółki we W. ul. (...), w którym świadczyła pracę w ramach dyżurów. Powódka obsługiwała rejon T., G. i okolice, Ł., B.. Powódka współpracowała między innymi z świadkiem Z. D., J. K., A. S.. Od 29 września 2010 r. powódka przebywała na urlopie macierzyńskim (udzielonym w trybie art. 180¹ § 1 k.p.) Powódka od września 2011 r. do marca 2012 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim. Bezpośrednim przełożonym powódki był świadek P. K. (1) oraz J. T.. Pismem z dnia 15 marca 2012 r. pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę. Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zeznań świadków J. T., P. K. (1), P. K. (2), Z. D., J. K., A. S. oraz z zeznań powódki i dokumentów karta 4 -14. Sąd dał wiarę zeznaniom świadków i powódki albowiem ze sobą korespondowały.

Jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę pozwany wskazał długotrwałą nieobecność powódki od 13 września 2011 r. do marca 2012 r. oraz negatywną ocenę pracy powódki dokonaną przez przełożonych sprzed choroby, a w szczególności dotyczącą braku oczekiwanych efektów i wyników pracy, nie spełnieniu oczekiwań pracodawcy wynikających z niedostatku kompetencji i niezbędnych chęci potrzebnych do prawidłowego wykonywania czynności na zajmowanym stanowisku pracy.

Pozwany w treści wypowiedzenia napisał też, że „cehuje panią niską operatywność w prawidłowym organizowaniu i wykonywaniu obowiązków, co w szczególności zaowocowało niskimi wynikami sprzedaży w porównaniu do efektów pracy innym pracownikom z tak długim jak pani stażem pracy. Przeprowadzone z panią rozmowy dyscyplinujące między innymi w dniu 19 kwietnia i 18 sierpnia b.r. nie przyniosły spodziewanych, trwałych rezultatów. Niska wydajność i osiągnięte słabe wyniki sprzedażowe mimo wskazywania przez przełożonego konieczności ich poprawy nie zostały poprawione. Pani skuteczność handlowa spadła poniżej norm wyznaczonych przez przełożonego. Sytuacja ta naraża pracodawcę na zmniejszenie zysków oraz pozwala na śmielsze działania konkurencji, co nie może być w dalszym ciągu tolerowane. Długotrwała nieobecność w pracy wymagała zastępstwa i dodatkowych wydatków na zatrudnienie innych pracowników oraz niskie wyniki sprzedażowe i brak jakichkolwiek perspektyw na zmianę jakości wykonywanej przez panią pracy co potwierdzają wyniki sprzedażowe pozwala na w pełni uzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę”.

W pierwszej kolejności Sąd chce wskazać, że co prawda pozwany wskazał przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę, ale w sposób ogólnikowy używając zwrotów niejasnych np. „niedostatek kompetencji, niezbędnych chęci”. W myśl art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna wypowiedzenia. Zgodnie z utrwalonym w orzecznictwie Sądu Najwyższego stanowiskiem naruszeniem tego przepisu jest zarówno brak w piśmie pracodawcy w ogóle takiej przyczyny jak i ujęcie jej w sposób niewystarczająco jasny, konkretny i zrozumiały. Ocena podanej w wypowiedzeniu przyczyny SN wskazywał wielokrotnie pod kątem jej konkretyzacji powinna być dokonywana z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy czyli pracownika, który ma wiedzieć i rozumieć z jakich powodów pracodawca podjął decyzję o rozwiązaniu z nim umowy o pracę. Oznacza to, że są różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ale istotne jest aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. W przedmiotowej sprawie można dojść do przekonania, że treść wypowiedzenia pozwala na przyjęcie, że mogłaby to być notatka sporządzona dla celów ewentualnej rozmowy z pracownikiem. W orzeczeniu z dnia 4 listopada 2008r II PK 82/08 lex 489012 Sąd Najwyższy stwierdził, że wymóg konkretności przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę może być spełniony również poprzez wskazanie kategorii zdarzeń jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe

motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane na przykład z racji zajmowanego stanowiska i związanego z nim dostępu do informacji zakładu, czy też stopnia wykształcenia i poziomu kwalifikacji zawodowych.

Zdaniem Sądu przyczyną wypowiedzenia nie może być sama długotrwała nieobecność. Pozwany nie dowiódł, że zdezorganizowało to pracę pozwanemu zwłaszcza, że powódka wskazywała w pozwie, iż w wyniku powikłań w 2010 r. straciła dziecko i przebywała na urlopie macierzyńskim a ze względu na trudności w zaakceptowaniu tej sytuacji zaczęła długotrwanie chorować od października 2011 r. do marca 2012 r. Wskazywała, że w okresie urlopu macierzyńskiego pracodawca nie zapewnił zastępstwa na terenie obsługiwanym przez powódkę. Również powódka potwierdziła, że w czasie zwolnień lekarskich była do dyspozycji zakładu pracy i wykonywała czynności na rzecz pozwanego (odbierała pieniądze od klientów i przygotowywała oferty dla klientów). Pozwany nie dowiódł, że nieobecności powódki dezorganizowały pracę pozwanego. Świadek M. R. (1) został zatrudniony od grudnia 2011 r. i przejął obowiązki powódki. Pracodawca musi wykazać, że nieobecności pracownika dezorganizują jego pracę. W ocenie Sądu sytuacja życiowa powódki była bardzo trudna albowiem w 2010 r. powódka spodziewała się dziecka, dziecko urodziła martwe i korzystała z urlopu macierzyńskiego. Wróciła do pracy i zaczęła korzystać ze zwolnienia lekarskiego które pozostawało w związku z tragicznym wydarzeniem związanym ze śmiercią dziecka. Organizowanie zastępstwa na okres usprawiedliwionej nieobecności pracownika jest rzeczą praktykowaną. Jak wskazywała świadek J. T. główną przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę była jej nieobecność w pracy. Należy mieć jednak na względzie, że sytuacja powódki była wyjątkowa i związana z jej sytuacją osobistą, macierzyństwem a pracodawca zorganizował zastępstwo dopiero w grudniu 2011 r. Powódka wróciła do pracy 8 marca 2012 r. Analiza tej przyczyny pozwala na uznanie, że pozwany zorganizował pracę na obszarze którym zajmowała się powódka poprzez zastępstwo innego pracownika. Tak jak wskazywał Sąd wyżej jest to normalna sytuacja, praktykowana u wielu pracodawców. Nie bez znaczenia jest to co wskazywała powódka, że pozostawała w kontakcie z pozwaną firmą i w czasie zwolnienia lekarskiego przyjmowała pieniądze od klientów, składała oferty, uczestniczyła w akcji Znicz. Orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące oceny zasadności wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę z przyczyny długotrwałej nieobecności pozwala na wskazanie, że w sprawach długich nieobecności konieczne jest zbadanie stanu faktycznego z uwzględnieniem zasad współzycia społecznego. Taka sytuacja ma miejsce zdaniem Sądu

w rozpoznawanym stanie faktycznym. Sąd uznał, że sytuacja powódki była wyjątkowa. Powódka w związku ze śmiercią dziecka mogła nie radzić sobie z sytuacją i korzystać ze zwolnienia lekarskiego. Zeznania świadka J. T., że powódka przedkładała zwolnienia od lekarza psychiatry wskazują na bagatelizowanie wyjątkowej sytuacji powódki. Co do drugiej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę niskiej wydajności w zasadzie Sąd nie ma żadnych danych co do tej wydajności. Jedynie świadek J. T. wskazuje, że wyniki sprzedaży były na poziomie 30% w porównaniu do innych pracowników, ale w tym zakresie zeznania świadka nie są dla Sądu czytelne i jasne. Podobnie zeznania świadka P. K. (1) który ogólnie stwierdzał, że ocena pracy powódki wypadła słabo, a wynik poprzednich lat odbiegały znacznie od wyników jej kolegów pracujących na tych samych stanowiskach. W ocenie Sądu nie jest to wystarczające sprecyzowanie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Istotne jest także wskazanie, że samo wypowiedzenie umowy o pracę miało miejsce w marcu 2012 r, a pozwany przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę powódce dotyczącą niskiej oceny wyników sprzedażowych wiązał z okresem roku 2011. Powódka nie miała możliwości poprawy wyników sprzedaży, albowiem wypowiedzenie otrzymała bezpośrednio po zwolnieniu lekarskim. Ponadto tak jak wskazywał Sąd wyżej pozwany nie wykazał na czym polegała niska wydajność i słabe wyniki sprzedażowe u powódki. Zeznania świadków w tym zakresie są niewystarczające zwłaszcza zeznania świadka M. R. (1), który zastąpił powódkę na jej stanowisku pracy. Zeznania świadka co do niskiej sprzedaży powódki nie były precyzyjne, w szczególności, że świadek zeznał, że pracuje 10 godzin dziennie. Również istotne są zeznania świadka P. K. (2), który bezpośrednio współpracował z powódką, że na terenie G. została otwarta nowa firma zajmująca się wywozem nieczystości, która była dla pozwanego firmą konkurującą. Świadkowie Z. D., J. K., A. S. zgodnie potwierdzili, że współpracowali z powódką i z tej współpracy byli bardzo zadowoleni w szczególności świadek J. K. współpracował z powódką od 2005r i nie miał żadnych problemów we współpracy z powódką i określił tę współpracę w ten sposób „powódka była rzetelna w wykonywaniu swoich obowiązków, porównując z innymi przedstawicielami handlowymi określiłbym w kategoriach „super”. Zeznania świadków pozostają w sprzeczności z przyczyną wskazaną w wypowiedzeniu niedostatku kompetencji. Sąd wskazywał, że takie pojęcie jest i ogólnikowe i nie zrozumiałe podobnie jak zapis, że

powódka nie wykazywała niezbędnych chęci potrzebnych do prawidłowego wykonywania czynności. Ponadto to co zostało napisane w treści wypowiedzenia umowy o pracę nie zostało sprecyzowane za jaki okres jest ocena niskich wyników sprzedaży.

Również pozwany nie uszczegółowił o sprzedaż jakiego asortymentu chodzi pozwanemu. Także nie zostało wykazane jakie normy wyznaczał przełożony. Druga przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę jest określona zbyt ogólnikowo i nie poparta żadnymi danymi. Należy nadmienić, że pozwany nie wykazywał aby kwestionował zasadność zwolnień lekarskich powódki z którego korzystała od roku 2011 do marca 2012 r. W ocenie Sądu okoliczność, że powódka przedstawiła zwolnienia lekarskie od psychiatri nie może wpływać na ocenę zasadności korzystania z takiego zwolnienia. Świadek J. T. na tę okoliczność wskazywała, co w ocenie Sądu było bezzasadne.

Reasumując Sąd uznał, że ogólnikowe określenie przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę oraz niedowiedzenie przez pozwanego zaistnienia tych przyczyn stanowiło podstawę do zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania na podstawie art. 45 k.p. Jako podstawę wyliczenia odszkodowania Sąd przyjął wynagrodzenie wynikające z angażu z dnia 31 maja 2011 r. zgodnie z żądaniem wskazanym w pozwie. O kosztach orzeczono na podstawie art. 113 w zw. z art. 13 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 r. (Dz. U. nr 167 poz. 1398).

W apelacji od powyższego wyroku pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. reprezentowana przez pełnomocnika profesjonalnego - radcę prawnego zaskarżyła wyrok w całości.

Skarżąca wyrokowi temu zarzuciła:

1) obrazę przepisów prawa materialnego, tj. art. 30 § 4 kp poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że „konkretność” przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę winna polegać na szczegółowym, kazuistycznym wskazaniu czynności, czy zdarzeń z udziałem pracownika, któremu wypowiedziana jest umowa o pracę, podczas gdy wskazany przepis stanowi podstawę „zwykłego” rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem i jego wykorzystanie przez pracodawcę nie wymaga nadmiernego uszczegółowienia przyczyny, a jedynie takiego jej wykazania, aby była prawdziwa, uzasadniona i zrozumiała dla pracownika, co bez wątplenia w okolicznościach niniejszej sprawy miało miejsce;

2) obrazę przepisów prawa materialnego, tj. art. 45 § 1 kp poprzez jego zastosowanie wobec błędnego przyjęcia, że podane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie uzasadniają dokonania wypowiedzenia, a w konsekwencji zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania;

3) obrazę przepisów prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 kpc poprzez brak wszechstronnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego i dokonanie jej

w sposób dowolny i selektywny, w szczególności polegające na pominięciu części istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy zeznań świadków;

4) obrazę przepisów prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 kpc poprzez bezkrytyczne przyjęcie za udowodnione twierdzeń powódki o braku zastrzeżeń przełożonych do pracy powódki, mimo iż stały one w sprzeczności z zeznaniami świadków J. T., P. K. (2), P. K. (1) i M. R. (2) dotyczących tych zagadnień;

5) obrazę przepisów prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 kpc poprzez wadliwą wykładnię oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę i przyjęcie, że jego treść miała charakter zbyt ogólny, a w konsekwencji niezrozumiały dla pracownika.

W oparciu o powyższe zarzuty apelująca wniosła o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku całości i oddalenie powództwa;

ewentualnie

2. uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji;
3. zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania przed Sądem I i II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Powódka w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie apelacji. Wskazała, iż 21 września 2004 r. zachorowała na chorobę guza mózgu, ale poddała się leczeniu i była w stanie wrócić do pracy, zatem zachowanie pozwanej jest niezgodne z prawem i zasadami współczucia społecznego. Podniosła iż jej umowa była umową starannego działania, a nie rezultatu, a wysokie zakładane wyniki sprzedażowe nie były możliwe do realizacji.

Sąd Okręgowy ustalił, co następuje:

Ponieważ Sąd Rejonowy przeprowadził niepełne postępowanie dowodowe, a także dokonał niewłaściwej oceny dowodów zgromadzonych w sprawie, Sąd Okręgowy był zmuszony uzupełnić postępowanie dowodowe w sprawie i poczynił następujące ustalenia w przedmiocie stanu faktycznego.

Powódka była zatrudniona u pozwanej na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 17 kwietnia 2001 r., a od 1 listopada 2001 r. na czas nieokreślony w charakterze pracownika ds. handlowych. Anekssem do umowy z dnia 31 maja 2011 r. powódka objęła stanowisko specjalisty ds. handlowych. W umowie o pracę z dnia 29 października 2001 r. wskazano, że do obowiązków powódki należy wyszukiwanie klientów na wynajem i serwis kabin sanitarnych, zawieranie umów, prowadzenie dokumentacji wynajmu oraz reklamowanie firmy w G. i okolicach. Jako miejsce pracy powódka miała wskazane przedstawicielstwo spółki we W., w którym świadczyła pracę w ramach dyżurów. Powódka obsługiwała rejon T., G., Ł. i B.. Praca ta polegała przede wszystkim na jeżdżeniu po okolicy, znajdowaniu prowadzonych budów i oferowaniu wynajmu sprzętu sanitarnego (toalet, kontenerów, ogrodzeń, pisuarów, umywalek), a następnie utrzymywaniu kontaktu z klientami i nadzorowaniu wykonania usług. Na terenie obsługiwanym przez powódkę panowała silna konkurencja.

/Dowód: zmiana angażu z 31.05.2011 r., k. 6 akt sądowych,

umowy o pracę, k. 7-8 akt sądowych,

zawiadomienie o udzieleniu urlopu macierzyńskiego, k. 212 akt sądowych,

zeznania świadka M. R. (1), k. 85-87 akt sądowych/

Od 2009 r. zaangażowanie powódki w pracę i jej wyniki sprzedażowe się zmniejszyły, w związku z czym przeprowadzono z nią szereg rozmów motywacyjnych, które jednak nie przynosiły wymiernych efektów. Gdy kontaktował się z nią P. K. (2), kierowca pojazdu asenizacyjnego, często nie była w stanie podać, gdzie stoją kabiny pozwanej na terenie G..

W 2009 r. powódka wynajęła 168 kabin przeliczeniowych, gdy w tym okresie inni przedstawiciele handlowi z porównywalnym stażem wynajęli odpowiednio: 499 (D. D.) i 544 (P. K. (1)).

W 2010 r. powódka wynajęła 161 kabin przeliczeniowych (przez 2 miesiące przebywała na urlopie macierzyńskim), gdy w tym okresie inni przedstawiciele handlowi wynajęli odpowiednio: 474 (D. D.) i 595 (P. K. (1)).

W 2011 r. powódka wynajęła 148 kabin przeliczeniowych (przez 3 miesiące przebywała na zwolnieniu lekarskim), gdy w tym okresie inny przedstawiciel handlowy wynajął 644 (D. D.).

W kwietniu 2011 r. przełożony powódki P. K. (3) przeprowadził z nią rozmowę na temat niezadowolających wyników sprzedaży, dając jej półtora tygodnia czasu na przemyślenie kwestii, jak poprawić te wyniki. Powódka mimo upływu

terminu nie przedstawiła żadnych propozycji, a jej wyniki uległy jeszcze pogorszeniu. Przełożony telefonicznie wydał polecenie, aby zrobiła analizę klientów, którzy przeszli do konkurencji i przeprowadziła akcję specjalną, która miała zachęcić ich do powrotu. Powódka nie wykonała tych poleceń. P. K. spotkał się z nią w sierpniu 2011 r., gdyż jej wyniki uległy jeszcze pogorszeniu. Na spotkaniu powódka podała, że sytuacja jest wynikiem tego, iż teren jest trudny, a klienci nie chcą wracać „bo się obrazili”, ale nie była w stanie podać z jakimi klientami się kontaktowała, gdyż nie robiła notatek z takich spotkań, mimo iż było to jej obowiązkiem. Na spotkaniu powódka obiecała, iż poprawi wyniki.

Dowód: zestawienia wynajętych kabin, k. 215-216 akt sądowych,

zeznania świadka P. K. (1), k. 106-106v akt sądowych,

zeznania świadka J. T., k. 131v akt sądowych,

zeznania świadka P. K. (2), k. 132 akt sądowych,

Od 2001 r. powódka studiowała w Wyższej Szkole (...) we W., na Wydziale Pedagogicznym o specjalności pedagog-rewalidator, w systemie zaocznym. W 2003 r. ukończyła studia licencjackie, a w 2005 r. magisterskie.

Dowód: przesłuchanie powódki w charakterze strony na rozprawie w dniu 28.06.2013 r.,

Od 29 września 2010 r. do 23 listopada 2010 r. powódka przebywała na urlopie macierzyńskim udzielonym w trybie art. 180¹ § 1 kp.

W okresie od 13 września 2011 r. do 30 września 2011 r. i od 14 października 2011 r. do 8 marca 2012 r. ubezpieczona przebywała na zwolnieniach lekarskich. Początkowo powódka była zastępowana przez innych pracowników, a od grudnia 2011 r. został zatrudniony na jej miejsce M. R. (1). W dniu 2 grudnia 2011 r. powódka zdała pozwanej samochód służbowy, laptop służbowy oraz służbowy telefon, które zostały przekazane M. R. (1).

Zastępując powódkę M. R. (1) uzyskiwał znacznie lepsze wyniki od niej i „odzyskał” znaczną część klientów, którzy przeszli wcześniej do konkurencji.

/Dowód: notatka służbowa z 5.12.2011 r., k. 214 akt sądowych,

załącznik do świadectwa pracy, k. 213 akt sądowych,

zawiadomienie o udzieleniu urlopu macierzyńskiego, k. 212 akt sądowych,

zeznania świadka M. R. (1), k. 85-87 akt sądowych/

W maju 2011 r. powódka złożyła do Urzędu Miasta G. podanie o zatrudnienie w szkole. Aby zwiększyć szanse zatrudnienia, a także uzyskać doświadczenie zawodowe, powódka w trakcie zatrudnienia u pozwanej chodziła do szkoły jako wolontariusz i odbywała tam praktyki – 2 razy w tygodniu. W dniach 25-26 kwietnia 2012 r. powódka uczestniczyła w egzaminach gimnazjalnych jako członek komisji egzaminacyjnej. Już w chwili otrzymania wypowiedzenia z pracy wiedziała, że od 1 września 2012 r. będzie zatrudniona w Szkole Podstawowej nr (...) w G..

Dowód: powołania na członka komisji egzaminacyjnej, k. 22-23 akt sądowych,

zeznania świadka J. T. na rozprawie w dniu 28.06.2013 r.,

przesłuchanie powódki w charakterze strony na rozprawie w dniu 28.06.2013 r.,

W dniu 15 marca 2012 r. pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę za wypowiedzeniem na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 kp z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano długotrwałą nieobecność, która powodowała konieczność zatrudnienia innego pracownika na jej miejsce oraz negatywna ocena jej pracy przez przełożonych, dotycząca braku oczekiwanych efektów i wyników pracy, niespełnieniu oczekiwań pracodawcy wynikających z niedostatku kompetencji i niezbędnych chęci potrzebnych do prawidłowego wykonywania czynności na zajmowanym stanowisku pracy, co powodowało niskie wyniki sprzedażowe i brak jakichkolwiek perspektyw na zmianę jakości wykonywanej przez nią pracy.

Dowód: wypowiedzenie umowy o pracę z 15.03.2012 r., k. 4 akt sądowych,

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny ustalono w oparciu o dowody z dokumentów znajdujących się w aktach sądowych, a także zeznania wymienionych wyżej świadków i częściowo zeznań powódki.

Sąd uznał wszystkie wyżej wskazane dokumenty za wiarygodny materiał dowodowy, jako że były one jasne, logiczne i zrozumiałe oraz wzajemnie się uzupełniały, tworząc łącznie spójną całość. Sąd nie znalazł podstaw do podważenia miarodajności któregokolwiek z powołanych wyżej dokumentów, zwłaszcza że ich wiarygodność nie była kwestionowana przez żadną ze stron.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków Z. D., J. K. i A. S., którzy w przeszłości korzystali z usług pozwanej i kontaktowali się z powódką, uznając jednocześnie, iż ich zeznania nie mają żadnego znaczenia dla sprawy. Świadkowie ci z natury rzeczy nie mogli mieć szerszej wiedzy na temat pracy powódki, a jedynie w jaki sposób zachowywała się w kontaktach z nimi. Należy ponadto zauważyć, że świadek Z. D. po 2 latach współpracy z pozwaną zrezygnował z niej, co poniekąd potwierdza, że w okresie zatrudnienia powódki wielu klientów przeszło do konkurencji, czemu powódka zaprzeczała.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków M. R. (1), P. K. (1), J. T. i P. K. (2), albowiem były one spontaniczne, wzajemnie zgodne, spójne i logiczne. Sąd miał na uwadze, że świadkowie ci zeznawali jedynie w kwestiach, których mieli rozeznanie, z uwagi na charakter wykonywanych przez siebie funkcji.

Świadek M. R. (1), który zastąpił powódkę na stanowisku wskazał, iż w jego opinii powódka nie wykonywała w sposób właściwy swoich obowiązków, gdyż dopuściła do odejścia znacznej ilości klientów, których on dzięki wyteżonej pracy w części zdołał odzyskać. Zeznania te są wiarygodne, gdyż znajdują potwierdzenie chociażby w zestawieniach wynajętych kabin (w okresie 2009-2011), które wyraźnie wskazują, iż wyniki powódki ulegały systematycznemu pogorszeniu, co oczywiście musiało się wiązać z utratą klientów. Powoduje to także, iż zeznania powódki w tym zakresie Sąd uznał za niewiarygodne.

Świadkowie P. K. (1) i J. T. wskazali, że przeprowadzano z powódką liczne rozmowy motywacyjne i dyscyplinujące dotyczące niesatysfakcjonującego poziomu sprzedaży, w trakcie których powódka skarżyła się na obiektywne trudności (konkurencja), które jednak nie przynosiły rezultatów. Sąd dał wiarę tym świadkom, gdyż ich zeznania były zgodne nie tylko ze sobą, ale również z zasadami doświadczenia życiowego. Oczywiście jest że w sytuacji, gdy przedstawiciel handlowy osiąga na przestrzeni kilku lat niezadowolające wyniki, jego przełożeni są wręcz zobligowani przeprowadzać z nim rozmowę w przedmiocie ich poprawy i przyczyn takiego stanu rzeczy.

O wiarygodności tych zeznań świadczy także fakt, że powódka w trakcie procesu przytaczała te same powody swoich słabych wyników, jakie przytoczyli świadkowie, przywołując treść rozmów z powódką. Zresztą sama powódka przyznała iż takie rozmowy miały miejsce, tylko że traktowała je jako rozmowy „na stopie przyjacielskiej”, które miały charakter motywujący. Należy tutaj zwrócić uwagę na skrajną naiwność twierdzeń powódki, gdyż nie sposób dać wiarę, że wielokrotnie powtarzane zastrzeżenia ze strony przełożonych dotyczące kiepskich wyników sprzedaży mają charakter „przyjacielski” i nie wyrażają negatywnej oceny efektów pracy powódki.

Świadek P. K. (2) zeznał wprost, że z uwagi na charakter swojej pracy (kierowca pojazdu asenizacyjnego) i rzadkie kontakty z powódką (raz w tygodniu), nie „bardzo może ją oceniać”, ale wskazał, iż jego zdaniem nie była ona zbyt zaangażowana w wykonywanie swoich obowiązków, co z jednej strony wiązało z ciągłym rozwojem konkurencji na tym

rynku, a z drugiej strony z faktem, iż powódka nie była w stanie podać, gdzie w G. stoją kabiny pozwanej, mimo iż w tym mieście mieszkała i miasto to znajdowało się w jej obszarze działania, a biorąc pod uwagę wyniki sprzedaży powódki, nie było ich zbyt wiele.

Z uwagi na powyższe Sąd dal wiary zeznaniom powódki tylko w części, w jakiej są one zgodne ze stanem faktycznym ustalonym w sprawie. W szczególności Sąd nie dał wiary powódce, że w trakcie zwolnienia lekarskiego w dalszym ciągu wykonywała swoje obowiązki, gdyż twierdzenie to jest gołosłowne, jako że nie znajduje żadnego potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie. Oczywiście nie jest wykluczone, że w okresie wrzesień-listopad 2011 r. (później zdała narzędzia pracy i została zastąpiona przez nowego pracownika) powódka wykonywała jakieś pojedyncze czynności na rzecz pozwanej, ale nie sposób uznać, iż okoliczność ta mogłaby mieć większe znaczenie dla oceny postawy powódki. Zresztą gdyby przyjąć, iż istotnie powódka pracowała w trakcie zwolnienia chorobowego, oznaczałoby to, iż jej stan zdrowia pozwalał na to, co z kolei prowadziłoby do konkluzji, iż w istocie powódka nie chorowała, a jedynie symulowała chorobę, aby udać się na zwolnienie lekarskie, zapewne w celu uniknięcia zwolnienia.

Sąd Rejonowy niewłaściwie przeprowadził ocenę materiału dowodowego, naruszając art. 233 § 1 kpc, bezkrytycznie dając wiary zeznaniom powódki i pomijając lub marginalizując zeznania M. R. (1), P. K. (1), J. T. i P. K. (2), bez podania przyczyny, dla której sąd odmówił im wiarygodności, gdyż określenie że są one „mało czytelne” samo jest „mało czytelne”. Efektem tego było błędne

przyjęcie, że przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę były określone w sposób niewystarczająco jasny, konkretny i zrozumiały.

Nie sposób się zgodzić z takim stanowiskiem. W ocenie Sądu zaskarżone wypowiedzenie spełnia wszelkie formalne wymogi zawarte w art. 30 § 4 kp.

Pozwana w wypowiedzeniu umowy o pracę wskazała, iż przyczyną takiego kroku jest

negatywna ocena pracy powódki przez przełożonych, dotycząca braku oczekiwanych efektów i wyników pracy, niespełnieniu oczekiwań pracodawcy wynikających z niedostatku kompetencji i niezbędnych chęci potrzebnych do prawidłowego wykonywania czynności na zajmowanym stanowisku pracy, co powodowało niskie wyniki sprzedażowe i brak jakichkolwiek perspektyw na zmianę jakości wykonywanej przez nią pracy. Co prawda wypowiedzenie nie wskazywało bezpośrednio kiepskich wyników sprzedaży jako przyczyny zwolnienia, a „braku oczekiwanych efektów i wyników pracy”, ale biorąc pod uwagę, że praca powódki sprowadzała się de facto do sprzedaży usług wynajmu kabin, należy uznać, iż kwestia ta była oczywista zarówno dla powódki, jak i pozwanej.

W ocenie Sądu powody zwolnienia powódki są wskazane w sposób dostatecznie jasny, konkretny i zrozumiały. W świetle materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie należy uznać, iż istotnie powódka obowiązki wynikające z jej stanowiska wykonywała w sposób niewłaściwy, bez koniecznego zaangażowania, co przekładało się na kiepskie wyniki sprzedażowe. Trzeba pamiętać, że praca przedstawiciela handlowego jest specyficzna, gdyż tego typu pracownik samodzielnie ustala sobie harmonogram dnia pracy, a bezpośredni nadzór nad nim ze strony pracodawcy jest ograniczony do minimum. Powoduje to, iż od tego typu pracownika wymagana jest inicjatywa, operatywność i inwencja. Jedynie taka kombinacja cech daje możliwość właściwego wykonywania tej pracy. Tymczasem powódka przynajmniej w okresie od 2009 r. do 2011 r. zdecydowanie nie przykładła się do pracy, o czym świadczą nie tylko kiepskie wyniki sprzedaży, a również demonstrowana postawa – brak orientacji odnośnie lokalizacji kabin w G. (zeznania świadka P. K. (2)), brak częstego kontaktu z klientami (zeznania świadka M. R. (1)), nie realizowanie poleceń przełożonych i brak reakcji na ich zastrzeżenia, czy nie sporządzanie notatek ze spotkań z klientami (zeznania świadka P. K. (1)). O braku inicjatywy u powódki świadczy okoliczność, że swoje słabe wyniki tłumaczyła zawsze istnieniem konkurencji (a fakt istnienia konkurencji jest absolutnie normalny w systemie gospodarki rynkowej), a nie przedłożyła żadnych rozwiązań, czy propozycji, aby zwiększyć sprzedaż. Trudno uznać, aby przedstawiciel handlowy, który uzależnia osiągnięcie lepszych

wyników od zniknięcia konkurencji, a do tego sprowadzała się postawa powódki, był dobrym pracownikiem.

W ocenie Sądu wpływ na postawę powódki w znacznej mierze miała chęć podjęcia przez nią pracy w zawodzie psychologa. Powódka w trakcie zatrudnienia u pozwanej ukończyła zaocznie studia o tej specjalności, a potem zakładała dokumenty o przyjęcie jej do pracy w szkole. Dodatkowo aby pokazać swoją determinację do otrzymania wymarzonej pracy, po 2 razy w tygodniu chodziła do szkoły jako wolontariuszka i wykonywała na jej rzecz bezpłatne praktyki. Starania jej zostały uwieńczone sukcesem i od 1 września 2012 r. została zatrudniona w szkole podstawowej nr (...) w G.. Tym niemniej należy zauważyć, że odbywało się to kosztem pracy na rzecz pozwanej, gdyż okresie gdy ubezpieczona odbywała praktyki, mogła zajmować się wyszukiwaniem nowych klientów, czy chociażby kontaktować się z tymi, którzy odeszli. Gdyby powódka wykazała tyle determinacji i samozaparca w wykonywaniu pracy na rzecz pozwanej, co w próbach pozyskania nowej, to jej wyniki sprzedaży byłyby o wiele lepsze i w konsekwencji zapewne nie zostałaby zwolniona.

Należy tutaj zauważyć, że okres zmniejszonej produktywności u powódki trwał bardzo długo – od 2009 r. do 2011 r. – zatem należy uznać, że pracodawca nie działał pochopnie i wykazał wiele cierpliwości, a przeprowadzając z nią liczne rozmowy motywujące i dyscyplinujące, dał jej wiele szans na poprawę swojej postawy. Powódka ich nie wykorzystała, przy czym jak już wspomniano powyżej, chyba nie była tym zainteresowana, jako że i tak planowała zmianę pracy.

Jeżeli chodzi o zasadność wskazanej jako drugiej przyczyny wypowiedzenia, długotrwałej nieobecności powódki z powodu choroby, wskazać trzeba, że kwestia ta była wielokrotnie analizowana w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Pierwsze wypowiedzi na ten temat pojawiły się już w wytycznych z 1985 r., dalsze orzeczenia pochodzą z drugiej połowy lat 90-tych i od tej chwili były one wciąż przedmiotem zainteresowania Sądu Najwyższego. Patrząc z pewnej perspektywy czasowej dostrzega się w nim pewną ewolucję, która jest wynikiem ścierania się dwóch funkcji prawa pracy: funkcji ochronnej i organizatorskiej. Ogólnie rzecz ujmując początkowo dominowała tendencja eksponująca funkcję organizatorską z korektami wynikającymi ze stosowania konstrukcji nadużycia prawa (art.8 kp), następnie zdawała się przeważać funkcja ochronna, zaś w ostatnich latach nastąpił zdecydowany powrót do funkcji organizatorskiej.

Problem absencji chorobowej jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest różnorodnie oceniany w judykaturze, a rozbieżności w wypowiedziach Sądu Najwyższego wynikają tylko z odmienności stanów faktycznych spraw, na tle których ferowane były wyroki (podobnie K. C., Choroba pracownika jako przesłanka uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę, M.P.Pr. 2009, nr 7). Ponadto analiza stanów faktycznych, które legły u podstaw poszczególnych rozstrzygnięć wskazuje, że są one zasadniczo zbieżne.

Dla niniejszej sprawy nie ma to większego znaczenia, jako że powódkę należy zakwalifikować do pracowników niezastępowalnych jako, że jej stanowisko pracy (przedstawiciel handlowy) miało charakter samodzielny. Potwierdza to zresztą okoliczność, że na jej stanowisko musiał zostać zatrudniony nowy pracownik.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy należy po raz kolejny przytoczyć przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Pracodawca wskazał m.in. na długotrwałą nieobecność w pracy, która wymagała zatrudnienia innego pracownika. W świetle wcześniejszych rozważań, dla udowodnienia zasadności przyczyny wypowiedzenia wystarczające byłoby wykazanie czy wystąpiła nieprzewidziana, długotrwała absencja chorobowa. To zaś w przedmiotowej sprawie nie budziło żadnych wątpliwości. Powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich od 13 września 2011 r. do 30 września 2011 r. i od 14 października 2011 r. do 8 marca 2012 r. tj. przez okres ponad 5 miesięcy. W tym czasie pracodawca nie mógł na nią liczyć i ten fakt, sam przez się skutkował dezorganizacją pracy, gdyż aby utrzymać się na rynku, na obszarze którym zajmowała się powódka, musiał zatrudnić nowego pracownika na jej miejsce.

Jeżeli zaś chodzi o podnoszoną przez powódkę kwestię przebytej przez nią operacji mózgu w 2004 r. i zasady „współczucia społecznego”, na które się powoływała, to należy stwierdzić, iż tak odległe zdarzenie, które nie ma wpływu

na aktualny stan zdrowia powódki, nie może mieć żadnego znaczenia w niniejszej sprawie, a w toku wyrokowania sądy odwołują się do zasad współżycia społecznego, a nie „współczucia społecznego”.

Reasumując Sąd Okręgowy uznał, że obie przyczyny wskazane w wypowiedzeniu z dnia 15 marca 2012 r. uzasadniały rozwiązanie z powódką umowę o pracę.

W konsekwencji na podstawie art. 386 § 1 kpc zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił powództwo. Opłatą od pozwu, od uiszczenia której była zwolniona powódka, obciążył Skarb Państwa (art. 113 ust. 1 a contrario ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. (Dz. U. z 2010 r., nr 90, poz. 594 ze zm.) i zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę

60,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, a także zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 90 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za II instancję, na którą składają się koszty zastępstwa procesowego i opłata od apelacji (art. 98 § 1 kpc w zw. z w.zew. z § 2 i § 11 ust 1 pkt 1 i § 12 ust 1 pkt 1 rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 r., Nr 163, poz. 1349 ze zm.).

/-/SSO Joanna Janiszewska-Ziołek /-/SSO Danuta Jarosz-Czarcińska (spr.) /-/SSO Lucyna Ramlo