

Sygn. akt IV Pa 96/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 października 2018 r.

Sąd Okręgowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

**Przewodniczący: SSO Rafał Jerka (spr.)**

**SSO Beata Urbańska-Woike**

**SSR del. Andrzej Łotowski**

Protokolant: st. sekr. sądowy Zofia Fronckiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 22 października 2018 r. w Olsztynie

sprawy z powództwa J. P.

przeciwko (...) Spółdzielczej Kasie Oszczędnościowo-Kredytowa (...)w S.

o uznanie wypowiedzenie umowy o pracę za bezskuteczne lub odszkodowanie

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Szczytnie IV Wydziału Pracy

z dnia 30 maja 2018 r., sygn. akt IV P 190/17

**oddala apelację**

SSO Beata Urbańska-Woike SSO Rafał Jerka SSR del. Andrzej Łotowski

Sygn. akt: IV Pa 96/18

## UZASADNIENIE

Powódka J. P. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego (...) Spółdzielczej Kasy Oszczędnościowo-Kredytowej w S. kwoty 12.912 zł z odsetkami za opóźnienie od dnia wytoczenia powództwa tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę. W uzasadnieniu wskazała, że otrzymane wypowiedzenie obarczone jest wadą formalną, bowiem wypowiedziana jest co do daty nie ta umowa, którą ją wiązała z pracodawcą.

Ponadto powódka zakwestionowała postawione jej zarzuty. Wskazała, że podejmowała wszelkie niezbędne i wymagane przez pozwaną aktywności w celu sprzedaży usług i produktów pozwanej. W jej ocenie plany pozwanej nie uwzględniały specyfiki lokalnego rynku pracy, zdolności kredytowej itp. Argumentowała, że skoro pozwana uznawała czynności podejmowane przez powódkę za niewystarczające, powinna była podjąć kroki zmierzające do przekazania jej skutecznej i właściwej techniki sprzedażowej, natomiast powódka nie była wysyłana na żadne szkolenie, odmówiono jej zaprezentowania właściwej techniki prowadzenia rozmów telefonicznych, zarzuciła też, że niezasadne jest stosowanie w wypowiedzeniu kwantyfikatorów odnoszących się do jej stanów emocjonalnych podczas stosowania mechanizmów dotyczących sprzedaży. Podniosła też, że ryzyko gospodarcze ponosi zawsze pracodawca, nie pracownik. Powódka wykonywała swoje obowiązki na tyle sumiennie, że przez wiele lat nie została ukarana

karą porządkową, ponadto, zgodnie z zakresem obowiązków, pozyskiwanie nowych członków, promocja i sprzedaż produktów oferowanych przez pozwaną była jednym z 34 powierzonych powódce obowiązków, a nie podniesiono żadnych zarzutów odnoszących się do pozostałych. Wskazała też, że wypowiedzenie podaje przyczynę pozorną, nieistniejącą, bowiem A. F. reprezentująca pozwaną przyznała, że uzasadnienie wypowiedzeń odbywa się wg wzoru, schematu. Powódka nie zgodziła się z zarzutami niesumienności, niestaranności wykonywania pracy, a zarzut tworzenia niekorzystnej atmosfery pracy jest absurdalny, bowiem np. od kwietnia do sierpnia 2017 r. była jedynym pracownikiem w oddziale.

Pozwana (...) Spółdzielcza Kasy Oszczędnościowo-Kredytowa (...)w S. wniosła o oddalenie powództwa. Wskazano, że działania pracownika zatrudnionego na stanowisku związanym ze sprzedażą powinna cechować postawa proaktywna, przejawiająca się niezbędną starannością mającą na celu szczególnie pozyskiwanie nowych klientów, sprzedaży oferowanych usług, natomiast postawę powódki cechowała bierność, powódka nie przejawiała motywacji do pracy, nie wykorzystywała możliwości rozwoju oferowanych przez pracodawcę. Brak realizacji norm sprzedażowych był wielokrotnie przedmiotem rozmów z bezpośrednimi przełożonymi, członkami zarządu, powódka nie potrafiła wyjaśnić przyczyn beczynności, a wręcz dawała do zrozumienia, że nie zamierza się podporządkować zarządzeniom pracodawcy w zakresie aktywnego realizowania norm sprzedażowych. Twierdziła, że nie zgadza się z realizowaną w (...) polityką sprzedażową, pracodawca zbyt szybko zaczął wymagać od pracowników efektywnych wyników sprzedaży, stosowania standardów obsługi klienta, czy metod typu cross – selling, Zarząd też ponosi winę za złe wyniki przez złe umiejscowienie oddziału, nieuwzględnienie rynku lokalnego w określaniu planów, brak odpowiedniej oferty produktów finansowych, brak wsparcia pracowników oddziału. Każda próba zwrócenia uwagi powódce przez bezpośrednich przełożonych lub członków zarządu (...) kończyła się wybuchem złości, próbą zrzucenia odpowiedzialności za brak wyników na inne okoliczności, nieakceptowanymi przez przełożonych komentarzami ze strony powódki, każde zwrócenie uwagi dotyczące świadczenia pracy powódka odbierała jako próbę ataku na nią, nie akceptowała zmian kadrowych, jakie zaszły w (...) lekceważąc bezpośrednich przełożonych, czy członków zarządu Kasy.

Sąd Rejonowy w Szczytnie IV Wydział Pracy wyrokiem z dnia 30 maja 2018 r., sygn. akt: IV P 190/17 oddalił powództwo J. P..

Rozstrzygnięcie to poprzedziły następujące ustalenia i wnioski:

Powódka J. P. została zatrudniona w pozwanej (...) Spółdzielczej Kasie Oszczędnościowo-Kredytowej (...)w S. w Oddziale w P. od dnia 14 lipca 2004 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, obecnie na czas nieokreślony na stanowisku inspektora do spraw sprzedaży. Ostatnie wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.442,34 zł.

Sąd Rejonowy ustalił, że w 2015 r. pozwana (...)w S. odnotowywała bardzo wysokie, milionowe straty i została objęta nadzorem Komisji Nadzoru Finansowego oraz zobowiązana do napisania programu naprawczego. W tym czasie także doszło do zmiany Zarządu pozwanej, także z uwagi na ciężką chorobę i śmierć dotychczasowego prezesa. Został opracowany plan naprawczy, a na jego podstawie opracowane plany sprzedażowe dla poszczególnych oddziałów.

Powołany nowy zarząd zaczął z dużą większą intensywnością kłaść nacisk na osiągnięcie założonych wyników finansowych, w tym realizację planów sprzedażowych wyznaczonych poszczególnych oddziałom. Powódka w oddziale w P. pracowała jako jedna z dwóch osób tam zatrudnionych, prócz niej pracowała tam również K. K., która pełniła funkcję kierownika tego oddziału,

Bezpośredni nadzór i pieczę nad działalnością oddziałów w zakresie sprzedaży w (...) pełnił regionalny kierownik ds. sprzedaży i marketingu. W okresie od maja 2015 r. do maja 2017 r. funkcję tę sprawował J. S. (1), a w końcowym okresie stopniowo obowiązki te przejmowała B. S. (1), która od maja 2017 r. w pełni objęła to stanowisko. Oddział w P. od dawna odnotowywał niską sprzedaż produktów, realizacja planów sprzedażowych była na niskim poziomie. Podczas przyjazdów kierowników sprzedaży do oddziałów każdorazowo od 2015 r. poruszana była kwestia niskiej realizacji planów sprzedażowych, wskazywano na konieczność zintensyfikowania wszelakich działań reklamowych,

jak i nawiązywania bezpośrednich kontaktów z członkami kasy w celu zwiększenia sprzedaży produktów kasy. Były przekazywane informacje, że w przypadku braku poprawy efektywności oddziału, może on zostać zamknięty, mogą być także dokonane zmiany kadrowe. Powódka wielokrotnie w kontaktach z wymienionymi podczas rozmów na temat zwiększenia sprzedaży, konieczności prowadzenia rozmów z członkami kasy wskazywała, że produkty pozwanego nie są konkurencyjne, mają zbyt wysokie prowizje, kwestionowała wysokość ustalonych planów. Zdarzało się, że podczas rozmów o konkretnych akcjach reklamowych pośrednio kwestionowała taką potrzebę stwierdzając, że poprzednie akcje tego typu nie przyniosły rezultatu. J. S. (1) przekazywał członkom Zarządu Kasy swoje spostrzeżenia co do nastawienia powódki i drugiego pracownika oddziału w wymienionych kwestiach.

Po objęciu obowiązków przez B. S. (1) sytuacja nie uległa zmianie, bowiem powódka wszelkie uwagi dotyczące jej pracy odbierała osobiście. Kontakty powódki z B. S. (1) nacechowane były konfliktami, nerwowością, napięciem, zdarzało się, że powódka kontrowała wypowiedzi wymienionej.

Podczas sprawdzania wiedzy powódki przez wykorzystanie instytucji tajemniczego klienta, B. S. (1) doszła do przekonania, że powódka nie zna wszystkich obowiązujących instrukcji i procedur, zdarzyło się też, że dzwoniła z pytaniami o takie, a gdy B. S. odesłała ją do dokumentu w tej sprawie, powódka dzwoniła do członka zarządu z tym samym pytaniem informując, że nie otrzymała pomocy od B. S..

Przełożona dostrzegła też, że powódka wylogowuje się z systemu na dość długi czas przed godziną zamknięcia placówki. Powódka kończyła pracę w systemie, by przed zamknięciem placówki posprzątać pomieszczenia. Na krytyczne uwagi B. S. (1), oświadczyła, że jeśli klient przyjdzie w tym czasie uruchomi komputer. Nie było zastrzeżeń do powódki, jeśli chodzi o wypełnianie umów kredytowych, prowadzenie dokumentów. Relacje pomiędzy powódką, a drugą osobą pracującą w oddziale były dobre, atmosfera między nimi poprawna.

W dniu 29 września 2017 r. członkowie zarządu Kasy przyjechali do oddziału w P. i powódka otrzymała pismo o rozwiązaniu z nią umowy o pracę za trzymiesięcznym wypowiedzeniem ze skutkiem na 31 grudnia 2017 r. W uzasadnieniu wskazano, że przyczyną wypowiedzenia jest naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na niewystarczającej realizacji wytyczonych celów sprzedażowych. Wskazano, że powódka wykonuje pracę niesumienne, niestarannie, nie stosuje się do poleceń służbowych dotyczących pracy, jej postawę charakteryzuje brak woli podporządkowania się poleceniom pracodawcy, czego odzwierciedleniem jest niechęć stosowania przyjętych w zakładzie pracy mechanizmów mających na celu zwiększenie sprzedaży. Wskazano także, że powódka przejawia zachowania nacechowane niechęcią do współpracy z pozostałymi pracownikami oraz przełożonymi, którzy organizują pracę, co narusza art. 100 k.p. Odpowiednio dobrany zespół w oddziale jest warunkiem skutecznej sprzedaży, a postawa powódki niekorzystnie wpływa na atmosferę w pracy, co stanowi utrudnienia w realizacji podstawowego celu ekonomicznego pracodawcy. Podkreślono, że przeprowadzane były wielokrotnie rozmowy dyscyplinujące, które nie przyniosły spodziewanego rezultatu, powódka nie dokłada należytej staranności, by zapewnić realizację wymaganych przez pracodawcę założeń dla oddziału, w którym jest zatrudniona.

Po otrzymaniu wypowiedzenia powódka w dniu 30 września 2017 r. złożyła pismo, w którym wskazała, że żąda zmiany uzasadnienia wypowiedzenia, w przedstawionym jej wypowiedzeniu zgadza się wyłącznie z zarzutem niewystarczającej realizacji celów sprzedażowych, pozostałe są niezasadne, wręcz kłamliwe.

Sąd Rejonowy zważył, że w świetle przeprowadzonych dowodów zarzuty powódki co do oświadczenia o wypowiedzeniu dotyczące pozorności przyczyn, jak i ich niezasadności okazały się nietrafne, aczkolwiek nie wszystkie zarzuty wskazane w wypowiedzeniu potwierdziły się przy takim ich zrozumieniu, odczytaniu, jakie wynika z powszechnego znaczenia użytych sformułowań i jak odczytała je powódka.

Powódka najwięcej zastrzeżeń miała do zarzutu niesumienności, niestaranności oraz doprowadzenia do złej atmosfery w miejscu pracy i w ocenie Sądu I instancji zarzuty te były nietrafne. A. F. wprawdzie tłumaczyła, że zarzut niestaranności generalnie odnosi się do wyników pracy, jednak trudno było z wypowiedzenia takie rozumienie (odmienne od powszechnego znaczenia tych słów) odczytać. Natomiast w powszechnym rozumieniu niesumienność odnosi się do braku staranności, skrupulatności, rzetelności w pracy i przeprowadzone dowody nie wykazały, by takie

zjawiska w pracy powódki występowały, wręcz przeciwnie, J. S. (1) wskazał, że do takich kwestii nie było zastrzeżeń. Biorąc przy tym pod uwagę to, że w ciągu 5 miesięcy 2017 r. powódka pracowała w oddziale sama, nie uzyskiwała większej pomocy, postawienie tego zarzutu odczytała bardzo negatywnie, co można zrozumieć.

Podobnie brak było potwierdzenia, by dochodziło do stworzenia złej atmosfery w pracy przez powódkę w odniesieniu do jej miejsca pracy, oddziału, w którym świadczyła pracę. Oczywiście jest to w odniesieniu do okresu, gdy powódka pracowała sama, ale też zeznania K. K. wskazywały, że relacje między kobietami były dobre.

Sąd Rejonowy kierując się stanowiskiem wyrażonym w orzecznictwie ocenił, że fakt niepotwierdzenia się dwóch spośród znacznie większej grupy zastrzeżeń, nie oznacza wadliwości wypowiedzenia.

Z pisma samej powódki z dnia 30.09.2017 r. wynikało, że uznaje za zasadny zarzut nierealizowania planów sprzedażowych i zarzut ten potwierdzony jest w złożonych przez pozwanego wykazach wyników oddziału w P. za 2 poprzednie lata. Co istotne, pozwany jest instytucją świadczącą usługi finansowe, w zakresie udzielania pożyczek, kredytów itp. Jest to podstawowy, zasadniczy cel istnienia tej instytucji, wszystkie inne są uboczne i służą realizacji tego podstawowego. Brak satysfakcjonującego wykonywania tych obowiązków z całą pewnością może stanowić podstawę do rozwiązania umowy także wtedy, gdy pozostałe obowiązki są wykonywane bez zastrzeżeń. Trzeba też zauważyć, że nie musi być to zachowanie zawinione, może wynikać np. z braku predyspozycji danego pracownika do sprzedaży danych produktów, nieumiejętności przekonania klienta do skorzystania z oferowanych produktów mimo dokładania staranności. Nie każdy bowiem skrupulatnie pracujący sprzedawca będzie jednocześnie sprzedawcą efektywnym.

Kolejny zarzut dotyczył niechęci stosowania przyjętych u pozwanego mechanizmów mających na celu zwiększenie sprzedaży. Okoliczność ta znalazła potwierdzenie w zeznaniach świadków B. S., J. S. oraz A. F., którzy wskazywali, że powódka w rozmowach podawała brak celowości wykonywania telefonów, rozsyłania ulotek, bo w jej ocenie nie były one skuteczne. Powódka bez wątpienia miała ma prawo do własnej oceny, jednak w procesie pracy była obowiązana podporządkować się wskazywanym jej formom i metodom pracy, szczególnie, że te stosowane we własnym zakresie nie przynosiły oczekiwanych przez pracodawcę rezultatów.

Niewłaściwe relacje z przełożonymi, głównie z B. S., ale także członkami zarządu w ocenie Sądu Rejonowego znalazły potwierdzenie w zeznaniach tych osób, ale także znalazły odzwierciedlenie w zeznaniach samej powódki. Wynikało z tych dowodów, że powódka prezentowała postawę roszczeniową, nasyconą pretensjami, generującą na tej linii konflikty.

W konsekwencji zdaniem Sądu I instancji wszystkie powyższe okoliczności wskazywały, że odwołanie powódki od wypowiedzenia nie jest trafione, nie doszło do naruszenia art. 30 § 4 k.p., a rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem jest prawidłowe i zasadne.

W tych warunkach Sąd Rejonowy w Szczytnie na podstawie art. 45§1 k.p., oddalił powództwo w całości.

Od powyższego wyroku apelację wywiodła powódka, która zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła :

- naruszenie prawa procesowego, a w szczególności art. 233 § 1 k.p.c., polegające na dowolnej, a nie swobodnej ocenie dowodów prowadzącej do błędu w ustaleniach stanu faktycznego w szczególności przez:

- brak rzetelnej analizy przez Sąd wniosków dowodowych powódki w postaci treści przesłuchań powódki i powołanego przez nią świadka, a także zawartości teczek akt osobowych powódki, w szczególności zakresu obowiązków służbowych, przebytych szkoleń, udzielanych kar porządkowych, skarg klientów itp.

Wskazując na powyższe wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości. W uzasadnieniu środka zaskarżenia powódka uszczegółowiła swoje zarzuty. Podniosła przede wszystkim, że pozwana nie wzięła pod uwagę specyfiki lokalnego rynku pracy, który charakteryzuje się dużym bezrobociem oraz konkurencyjności swoich produktów kredytowych. Argumentowała, że regionalny kierownik do spraw sprzedaży proponowała katalog metod i środków

akwizycyjnych, który był niedostosowany do możliwości rynku sprzedażowego. Powódka nie zgodziła się również z ustaleniami Sądu Rejonowego, który błędnie wskazywał na niechęć powódki do mechanizmów pozwanej mających na celu zwiększenie sprzedaży, podczas gdy było to jedynie z jej strony wyrażenie własnej opinii w tym zakresie. W podsumowaniu powódka wskazała, że wyrok Sądu Rejonowego w Szczytnie o oddaleniu powództwa jest dla niej niesprawiedliwy i krzywdzący. Postawione przez pozwaną zarzuty w wypowiedzeniu o pracę są nieprawdziwe i niepoparte żadnymi dowodami. Pozwana nie udzieliła wsparcia powódce w trudnym dla niej ostatnim roku pracy w Oddziale (...) w P.. Wypowiedzenie to jest dla niej brakiem szacunku i odrobiny wdzięczności za długoletnią pracę.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o jej oddalenie w całości argumentując, że powyższy środek zaskarżenia jest całkowicie niezasadny, gdyż Sąd Rejonowy w Szczytnie dokonał wszechstronnej analizy zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego oraz słusznie go ocenił.

Wskazał, że przyczyną wypowiedzenia tej umowy było stwierdzenie przez pracodawcę, iż powódka uchybiła wykonywanym obowiązkom pracowniczym, a w szczególności:

1. nie podejmowała działań zmierzających do realizacji planów sprzedażowych określonych przez Zarząd Kasy,
2. nie podporządkowywała się poleceniom pracodawcy w zakresie pracy, czego odzwierciedleniem stała się niechęć stosowania przyjętych w zakładzie pracy mechanizmów mających na celu zwiększenie sprzedaży,

Ustosunkowując do zgłoszonego przez powódkę zarzutu braku wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego, polegającego na pominięciu zeznań powódki, w zakresie w jakim powódka odniosła się do niewłaściwego wykonywania obowiązków pracowniczych, strona pozwana wskazała, że zarzut ten jest całkowicie chybiony i nie znajduje uzasadnienia w niniejszej sprawie. Sąd I instancji dokonał bowiem właściwej oceny wiarygodności i mocy dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Przeprowadzone przez Sąd I instancji postępowanie dowodowe doprowadziło do zebrania bogatego materiału dowodowego, na podstawie którego można było w najlepszy i możliwie najszerszy sposób ocenić zebrany w sprawie materiał procesowy oraz dokonać swobodnej oceny dowodów. Pozwany podkreślił, że do ustalenia stanu faktycznego Sąd I instancji posłużył się całym szerokim wachlarzem różnego rodzaju dowodów, począwszy od dowodów z dokumentów (akt osobowych powódki, regulacje i regulaminy obowiązujące w (...)), przez zestawienia i analizy, a skończywszy na zeznaniach świadków i przesłuchaniu stron. Nie sposób zatem zgodzić się z twierdzeniami powódki wywiedzionymi w apelacji, jakoby Sąd nie dokonał wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego, albowiem ustalenie przez Sąd Rejonowy stanu faktycznego nie budzą wątpliwości oraz są zbieżne, logiczne i wiarygodne. W konsekwencji zdaniem pozwanej Sąd Rejonowy w toku postępowania ustalił w sposób niebudzący wątpliwości, że część wskazanych przyczyn wypowiedzenia została potwierdzona materiałem dowodowym i z tego też powodu, w ocenie Sądu wypowiedzenie powódce umowy o pracę było zgodne z prawem i uzasadnione. W rezultacie doprowadziło to do poczynienia miarodajnych wniosków przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia.

### **Sąd Okręgowy, ustalił i zważył, co następuje:**

Apelacja powódki nie zasługiwała na uwzględnienie.

Sąd I instancji prawidłowo oraz dokładnie przeprowadził postępowanie dowodowe i orzekł na podstawie wszystkich zaferowanych przez strony dowodów, dokonując trafnej ich oceny. Ocena wiarygodności i mocy dowodów została przeprowadzona w granicach przysługującej Sądowi I instancji z mocy art. 233 § 1 kpc swobody osądu. Wbrew stawianym zarzutom Sąd Rejonowy nie dopuścił się naruszenia powołanych w apelacji przepisów prawa i poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne, na podstawie, których wyciągnął właściwe wnioski. Ustalenia te i oceny Sąd Okręgowy przyjmuje za własne, zwracając uwagę, że nie ma wobec tego potrzeby procesowej przeprowadzania na nowo w uzasadnieniu owego orzeczenia oceny każdego ze zgromadzonych dowodów, a wystarczy odnieść się do tych ustaleń i ocen, które zostały zakwestionowane w apelacji /por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 października 1998r., III CKN 650/98, OSNC 1999/3/60, wyrok Sądu Najwyższego z 4 kwietnia 2003r., III CKN 1217/00, niepublikowany i wyrok

Sądu Najwyższego z 27 listopada 2003r., II UK 156/03, Lex nr 390069 oraz wyrok Sądu Najwyższego z 9 lutego 2012r., III CSK 179/11, LEX nr 1165079/.

Skarżąca w uzasadnieniu zarzutów apelacyjnych wskazywała iż Sąd uznając za zasadną jedną z przyczyn wypowiedzenia jej umowy o pracę tj. „nie podejmowanie działań zmierzających do realizacji planów sprzedażowych określonych przez Zarząd Kasy „zarzuciła iż Sąd orzekający w pierwszej instancji nie wziął pod uwagę tego, iż powódka pracowała na : trudnym terenie „z wysoką stopą bezrobocia w warunkach dużej konkurencji ( na terenie jej działania funkcjonuje 20 placówek finansowych ) a nadto w klasyfikacji oddziałów pozwanego Oddział P. w którym pracowała jako jedyny sprzedawca nie był oddziałem najgorszym. W tym kontekście należy zwrócić uwagę, iż stopień realizacji norm sprzedażowych w P. za 2015 – 2017 w relacji do całego roku zamknął się w następujących wielkościach:

- 63,13% w roku 2015

- 49,44% w roku 2016

- 47,36 % w roku 2017

i w klasyfikacji Oddziałów **zawsze plasował się na przedostatniej 5 pozycji** spośród 6 oddziałów ( S., N., B., O., W. ) Zakładając racjonalność działań pracodawcy nie sposób uznać aby plany sprzedażowe powierzone poszczególnym oddziałom do realizacji były niemożliwe do wykonania. Biorąc pod uwagę fakt, iż jedynym obiektywnym miernikiem oceny działań pracownika zajmującego się sprzedażą produktów kredytowych jest ocena jego pracy przez pryzmat wyników nie sposób takiej ocenie zarzucić stronniczość. W tym kontekście warto przywołać rozważania zawarte w uzasadnieniu wyroku SN z dnia z dnia 10 marca 2008 r. sygn. III PK 80/07, gdzie wskazano, iż „ przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę kierownikowi wydziału może być osiąganie przez ten wydział złych wyników ekonomicznych ( ... ) , mimo że kierownik dokłada należytej staranności. „ Sąd podkreślił, iż w takiej sytuacji zachodzi kolizja interesów majątkowych i osobistych kierownika będącego pracownikiem z majątkowymi interesami pracodawcy. Według tezy II uchwały SN z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZ P 10/85 (OSNCP 1985 nr 11, poz. 164). zdanie pierwsze "ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonana z uwzględnieniem słuszych interesów zakładu pracy (pracodawcy) oraz przysługujących pracownikowi związanych ze stosunkiem pracy". Sąd Najwyższy stwierdził, iż **z reguły w tych sytuacjach na ochronę bardziej zasługuje pracodawca niż zwolniony kierownik**. Trzeba mieć przy tym na względzie, że interes pracodawcy w znacznym stopniu pokrywa się z interesem załogi zatrudnianej przez niego. Osiąganie przez ten podmiot zysku zapewnia regularną wypłatę wynagrodzenia oraz jego podwyższanie, a także oddala groźbę upadłości pracodawcy, z czym wiąże się utrata zatrudnienia przez znaczną liczbę pracowników. W dalszej części wskazał, iż tylko wyjątkowe okoliczności leżące poza kierownikiem mogą dać prymat jego interesu w postaci zachowania kierowniczego stanowiska tj. takie na które nie miał wpływu ( krach finansowy, braki kadrowe itp. )

Tak samo w wyroku SN z dnia 24 lutego 2015 r. II PK 87/14 wskazano, iż „ pracodawca może zasadnie rozwiązać stosunek pracy za wypowiedzeniem z pracownikiem zatrudnionym w charakterze przedstawiciela medycznego, który samodzielnie organizuje i wykonuje obowiązki pracownicze, wymagające realizacji wyznaczonych mu planów promocyjnych oraz udziału promowanych produktów na określonym rynku sprzedaży, ale nie osiąga wyników porównywalnych z wynikami pracy innych przedstawicieli medycznych, choćby nie było w tym (w wykonywaniu pracy przedstawiciela medycznego) zawinięcia, niestaranności ani niesumienności pracowniczej. „

W uzasadnieniu wskazano, iż wprawdzie umowę o pracę zalicza się do umów (kontraktów) starannego działania, ale nie oznacza to, że ocena starannego wykonywania obowiązków pracowniczych odbywa się bez względu na **wyniki (efekty) świadczonej pracy**. Każda praca wykonywana na podstawie umowy o pracę (umowy starannego działania) jest wynagradzana z uwzględnieniem ilości i jakości wykonanej pracy, tj. ze względu na tak określone „mierzalne” jej wyniki (por. art. 78 § 1 lub art. 83 kp). Dodano, iż pracodawca jest uprawniony i może podejmować prawem dopuszczalne kroki (środki) w celu zminimalizowania ryzyka prowadzonej działalności, zwłaszcza nastawionej na osiąganie zysku, w tym dokonywać redukcji lub restrukturyzacji stanu osobowego zatrudnienia przez zwalnianie niepotrzebnych lub nieefektywnych pracowników dla osiągnięcia poprawy niesatysfakcjonujących

wyników ekonomicznych prowadzonej działalności gospodarczej. Ponadto i na ogół w razie „wynikowej” oceny pracy stosowane są wynikowe sposoby wynagradzania pracowników uzależnione od ilości i jakości wykonywanej pracy, np. wynagrodzenie prowizyjne sprzyjające dążeniu do uzyskania najwyższej efektywności pracy. Równocześnie jednak brak oczekiwanej przez pracodawcę efektywności wykonywania obowiązków pracowniczych uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę w zwykłym trybie jej wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97 (OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 598).

Transponując te poglądy do realiów niniejszej sprawy wskazać należy, iż nie ulega wątpliwości, iż skarżąca nie realizowała wskazanych celów sprzedażowych w dłuższej mierzalnej perspektywie ( 3 lata ) i osiągała ponadto jedne z najgorszych w tych aspekcie wyników spośród 6 oddziałów. Nie wykazała przy tym żadnych szczególnych okoliczności, które przemawiałby za jej ochroną w sytuacji gdy bardzo zła sytuacja ekonomiczna pracodawcy ( wielomilionowe straty ) siłą rzeczy wymuszała na pracodawcy zwalnianie mniej efektywnych pracowników i próby znalezienia i zatrudnienia w ich miejsce osób, które rokowałyby bardziej perspektywnie.

Odnośnie kolejnej kwestionowanej przez skarżącą przyczyny wypowiedzenia jej umowy o pracę tj. „ niechęci stosowania przyjętych u pozwanego mechanizmów mających na celu zwiększenie sprzedaży „ to zauważyć należy, iż w apelacji wymieniona konsekwentnie ( tak jak w toku procesu ) wskazywała na jej zdaniem nieskuteczność przyjętej „agresywnej techniki sprzedaży „ polegającej na regularnym dzwonieniu do klientów i rozdawaniu ulotek” ( apelacja k. 96 akt sprawy ) W tym kontekście warto wskazać, iż zgodnie z wyrokiem SN z dnia 12 lipca 2001 r. wyrok SN I PKN 539/00OSNP 2003/11/267 „ Niemożność porozumienia się i współpracy przełożonego z pracownikiem, wynikająca z ich odmiennej wizji prowadzenia zakładu pracy, wyrażająca się dezaprobatą pracownika dla zmian organizacyjnych i przejawiająca się w sposobie wykonywania obowiązków pracowniczych, może stanowić przyczynę utraty do niego zaufania pracodawcy i uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę „ W niniejszej sprawie dostrzegalny jest opór skarżącej przeciwko planowanym i wprowadzanym przez nowych przełożonych planom zwiększenia sprzedaży poprzez wskazywane przez nich sposoby pozyskania klientów. Choćby nawet ów brak entuzjazmu czy aprobaty ze strony powódki wynikał z rzeczywistej troski pracownika o zakład i najgłębszego przekonania o słuszności swoich racji, jest on przyczyną braku możliwości porozumienia, prawidłowej, a nawet tylko satysfakcjonującej przełożonego współpracy, a w konsekwencji także utraty zaufania. Zwłaszcza w trudnej ekonomicznie sytuacji pozwanego, który jest placówką finansową wspólnie harmonijne działanie osób kierujących różnymi sferami jego funkcjonowania ma wartość samą w sobie.. Trzeba podnieść i to, że pracownik ma obowiązek podporządkowania się poleceniom przełożonych. Nie on wszak, lecz pracodawca ponosi ich ryzyko.

W tym kontekście nie sposób uznać, iż Sąd Rejonowy również w tym zakresie nieprawidłowo ustalił stan faktyczny bądź błędnie zaaplikował adekwatne normy prawa materialnego ( art. 45§ 1 kp )

Skoro dwie z trzech podanych przyczyn wypowiedzenia okazały się trafione ( por. wyrok SN z dnia 10.05.2005 r. I PK 61/05OSNP 2006/17-18/265 ) Sąd słusznie oddalił roszczenie powódki o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę.

Mając zatem na uwadze wskazane wyżej okoliczności Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł, jak w wyroku

SSO Beata Urbańska – Woike SSO Rafał Jerka SSR del. Andrzej Łotowski