

Sygnatura akt VI Pa 86/25

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 października 2025 r.

Sąd Okręgowy w (...) VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: sędzia Konrad Kujawa

po rozpoznaniu w dniu 22 października 2025 r. w(...)

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa T. B.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w W.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem lub niezasadne wypowiedzenie umowy o pracę

na skutek apelacji powoda od wyroku Sądu Rejonowego (...) z 22 kwietnia 2025 r., sygnatura akt IX P 805/24

I. oddala apelację,

II. zasądza od powoda T. B. na rzecz pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w W. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych), tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym, z ustawowymi odsetkami za opóźnienie za czas po upływie tygodnia od dnia doręczenia odpisu tego orzeczenia stronie powodowej do dnia zapłaty.

SSR del. Konrad Kujawa

**Sygnatura akt VI Pa 86/25**

## UZASADNIENIE

Pozwem z 2 lipca 2024 roku powód T. B. wniósł o zasądzenie od pozwanej (...) spółki akcyjnej z siedzibą w W. kwoty 17 750,34 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia wniesienia pozwu, tytułem odszkodowania za dokonane z naruszeniem przepisów wypowiedzenie umowy o pracę. Powód wniósł nadto o zasądzenie od pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z 22 kwietnia 2025 roku Sąd Rejonowy Szczecin - (...)IX Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo (punkt I) i zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 360 zł wraz z odsetkami w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego od dnia uprawomocnienia się orzeczenia, którymi je zasądzono, do dnia zapłaty, tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (punkt II).

**Powyższe r ozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych i ocenach prawnych:**

Od dnia 20 listopada 2001 roku do dnia 6 maja 2012 roku T. B. był zatrudniony w (...) S.A. na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowiskach: młodszy konsultant obsługi klienta, konsultant obsługi

klienta, starszy konsultant obsługi klienta oraz starszy specjalista ds. obsługi klienta. W okresie od 7 maja 2012 roku do 31 stycznia 2014 roku T. B. był zatrudniony w (...) S.A. na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowiskach: starszy specjalista ds. obsługi klienta oraz starszy specjalista ds. logistyki i obsługi klienta. Ostatnio, w okresie od 1 lutego 2014 roku do 31 sierpnia 2024 roku T. B. był zatrudniony przez (...) S.A. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowiskach: starszy specjalista ds. logistyki i obsługi klienta, starszy specjalista ds. obsługi klienta oraz starszy specjalista sprzedaży.

Powód pracował w salonie mieszczącym się przy ul. (...) w S., oznaczonym numerem (...).

U pozwanej istniał system premiowy, oparty o rozliczenie na podstawie materiałów przekazanych przez partnerów pozwanej, których produkty sprzedawała (...) sp. z o.o.

i (...) S.A.). Oprócz tego partnerzy pozwanej prowadzili program motywacyjny, nazywany (...) Bonus, który był adresowany do osób fizycznych, pracowników oraz współpracowników punktów sprzedaży prowadzonych przez pozwaną i autoryzowanych przedstawicieli sprzedaży działających na podstawie umowy o współpracy z pozwaną (§ 3 ust. 2 regulaminów tych programów). Środki te były wypłacane przez organizatorów programu (...) Bonus, tj. przez (...) sp. z o.o. i (...) S.A. (§ 5 regulaminów tych programów).; Uczestniczenie w tych programach było dla pracowników pozwanej dobrowolne. W razie niezdolności do pracy powód otrzymywał wynagrodzenie chorobowe jedynie od pozwanej, nie otrzymywał żadnych przychodów z programu (...) Bonus, ponieważ wtedy nie zarabiał dla partnerów pozwanej.

Wszyscy pracownicy salonów pozwanej mieli wyraźnie określone trzy cele sprzedażowe - pozyskanie nowych klientów, zatrzymanie dotychczasowych oraz sprzedaż telefonów i innych gadżetów – i byli z tych celów rozliczani. Spółka prowadziła statystyki dotyczące wyników sprzedaży dla poszczególnych pracowników we wszystkich tych kategoriach. Kierownictwo salonu regularnie przypominało pracownikom drogą mailową o konieczności realizacji celów na stosownym poziomie, przysyłając jednocześnie pracownikom tabele obrazujące ich wyniki. Najważniejszym celem spółki było pozyskiwanie nowych klientów, na to kładziony był największy nacisk i na to też zwracano pracownikom szczególną uwagę. Pozyskanie stanowi nie tylko o przychodzie z tego tytułu, ale też o większej bazie klientów.

Co najmniej w 2023 roku T. B. zaczął mieć niezadowalające wyniki w pozyskiwaniu nowych klientów. Ostatni raz średnią sieci w pozyskaniu TV osiągnął we wrześniu 2022 roku. Co do pozyskania ogółem, jedynie w styczniu 2024 roku powód osiągnął wynik powyżej średniej sieci w tej kategorii. Wyniki powoda były niskie również na tle sprzedawców jego salonu. Średnia sieci była obliczana w skali całego kraju względem wszystkich handlowców i uwzględniała również ich nieobecności. Od powoda i pozostałych sprzedawców oczekiwano pozyskania na poziomie przynajmniej średniej sieci.

T. B. był systematycznie informowany przez swojego przełożonego A. K. (regionalnego koordynatora sprzedaży) o konieczności poprawy wyników w kategorii pozyskanie. Wyniki powoda w kategorii zatrzymanie utrzymywały się na wysokim poziomie i w tym zakresie przełożeni powoda nie formułowali wobec niego uwag (powód miał również bardzo pozytywne oceny klientów, które wyrażali w Internecie), nie uznawali jednak, że kompensuje to niski wskaźnik pozyskania. W spółce nie istniało pojęcie salonu (...).

Pismem z 30 września 2023 roku T. B. złożył do P. S., członka zarządu pozwanej, wniosek o podwyżkę wynagrodzenia. W odpowiedzi P. S. wskazał mu, że nie zrealizował celów sprzedażowych na satysfakcjonującym spółkę poziomie. Dodatkowo podniósł, że z uwagi na wieloletnie doświadczenie pracownika oraz fakt, że otrzymuje wynagrodzenie w wyższej wysokości niż średnia wśród pracowników, wymagania wobec niego są odpowiednio wyższe. Wniosek T. B. o podwyżkę nie został zaakceptowany.

Wobec powoda nie wprowadzono planu naprawczego, w momencie zwolnienia powoda z pracy plany naprawcze u pozwanej nie były realizowane.

W 2023 roku kierowniczką salonu została H. G. (1), która wcześniej kierowała salonem pozwanej w centrum handlowym (...).

H. G. (1) zwracała uwagę pracownikom na konieczność prawidłowej rejestracji dokonywanych przez klientów sieci transakcji w systemie sprzedażowym oraz wystawiania paragonów. Płatności miały być rejestrowane niezwłocznie, najpóźniej jednak do końca dnia. Zdarzały się sytuacje, że T. B. nie rejestrował w sposób prawidłowy dokonywanych przez klientów płatności, czasem przez kilka dni. Wówczas czynności te wykonywane były przez H. G. (1), która informowała T. B. o tych uchybieniach. Na służbową skrzynkę mailową pracownicy otrzymywali informacje, że część transakcji nie została zarejestrowana prawidłowo. Informacje takie otrzymywał także T. B.. Nieterminowe rejestrowanie transakcji zdarzało się głównie powodowi.

Zdarzało się, że systemy pozwanej miały awarie. Dotyczyło to zwłaszcza systemu (...). Wówczas pracownicy spółki pracowali w innych systemach. Awarie systemu (...) nie wpływały na możliwość wystawienia paragonu. Paragony były wystawiane w systemie P., z którym rzadko są problemy. Powód miał problem z rejestrowaniem transakcji w systemie P. oraz

w systemie SOS podczas wymiany dekoderek na nowe, co mogło powodować problemy sprzedażowe i magazynowe.

H. G. (1) wprowadziła szereg zmian w salonie powoda, m.in. zlikwidowała system kolejkowy, złączyła stoliki, wprowadziła politykę zapraszania klienta do biurka i pytania po co klient przyszedł. Zmiany te nie spotkały się z aprobatą powoda, który m.in. pytał czy klient przyszedł do kasy czy do obsługi, co zamykało okienko sprzedażowe, ponieważ klient nie został zaproszony do obsługi.

W czasie gdy H. G. (1) była kierowniczką zdarzało się, że T. B. i inni pracownicy salonu obsługiwali kasę oraz oddział (...) Banku, dzieląc pracę między sobą. Kasa była obsługiwana przez pozostałych pracowników salonu podczas sporadycznych nieobecności kasjerki M. L. (1).

T. B. nie zawsze od razu wykonywał polecenia służbowe H. G. (1). Kwestionował zasadność wydawanych przez nią poleceń lub wprowadzanych rozwiązań co do organizacji pracy, również w obecności innych pracowników. T. B. wyrażał wobec H. G. (1) swoje niezadowolenie choćby z likwidacji systemu kolejkowego, wprowadzenia nowego systemu rejestracji płatności czy konieczności pracy przy kasie oraz w oddziale (...) Banku. Przejawem niezadowolenia powoda było np. skomentowanie przez niego w dostępnym dla wszystkich pracowników salonu komunikatorze M. T. wiadomości powódki o rejestrowaniu sprzedaży w systemie (...) słowami „a czy w pon jest 1 kwietnia?”.

Pismem datowanym na 31 maja 2024 roku (...) S.A. złożyła oświadczenie o rozwiązaniu z T. B. umowę o pracę z zachowaniem 3 - miesięcznego terminu wypowiedzenia. W wypowiedzeniu wskazano, że jego przyczynę stanowią następujące okoliczności:

- znaczące pogorszenie jakości pracy - pracownik mimo ponad dwudziestoletniego doświadczenia na przestrzeni lat od lipca 2023 r. do kwietnia 2024 r. tylko raz osiągnął wynik indywidualnej sprzedaży w kategorii pozyskanie na poziomie wyższym niż średnia sieci,
- stale powtarzający się problem nierzetelnej rejestracji transakcji w systemach sprzedażowych, co naraża spółkę na konsekwencje prawno-podatkowe,
- reakcje pracownika na polecenia przełożonej, które w części są przez pracownika niewykonywane, a w części - kwestionowane oraz pracownik wyraża co do nich dezaprobatę, również w obecności innych pracowników, co powoduje podważanie zaufania do przełożonej i utrudnia jej kierowanie zespołem oraz efektywne wdrażanie polityk spółki.

W treści wypowiedzenia znajdowała się informacja, że pracownikowi przysługuje prawo do wniesienia, w terminie 21 dni od doręczenia wypowiedzenia, odwołania do Sądu Rejonowego dla (...) - P. w W., VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Wypowiedzenie podpisała w imieniu spółki jej pełnomocnik - M. Ł., umocowana zgodnie

z obowiązującymi w spółce zasadami reprezentacji. Wypowiedzenie zostało wręczone T. B. osobiście 11 czerwca 2024 r. podczas rozmowy z H. G. (1)

i A. K.. Jego treść nie była omawiana z powodem. Na mocy porozumienia z 24 lipca 2024 roku strony skróciły okres wypowiedzenia umowy o pracę do 31 sierpnia 2024 roku.

W piśmie z dnia 18 czerwca 2024 roku powód zwrócił się do prezesa zarządu pozwanej, kwestionując przyczyny wypowiedzenia oraz dodając, że był liderem w sprzedaży ubezpieczeń, kont (...) Banku oraz uczestniczył w licznych projektach i konkursach. Pismo to pozostało bez odpowiedzi.

***W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.***

Sąd I instancji wskazał w pierwszej kolejności, że ustalił stan faktyczny w sprawie na podstawie przywołanych powyżej dowodów z dokumentów zgromadzonych w sprawie, w tym znajdujących się w aktach osobowych powoda. Zdaniem Sądu Rejonowego dokumenty te nie budzą wątpliwości co do swojej wiarygodności i mocy dowodowej. Nie były one również kwestionowane przez żadną ze stron postępowania, zwłaszcza, że w przeważającej mierze pochodziły od powoda albo pracowników pozwanej. Dokumenty niewymienione w części faktograficznej orzeczenia okazały się ostatecznie pozbawione znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, jako dotyczące rzeczy leżących poza przedmiotem sporu (jak np. umowa o wspólnej odpowiedzialności materialnej).

Dalej Sąd Rejonowy zaznaczył, że z większą dozą ostrożności podszedł do oceny dowodów ze źródeł osobowych. Sąd miał na uwadze, że świadkami byli aktualni i dawni pracownicy pozwanej, będący przy tym na ogół znajomymi powoda. W kwestii celów i polityki firmy, a więc skoncentrowania się przede wszystkim na pozyskaniach nowych klientów, Sąd I instancji dał wiarę przede wszystkim akcentującym te okoliczności zeznaniom świadków A. K., H. G. (1), M. L. (2) i J. S.. Zdaniem Sądu Rejonowego współgra to ze zgromadzonym w sprawie materiałem dokumentarnym, z którego niedwuznacznie wynika, że to właśnie pozyskiwanie nowych klientów było dla pozwanej, jako dla firmy sprzedażowej, rzeczą najważniejszą. Chodziło bowiem nie tylko o wygenerowany w ten sposób przychód, ale pozyskanie nowego klienta jako takiego – z czym wiązało się poszerzenie bazy klientów i zaproponowanie dodatkowych usług. W tym samym kierunku, choć nie tak kategorycznie, wskazywali również pozostali świadkowie, a wreszcie sam powód, przesłuchany w charakterze strony.

Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że nie opierał się natomiast na zeznaniach świadków niebędących przełożonymi powoda w tej mierze, w której negowali by wyniki powoda mogły być niesatysfakcjonujące. Należy to uznać jedynie za ich własną ocenę pracy powoda. Wszyscy świadkowie zgodnie wskazywali jednak na cele i politykę firmy oraz to, że pracownicy byli z tych celów rozliczani. Świadkowie spójnie (oczywiście z wahaniem wynikającymi z subiektywnych odczuć i pamięci – związanej też z różną długością zatrudnienia u pozwanej) zeznawali też, że choć pomiędzy powodem a jego przełożonymi (przede wszystkim H. G. (1)) nie istniał głębszy konflikt, to jednak jej decyzje były przez niego kwestionowane i wyrażał wobec nich swoją dezaprobatę, nawet jeśli ostatecznie z reguły wykonywał kierowane do niego polecenia związane z organizacją pracy.

Sąd I instancji uznał za wiarygodne i przydatne do ustalenia faktów w sprawie w znacznej części również relacje złożone przez powoda podczas przesłuchania go w charakterze strony. Powód przedstawiał przede wszystkim okoliczności dla siebie korzystne, a więc dobre wyniki w niektórych wskaźnikach oraz wieloletni staż pracy u pozwanej oraz jej poprzedników. Wskazywał jednak również, zgodnie z dokumentami i zeznaniami świadków, o istotności realizacji wskaźnika pozyskania oraz potwierdził, że zwracano mu uwagę na niewystarczające wyniki w tym zakresie.

Z ostrożnością Sąd Rejonowy podszedł do zeznań powoda odnośnie relacji z H. G. (1), zwłaszcza że przeczy temu wiadomość odnośnie rejestracji transakcji w systemie (...), jaką do niej skierował. Przy ocenie zeznań powoda zwraca uwagę, że choć w pozwie wskazywał na niezrozumienie przyczyn skierowanego do niego wypowiedzenia i

ogólnikowość zarzutów, tak już w trakcie informacyjnego wysłuchania, a także przesłuchania w charakterze strony, szczegółowo odnosił się do istotnych okoliczności sprawy, przedstawiając ich własną ocenę.

Przy ustalaniu stanu faktycznego pominięto natomiast depozycje świadków i powoda niemieszczące się w zakresie przyczyn wypowiedzenia, jak polityka firmy w zakresie przegrywania danych na nowe telefony, praktyki odkładania ich dla klientów czy (zarzuconą z czasem) praktykę informowania przełożonej o nieobecności.

Za podstawę materialnoprawną żądania odszkodowania Sąd Rejonowy wskazał art. 45 § 1 k.p., w myśl którego w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. W myśl art. 47<sup>1</sup> k.p. odszkodowanie to przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

W sprawie o przywrócenie do pracy albo zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem lub nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę sąd pracy bada przyczynę wypowiedzenia w następującej kolejności: po pierwsze - ustala i ocenia, czy przyczyna wypowiedzenia podana przez pracodawcę jest prawdziwa (zgodna z rzeczywistością, znajduje potwierdzenie w faktach, o czym stanowi art. 30 § 4 k.p.); po drugie - ustala i ocenia, czy rzeczywista (prawdziwa) przyczyna podana przez pracodawcę uzasadnia wypowiedzenie (stanowi wystarczające usprawiedliwienie dla wypowiedzenia z tej przyczyny), o czym stanowi art. 45 § 1 k.p.; dopiero w dalszej kolejności - gdy okaże się, że prawdziwa przyczyna uzasadniałaby wypowiedzenie umowy - rozważa możliwość zastosowania art. 8 k.p. do czynności prawnej pracodawcy w postaci wypowiedzenia umowy o pracę (po ewentualnym stwierdzeniu, że wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę stanowiło nadużycie prawa podmiotowego, ponieważ czynność ta była sprzeczna z zasadami współzycia społecznego).

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę musi być złożone w formie pisemnej i obejmować przyczynę prowadzącą do rozwiązania umowy. Przyczyna ta winna być prawdziwa, nadto zaś wskazana w sposób jasny i konkretny, tak by pracownik wiedział, co leżało u podstaw decyzji pracodawcy.

Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności odniósł się do podnoszonego przez stronę powodową zarzutu co do braku umocowania M. Ł. do podpisania w imieniu pozwanej wypowiedzenia umowy o pracę. Zarzut ten w ocenie Sądu I instancji jest niezasadny. Strona pozwana przedłożyła bowiem dokument pełnomocnictwa udzielonego M. Ł. 5 marca 2024 r. przez dwóch członków zarządu spółki, to jest zgodnie z obowiązującymi w spółce zasadami reprezentacji.

Jak dalej wskazał Sąd Rejonowy, podstawą do uwzględnienia powództwa nie było również niewskazanie tutejszego Sądu jako (alternatywnie) właściwego do Sądu właściwego wg siedziby pozwanej. Nawet błędne pouczenie pracownika o prawie odwołania się do sądu pracy uzasadnia jedynie prawo do przywrócenia terminu określonego w art. 265 k.p. (tak m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2016 roku, sygn. akt II PK 333/14), który w niniejszej sprawie został zachowany.

Wyjaśniając kolejną sporną w sprawie kwestię Sąd Rejonowy podał, że podstawą wyliczenia odszkodowania, które ewentualnie mogłoby zostać zasądzone na rzecz powoda, nie mogły być kwoty uzyskiwane przez niego od podmiotów trzecich (innych niż pracodawca), choćby były one osobowo i kapitałowo powiązane z pozwaną. Przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 roku 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 roku, poz. 927), nie przewidują możliwości sięgania do świadczeń wypłacanych przez osoby trzecie. Ewentualną podstawą do tego mogłoby być jedynie uznanie, że powód faktycznie świadczył pracę na rzecz (...) sp. z o.o. lub (...) S.A., jednak takich twierdzeń ani żądań w sprawie nie podnoszono, nie wynika to również ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Uzyskiwanie niewliczanych do wynagrodzenia (a co za tym

idzie nie branych pod uwagę przy wyliczaniu innego rodzaju świadczeń) przychodów od kontrahentów pracodawców jest przyjmowaną praktyką, której nie sposób zarzucić sprzeczności z art. 8 lub 9 k.p. Pracownik może być przez pracodawcę rozliczony również ze staranności lub wyników, jakie podejmuje przy działaniach na rzecz kontrahentów pracodawcy. Stosunkowi pracy nie uchybia bowiem sprzedawanie usług powiązanych z innym podmiotem, aniżeli pracodawca, a nie ulega wątpliwości, że tym było (...) S.A., jako operator salonów. Sąd Rejonowy zwrócił też zwrócić uwagę, że programy (...) Bonus były oferowane także innym podmiotom sprzedającym usługi (...) sp. z o.o. lub (...) S.A., a więc nie były immanentnie powiązane z pozwaną. Odnosząc się natomiast do strony formalnej, procesowym prawem strony powodowej było dochodzenie odszkodowania w takiej kwocie, jaką określiła, a zatem Sąd I instancji nie był uprawniony do faktycznego ingerowania w nią w ramach sprawdzenia wartości przedmiotu sporu (wtórną wszakże wobec wysokości roszczenia), a zatem wartość przedmiotu sporu została po jej sprawdzeniu określona w pierwotnej, wskazanej w pozwie wysokości.

Przechodząc do badania samych przyczyn wypowiedzenia Sąd Rejonowy nie podzielił zarzutu powoda co do ich niejasności. Wynikający z art. 45 § 1 k.p. wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony implikuje z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązek wskazania przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia przyczyny owego wypowiedzenia. Pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i niepoddająca się weryfikacji w postępowaniu sądowym. Najogólniej rzecz ujmując można stwierdzić, że pracodawca nie narusza przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę za wypowiedzeniem – w zakresie sposobu określenia przyczyny wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) – wówczas, gdy pracownik jest świadomy tego, z jakich powodów pracodawca zdecydował się na zakończenie z nim współpracy. Przyczyna ta nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 roku, sygn. akt I PKN 497/97). Nie oznacza to natomiast przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę. Chociaż wypowiedzenie umowy o pracę stanowi normalny sposób rozwiązania umowy o pracę i jako takie nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, to wciąż musi być ono uzasadnione (m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 1979 roku, sygn. akt I PRN 32/79).

W odniesieniu do powyższego Sąd Rejonowy zauważył, że choć powód inicjując niniejsze postępowanie podnosił, że nie zna faktycznych powodów złożonego mu wypowiedzenia, to lektura oświadczenia pracodawcy z wynikami postępowania dowodowego tego nie potwierdzają. Wymóg skonkretyzowania przyczyny nie oznacza bowiem obowiązku drobiazgowego jej wyjaśnienia w oświadczeniu pracodawcy z przytoczeniem dokładnych danych czy zachowań pracownika, wystarczającym jest, by ten wiedział jaki rodzaj naruszeń obowiązków czy innych nieprawidłowości mu się zarzuca. Pracodawca jasno opisał, że pracownik nie realizował dostatecznie celów sprzedażowych spółki, dodatkowo miały miejsce sytuacje, że nieprawidłowo rejestrował w systemie dokonywane przez klientów salonu transakcje, a nadto kwestionował polecenia przełożonej. Na powyższe uchybienia wielokrotnie zwracano powodowi uwagę w kierowanej do niego korespondencji mailowej oraz - jak wskazał choćby świadek A. K., który był regionalnym kierownikiem sprzedaży pozwanej spółki -

w osobistych rozmowach z powodem. Pracownicy byli informowani o konieczności realizacji celów, w tym pozyskiwania nowych klientów. Powód miał świadomość, że nie realizuje pozyskań na poziomie, który satysfakcjonowałby spółkę. Z tego też względu odmówiono podwyższenia mu wynagrodzenia za pracę. W odniesieniu natomiast do nieprawidłowości związanych z rejestracją płatności w systemie sprzedażowym, H. G. (1) informowała o nich powoda, wzywając go wielokrotnie do terminowego ewidencjonowania płatności w systemie, do czego jednak powód nie zawsze się stosował. Zdaniem Sądu I instancji trudno również uznać, by powód nie wiedział o kwestionowaniu przez siebie decyzji przełożonej. Mając na uwadze całokształt przywołanych wyżej okoliczności, nie można uznać, aby przyczyny wypowiedzenia były dla strony powodowej niedostatecznie jasne i zrozumiałe. Wskazuje na to dodatkowo fakt, że powód, już w treści uzasadnienia pozwu, a zwłaszcza podczas rozprawy, w sposób szczegółowy odwołał się do wszystkich tych okoliczności, próbując wykazać, że nie polegają one na prawdzie. Oznacza to także,

że przy wręczaniu powodowi wypowiedzenia pracodawca nie miał obowiązku dodatkowo tłumaczyć mu szczegółowo przyczyn podjęcia takiego kroku.

Wobec stwierdzenia, że przyczyny wypowiedzenia były dla powoda jasne, Sąd Rejonowy w dalszej kolejności oceniał ich zasadność.

Sąd I instancji podkreślił, że w jego gestii nie leży ocena polityki pozwanej spółki, w tym czy pozyskiwanie nowych klientów stanowi donioślejszy cel aniżeli zatrzymywanie klientów dotychczasowych czy sprzedaż telefonów i gadżetów. To pracodawca autonomicznie definiuje, które parametry określają jego oczekiwania wobec pracownika, zaś rolą sądu jest ocena konkretności i rzeczywistości zarzutów stawianych w kontekście tak określonych oczekiwań (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2015 roku, sygn. akt II PK 87/14), przy czym położenie nacisku na pozyskiwanie nowych klientów jest dążeniem zrozumiałym ze względu na chęć zapewnienia możliwie najszerzej bazy klientów. Powód akcentował, że jest zaangażowanym i zasłużonym, wieloletnim pracownikiem spółki, przy czym osiągał bardzo dobre wyniki w kategorii „zatrzymanie”. Powyższe nie budzi wątpliwości Sądu, wynika to bowiem jasno z załączonych do odpowiedzi na pozew dokumentów zawierających tabele wyników oraz licznych pozytywnych opinii klientów salonu. Z wymienionych tabel wynika jednak również, że osiągnięcia powoda w kategorii „pozyskanie” są dużo niższe niż w innych kategoriach i co do zasady, w okresie od 2023 roku do momentu wypowiedzenia umowy o pracę znajdowały się poniżej średniej innych pracowników spółki, przy czym również w salonie powoda notowane były lepsze wyniki, wbrew podnoszonym przez stronę powodową twierdzeniom o jego trudnej specyfice. Kierownictwo wielokrotnie przypominało pracownikom salonu o konieczności zwiększenia efektywności w pozyskiwaniu nowych klientów, wskazując także na określony poziom, który można uznać za zadowalający z punktu widzenia polityki spółki. Mimo to powód nie realizował postawionych przed nim celów. Wyższy wynik osiągnął jednorazowo - w styczniu 2024 r. Następnie statystyki powoda zaczęły ponownie spadać.

T. B. argumentował brak odpowiednich wyników w kategorii „pozyskanie” faktem, że salon, w którym pracował znajdował się w miejscu niedogodnym dla klientów pod względem komunikacyjnym. Argumentacja ta nie zasługiwała zdaniem Sądu Rejonowego na uwzględnienie. Salon sprzedażowy znajduje się w samym centrum S., przy ul. (...). Dojazd do salonu jest dogodny zarówno samochodem, jak i środkami komunikacji miejskiej. Co więcej, jest to miejsce licznie odwiedzane przez pieszych. Inni pracownicy tego samego salonu i tak jednak osiągalni wyższe od powoda wyniki, co można wywnioskować z treści tabel załączonych do wiadomości mailowych. Wymaga zaakcentowania, że wymogi pracodawcy, a więc uzyskiwanie pozyskań na poziomie co najmniej średniej sieci były ustalane przy uwzględnieniu sytuacji wszystkich sprzedawców w kraju, a więc najrozmaitszej sytuacji kadrowej i lokalowej punktów sprzedaży, co obiektywizowało stawiane przed powodem kryteria.

W toku postępowania nie potwierdzono również, aby spółka - jak podaje powód - wprowadzała pewnego rodzaju plany naprawcze wobec pracowników, którzy nie osiągają wymaganych standardów, a zatem nie można na tej podstawie uznać pochyłości wypowiedzenia czy też dowolności w wyborze powoda do zwolnienia spośród innych pracowników. Dodatkowo T. B. podnosił, że w 2023 roku otrzymał od przełożonych wiadomość, że jest najlepszym pracownikiem, jak również regularnie dostawał dodatki do wynagrodzenia z programu (...) Bonus, co w jego ocenie podważa zasadność przyczyn zwolnienia. Powód nie wykazał jednak, aby rzeczywiście otrzymał wiadomość o tej treści. Dodatki z programu (...) Bonus były jednak realizowane za całokształt pracy, którą powód oczywiście wykonywał (choć w istotnych dla pracodawcy obszarach na niesatysfakcjonującym poziomie).

Zdaniem Sądu Rejonowego nie można również usprawiedliwić niesatysfakcjonujących wyników powoda w zakresie pozyskania jego nadmiernym obciążeniem innymi obowiązkami, podczas których nie mógł pozyskiwać klientów. Powód obsługiwał (...) Bank i kasę wspólnie z innymi pracownikami. Nie można też pomijać, że sam powód odwoływał się do dobrych wyników w sprzedaży różnego rodzaju produktów, choćby w piśmie z 18 czerwca 2024 roku, który został skierowany do prezesa zarządu pozwanej. Od pracownika z wieloletnim doświadczeniem można zresztą zasadnie oczekiwać, że sporadyczne podejmowanie innych obowiązków nie przeszkodzi mu w wykonywaniu obowiązków zasadniczych na odpowiednio wysokim poziomie.

W ramach oceny wyników powoda w zakresie sprzedaży należy również mieć na uwadze, że w stosunku do pracowników na stanowiskach samodzielnych (a takim niewątpliwie cechowało się stanowisko powoda, na którym miał samodzielnie dokonywać sprzedaży usług) należy stosować ostrzejsze kryteria ich pracy (por. zamiast wielu wciąż aktualną tezę V uchwały całej Izby Pracy i (...) Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 roku, sygn. akt III PZP 10/85). Samodzielność pracowników sprzedaży uzasadniała z jednej strony prawo do prowizji, z czym powinna być skorelowana większa odpowiedzialność za zapewnienie jej odpowiednich wyników.

Zdaniem Sądu I instancji zgromadzony w sprawie materiał dowodowy potwierdził również, że zdarzały się sytuacje, gdy powód nie rejestrował terminowo płatności dokonywanych przez klientów salonu w systemie sprzedażowym. Wszyscy pracownicy mieli świadomość, że transakcje należy rejestrować niezwłocznie, najpóźniej jednak do końca dnia i stosowali się do tych poleceń. Przykładowo, świadek N. B. wskazała, że nie było sytuacji, aby do końca dnia nie wystawiła paragonu. Powód podnosił, że do tego rodzaju zdarzeń dochodziło w razie awarii systemu sprzedażowego. Z zeznań świadków nie wynika jednak, aby inni pracownicy mieli podobne problemy z terminowym rejestrowaniem płatności. Mimo pojawiających się chwilowych nieprawidłowości w działaniu systemu, zawsze istniała możliwość zaewidencjonowania płatności choćby na koniec dnia, co również było zgodne z panującymi w salonie zasadami. Z dokumentów przedłożonych przez pozwaną można wywnioskować, że powód czasem nie rejestrował transakcji przez kilka dni. Gdy dowiadywała się o tym H. G. (1), sama rejestrowała te transakcje, czyli de facto przejmowała na siebie obowiązki należące do T. B.. K. zwracała ona także uwagę powoda na wspomniane nieprawidłowości.

Prawdziwym okazało się również wskazanie pozwanej, że T. B. nie chciał wykonywać wszystkich poleceń przełożonej, często przystępował do wyznaczonych zadań dopiero po wyrażeniu swojej opinii na temat nowego systemu organizacji pracy, także w obecności innych pracowników. Nie ulega wątpliwości, że podważanie autorytetu bezpośredniego przełożonego, zwłaszcza w warunkach pracy w gronie kilku osób, w jednym pomieszczeniu, przynajmniej w dłuższej perspektywie wpływa destrukcyjnie na proces pracy. Tym niemniej pracodawca ma prawo oczekiwać od pracownika podporządkowania się jego poleceniom, w tym również tym, które są kierowane przez przełożonych.

Choć należy się zgodzić, że dwie ostatnie przyczyny samodzielnie nie mogłyby przesądzać o zasadności wypowiedzenia, bowiem pozwana nie wykazała, aby powód uchylał się od obowiązków, a nierejestrowanie sprzedaży miało charakter bardziej sporadycznego niedbalstwa, aniżeli utrwalonej u powoda nagannej praktyki, to stały się nimi wraz z osiągnięciem przez niego niskich wyników w sprzedaży. Niedociągnięcia w organizacji pracy i problemy z subordynacją powodowały, że tym bardziej trudno byłoby oczekiwać od powoda poprawy efektów jego pracy w przyszłości.

Reasumując, Sąd I instancji stanął także na stanowisku, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nie może być także uznane za środek nadmierny w stosunku do stwierdzonych uchybień. Jak wskazał wyżej, wypowiedzenie to podstawowy sposób rozwiązania stosunku pracy z woli jednej ze stron. Pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań.

W sprawie nie ujawniło się także by wypowiedzenie powodowi umowy o pracę stało w sprzeczności z art. 8 k.p.

Z wymienionych wyżej względów Sąd Rejonowy uznał kwestionowane przez stronę powodową wypowiedzenie umowy o pracę za zgodne z prawem oraz uzasadnione, w związku z czym oddalił powództwo w całości (punkt I wyroku).

O kosztach procesu w punkcie II wyroku Sąd Rejonowy orzekł w oparciu o zasadę odpowiedzialności za wynik procesu przewidzianą w art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Strona pozwana wygrała niniejsze postępowanie w całości, a zatem jest uprawniona do zwrotu całości poniesionych przez nią kosztów postępowania. Na koszty te składało się wynagrodzenie zawodowego pełnomocnika – radcy prawnego, którego minimalna stawka ustalona na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z

2023 r. poz. 1935 ze zm.) wynosiła 360 zł. Zgodnie z utrwalonym poglądem prezentowanym w orzecznictwie (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011 roku, sygn. akt I PZP 6/10; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2019 roku, sygn. akt III PK 150/18), w sprawie o odszkodowanie za podstawę zasądzenia wynagrodzenia pełnomocnika stanowi ta sama stawka, która obowiązuje w sporze o przywrócenie do pracy. Nie jest bowiem uzasadnione zróżnicowanie sposobu ustalenia stawki minimalnej w odniesieniu do alternatywnych roszczeń o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę (o przywrócenie do pracy) i o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem (nieuzasadnionego) rozwiązania umowy o pracę. Orzeczenie o odsetkach od kosztów procesu znajduje swoją postawę w treści art. 98 § 1<sup>1</sup> k.p.c., zgodnie z którym od kwoty zasądzonej tytułem zwrotu kosztów procesu należą się odsetki, w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego, za czas od dnia uprawomocnienia się orzeczenia, którym je zasądzono, do dnia zapłaty.

***Apelację od powyższego orzeczenia wywiódł powód T. B., zaskarżając wyrok Sądu Rejonowego Szczecin - Centrum w Szczecinie IX Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w S. z dnia 20 czerwca 2024 r. w całości.***

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. błąd w ustaleniach faktycznych mający wpływ na wynik postępowania i oddalenie powództwa poprzez ustalenie, że:
  - a. najważniejszym celem pozwanej spółki było pozyskiwanie nowych klientów, na to kładziony był największy nacisk i na to też zwracano pracownikom szczególną uwagę, podczas gdy z żadnych dokumentów regulujących stosunek pracy powoda i pozwanej nie wynikało, ażeby cele były hierarchizowane,
  - b. wyniki powoda były niskie również na tle sprzedawców jego salonu, podczas gdy wyniki powoda były porównywalne do wyników innych pracowników z jego salonu, a w kategorii zatrzymania często były wyższe,
  - c. nieterminowe rejestrowanie transakcji zdarzało się głównie powodowi, czasem przez kilka dni, podczas gdy brak rejestracji transakcji zdarzył się powodowi rzadko i tylko w przypadku awarii systemów sprzedażowych pozwanej bądź natłoku obowiązków, sytuacje te w przypadku powoda nie były częstsze niż w przypadku innych pracowników salonu,
  - d. powód wyrażał wobec przełożonej H. G. (1) swoje niezadowolenie z wprowadzanych zmian organizacyjnych, podczas gdy powód jedynie wyrażał swoją opinię mieszczącą się w granicach dozwolonej krytyki, powód zgłaszał swe uwagi na wyraźne przyzwolenie przełożonej, która deklarowała otwartość na rozmowę i wszelkie uwagi,
  - e. dojazd do salonu nr (...) przy ul. (...) (de facto przy Placu (...)) w S. jest dogodny zarówno samochodem, jak i środkami komunikacji miejskiej, podczas gdy w czasie poprzedzającym zakończenie stosunku pracy z powodem dojazd ten był szczególnie utrudniony samochodem ze względu na przebudowę ul. (...) w odcinku od Placu (...) do Placu (...) i brak miejsc parkingowych w pobliżu salonu, co zniechęcało potencjalnych klientów do odwiedzenia tego konkretnego salonu,
  - f. T. B. nie chciał wykonywać wszystkich poleceń przełożonej, często przystępował do wyznaczonych zadań dopiero po wyrażeniu swojej opinii na temat nowego systemu organizacji pracy, także w obecności innych pracowników, podczas gdy powód wykonywał wszystkie polecenia służbowe, a wyrażając opinię o wprowadzanych zmianach odpowiadał na deklarację przełożonej o otwartości na współpracę i własne pomysły pracowników,
  - g. A. K. będący obecny przy wręczaniu powodowi wypowiedzenia odpowiedział na wszystkie pytania powoda podczas gdy powód samodzielnie przeczytał wypowiedzenie, a A. K. lub H. G. (1) wskazali, że wszystkie przyczyny są w wypowiedzeniu, a świadek odpowiedział, że nie ma nic do powiedzenia powodowi,
  - h. gołosłowne są twierdzenia, że był najlepszym pracownikiem w latach 2022 — 2023 podczas gdy wraz z wręczeniem powodowi wypowiedzenia pracodawca uniemożliwił powodowi dostęp do poczty służbowej oraz służbowego komputera.

## 2. naruszenie przepisów prawa procesowego:

- a. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego polegającej na wyprowadzeniu wniosków nielogicznych, niespójnych, sprzecznych z treścią zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, oraz niezgodnych z doświadczeniem życiowym prowadzących do niesłusznego oddalenia powództwa poprzez:

- uznanie, że nie wykonując norm określonych w programie (...) Bonus powód naruszył obowiązki pracownicze uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę, podczas gdy Sąd prawidłowo ustalił, że udział w programie motywacyjnym pracowników (...) Bonus był dobrowolny, co doprowadziło do uznania wypowiedzenia umowy o pracę za prawidłowe i oddalenia powództwa,

- uznanie, że podane w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny rozwiązania stosunku pracy zostały określone prawidłowo, w sposób jasny i zrozumiały dla pracownika, gdyż powód co prawda w pozwie wskazywał na niezrozumienie przyczyn skierowanego do niego wypowiedzenia i ogólnikowość zarzutów, tak już w trakcie informacyjnego wysłuchania, a także przesłuchania w charakterze strony, szczegółowo odnosił się do istotnych okoliczności sprawy, przedstawiając ich własną ocenę, przy czym Sąd zupełnie pominął, że powód zeznał już po zapoznaniu się z treścią odpowiedzi na pozew; w której strona pozwana doprecyzowała przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, stąd też mógł rozwinąć swoje stanowisko,

- uznanie, że przesyłając wiadomość „a czy w pon jest 1 kwietnia?” powód przekroczył granice dozwolonej krytyki pracodawcy (przełożonego), podczas gdy wiadomość miała charakter sarkastyczny, typowy dla powoda, stanowiła wyrażenie opinii na temat wdrażanych zmian, ale nie dezorganizowała pracy i nie podważała autorytetu przełożonej,

- ustalenie, że pozwana nie musiała stosować planów naprawczych wobec powoda podczas gdy z regulaminy pracy i polityki firmy wynikało, że przed rozwiązaniem stosunku pracy stosowane są upomnienia, nagany pisemne lub ustne, notatki do akt czy plany naprawcze, a w konsekwencji zastosowanie wypowiedzenia umowy o pracę było zaskoczeniem dla powoda, a wskazane w nim przyczyny nieuzasadnione,

- uznanie, że zeznania świadków aktualnych i dawnych pracowników pozwanej należy ocenić z większą dozą ostrożności z uwagi na znajomość z powodem, podczas gdy brak jest jakichkolwiek podstaw do uznania, że znajomość na stopie koleżeńskej, z którąkolwiek ze stron może mieć wpływ na treść zeznań świadków, a jednocześnie sąd dokonał nierównego podejścia do świadków z uwagi na to, że świadkowie — przełożeni powoda są świadkami wiarygodnymi szczególnie gdy osoby te przygotowały wypowiedzenie.

## 3. naruszenie przepisów prawa materialnego art. 45 § 1 K.p. w zw. z art. 30 § 4 K.p. poprzez ich nieprawidłową wykładnię i przyjęcie, że ujęte w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny były dla pracownika zrozumiałe i jasne, podczas gdy zostały doprecyzowane dopiero na etapie postępowania sądowego, co dalej skutkowało uznaniem wskazanych przyczyn za zasadne.

Mając na uwadze powyższe zarzuty apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty 13.650,00 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia złożenia pozwu - odwołania, tytułem odszkodowania za wypowiedzenie umowy o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, rozstrzygnięcie sprawy na posiedzeniu niejawnym, a w razie wyznaczenia rozprawy na wniosek strony przeciwnej przeprowadzenie rozprawy także pod nieobecność powoda lub jego pełnomocnika oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania przed Sądem I i II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W dalszej części apelacji powód rozwinął przedstawione powyżej zarzuty apelacyjne.

Na wstępie podniósł, że orzeczenie zostało wydane w oparciu o nieprawidłowo ustalony stan faktyczny. Sąd I instancji dokonał bowiem nieprawidłowego ustalenia faktów istotnych dla rozstrzygnięcia, które to nieprawidłowości

doprowadziły do niesłusznego oddalenia powództwa w całości. Jednocześnie wskazał, że przyczyny w punkcie I oraz II dotyczą pracy wykonywanej na rzecz innych podmiotów, za którą powód zgodnie z treścią wyroku nie może dochodzić odszkodowania.

Osiąganie wyniku indywidualnej sprzedaży w kategorii pozyskanie czy rejestrowanie transakcji w systemach sprzedażowych były czynnościami, które powód miał wykonywać na rzecz osób trzecich, a nie na rzecz swojego pracodawcy (...) S.A. Gdyby przyjąć za prawidłowe rozumowanie strony pozwanej, to powód został zwolniony za brak działania na rzecz podmiotu trzeciego. Wskazać należy, że zarzut braku osiągnięcia odpowiedniego wyniku w kategorii pozyskania odnosi się do spółki (...) sp. z o.o., a więc w konsekwencji stanowiska pozwanej, przyczyna ta nie jest związana z wykonywaniem umowy o pracę i wykonywaniem czynności na rzecz pracodawcy tj. (...) S.A.

To samo dotyczy rzekomego nierzetelnego rejestrowania transakcji w systemach sprzedażowych, który to zarzut jest bezpodstawny i niezasadny, ponieważ czynności te nie były związane z wykonywaniem umowy o pracę i wykonywaniem czynności na rzecz pozwanej. Z przedłożonych przez pozwaną dokumentów na kartach od 94 do 109 (dokumenty sprzedaży, do których powód miał nie wystawić paragonów) oznaczone są wprost logo PLUSA, albo (...), wobec tego kogo miał powód narazić na konsekwencje podatkowo – prawne? Faktura nr (...) (kara 99) została bowiem wystawiona przez (...) sp. z o.o. na czyją więc rzecz i w czym imieniu powód działał?

Wskazał, że w tej sytuacji dochodzimy do absurdu prawnego, zgodnie z którym pracownik dostaje podstawę wynagrodzenia od pracodawcy, pozostałe składniki od spółek powiązanych, jest rozliczany przez pracodawcę za pracę na rzecz podmiotów trzecich i zwalniany za brak realizacji wskaźników sprzedaży usług na rzecz podmiotów trzecich, co stoi w sprzeczności z definicją stosunku pracy wysłowioną w kodeksie pracy.

Zdaniem apelującego Sąd I instancji nieprawidłowo ustalił, że najważniejszym celem pozwanej spółki było pozyskiwanie nowych klientów, na to kładziony był największy nacisk i na to też zwracano pracownikom szczególną uwagę, podczas gdy z żadnych dokumentów regulujących stosunek pracy powoda i pozwanej nie wynikało, ażeby cele były hierarchizowane. Każdy z celów był tak samo istotny i do czasu złożenia pozwowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy nie było mowy, że jest inaczej. W związku z powyżej opisanym błędem Sąd I instancji nieprawidłowo ustalił również, że wyniki powoda były niskie również na tle sprzedawców jego salonu, podczas gdy wyniki powoda były porównywalne do wyników innych pracowników z jego salonu, a w kategorii zatrzymania często były wyższe. Praktyką pracodawcy było, uznanie powoda za dobrego pracownika, kiedy uzyskał na przykład 20 pozyskań, a średnia sieci wyniosła 19 pozyskań, ale kiedy w kolejnym miesiącu znów uzyskał 20 pozyskań, a średnia w sieci wynosiła 22 powód był uznawany za złego pracownika. Zatem oczywistym było, że na tle całej sieci zawsze jakiś pracownik będzie lepszy, a jakiś gorszy. Salon, w którym pracował powód nie był restrykcyjnie rozliczany z celu pozyskań właśnie ze względu na wspomnianą wyżej niekorzystną lokalizację. Dla przykładu należy wskazać, że inni pracownicy – m.in. D. B. osiągnęli gorsze wyniki od powoda i to w każdej kategorii, a nadal pracują w salonie. Co istotne przy ustaleniu wypracowania normy pracodawca nie uwzględniał nieobecności pracownika czy to z powodu urlopu czy choroby.

Ponadto Sąd I instancji nieprawidłowo ustalił, że nieterminowe rejestrowanie transakcji zdarzało się głównie powodowi, czasem przez kilka dni, podczas gdy brak rejestracji transakcji zdarzył się powodowi rzadko i tylko w przypadku awarii systemów sprzedażowych pozwanej bądź natłoku obowiązków, sytuacje te w przypadku powoda nie były częstsze niż w przypadku innych pracowników salonu. Nie polega na prawdzie także stwierdzenie Sądu, iż awarie systemu (...) nie wpływały na możliwość wystawienia paragonu. Jeśli bowiem system (...) nie działał z powodu awarii, to nie odbywała się sprzedaż, a więc wówczas nie było konieczności wystawienia paragonu w systemie P., bo brak było transakcji. Co ważne, w czasie 20 lat zatrudnienia w salonie powodowi 4 razy zdarzyło się nie zarejestrować terminowo transakcji. Takie sytuacje sporadycznie zdarzały się, zdarzają i w przyszłości mogą zdarzać każdemu pracownikowi. Opóźnienia powoda nie wynikają z jego niedbalstwa, a jedynie były konsekwencją nieprawidłowości w działaniu narzędzi dostarczanych przez pracodawcę (awarie systemu). Jako podstawę wypowiedzenia umowy pozwana wskazała nieterminową rejestrację transakcji sprzedaży, a nie brak rejestracji w systemie SOS podczas wymiany dekoderek na nowe, dlatego też kwestia ta pozostaje obojętna dla ustaleń faktycznych niniejszej sprawy. Wbrew wskazaniu Sądu świadek N. B. zastanawiając się, pół żartem pół serio, czy jej z tego powodu nie zwolnią,

powiedziała, że zdarza się jej zapomnieć o rejestracji transakcji sprzedażowych. Co istotne praca w (...) Banku była delegowana w zastępstwie tylko na powoda. Inni pracownicy pracowali jedynie rotacyjnie w kasie salonu. Nieobecność kasjerki w kasie przez jeden dzień przy 4 konsultantach to po 2 godzinny dyżur na kasie dla każdego. W soboty kasjerka M. L. (1) nie pracowała, więc dyżury w kasie trwały po 1-2 godziny w dwie soboty miesiąca. Średnio powód spędzał na obowiązkach takich jak obsługa kasy, PLUSBANKu oraz zmian wizualizacji około 16 -20 godzin miesięcznie co daje 2 — 2,5 dnia pracy w miesiącu. Dodatkowe obowiązki był pracochłonne nałożone tylko na powoda ( (...) oraz wizualizacja), a powodowi nie zmniejszono planów sprzedażowych. Powód natomiast miał o co najmniej dwa dnia mniej na wykonanie nałożonych planów sprzedażowych. Powód zgłaszał przełożonym, w tym H. G. (1) i jej poprzednikowi prośby o zmniejszenie planów z uwagi na ogrom: dodatkowych innych obowiązków, które miał do wykonania. W tym czasie kiedy obsługiwał klientów kasy, (...) czy też zmieniał wizualizację ( (...)) nie miał możliwości wykonywania swoich podstawowych obowiązków służbowych, a co za tym idzie realizować celów pracodawcy, które zostały tak podkreślone jako najistotniejsze w wypowiedzeniu umowy.

Zdaniem apelującego kolejny błąd w ustaleniach faktycznych polega na nieprawidłowym ustaleniu, że powód wyrażał wobec przełożonej H. G. (1) swoje niezadowolenie z wprowadzanych zmian organizacyjnych, podczas gdy powód jedynie wyrażał swoją opinię mieszczącą się w granicach dozwolonej krytyki, powód zgłaszał swe uwagi na wyraźne przyzwolenie przełożonej, która deklarowała otwartość na rozmowę i wszelkie uwagi. Prawdą jest, że H. G. (1) wprowadziła szereg zmian w salonie powoda, m.in. zlikwidowała system kolejkowy, wprowadziła politykę zapraszania klienta do biurka i pytania po co klient przyszedł. Należy jednak zważyć, że likwidacja systemu kolejkowego, co potwierdzili świadkowie, spowodowała wielki zamęt w salonie i było to utrudnienie także dla samych Klientów, przyzwyczajonych do systemu numerkowego — obowiązującego od bardzo wielu lat. Stali Klienci byli przyzwyczajeni do tego systemu i bardzo go cenili. (...) kolejkowy ułatwiał także pracę pracownikom. Kolejny numer przywołujący następnego Klienta naciskany był po całkowitym zamknięciu procesu obsługi poprzedniego Klienta. W tym czasie pracownik miał właśnie czas na zarejestrowanie transakcji w systemach SOS, P., odłożenie dokumentacji w bezpieczne miejsce, tj. przeprowadzenie wszelkich procedur posprzedażowych. Likwidacja systemu była celowa i spowodowana obniżaniem kosztów prowadzenia salonu, bo za licencję systemu numerkowego Q. pozwana musiała płacić, a każdy salon był rozliczany i oceniany pod kątem dochodowości salonu. Wprowadzone zmiany nie spotkały się z aprobatą Klientów, a uwagi Klientów najczęściej były przekazywane przełożonej H. G. (1) przez powoda i innych pracowników.

Zdaniem apelującego nie polega na prawdzie ustalenie Sądu, iż T. B. nie chciał wykonywać wszystkich poleceń przełożonej, często przystępował do wyznaczonych zadań dopiero po wyrażeniu swojej opinii na temat nowego systemu organizacji pracy, także w obecności innych pracowników. W rzeczywistości powód wykonywał wszystkie polecenia służbowe, a wyrażając opinię o wprowadzanych zmianach odpowiadał na deklarację przełożonej o otwartości na współpracę i własne pomysły pracowników. Odbity się dwie rozmowy za zamkniętymi drzwiami między powodem a przełożoną H. G. (1). W każdej z nich powód zapewnił o chęci pomocy w poprawie warunków pracy i jej organizacji w salonie, gdyż jako długoletni pracownik tego salonu dysponował wiedzą, której mogła nie posiadać H. G. (1). Powód nigdy publicznie nie podważał autorytetu przełożonej, a jej subiektywna ocena słów powoda nie może stanowić przyczyny rozwiązania stosunku pracy. W materiale dowodowym brak jest dowodów potwierdzających, aby powód miał nie wykonać jakiegokolwiek polecenia służbowego. Wskazać również należy, że zeznająca H. G. (1) nie potwierdziła, aby powód publicznie podważał jej autorytet, powoływała się jedynie na podsłuchane rozmowy prowadzone pomiędzy pracownikami. Powód nie był nigdy uczestnikiem takiej rozmowy, w której udział brałaby jego przełożona, a on miałby podważać jej autorytet. To, że świadek podsłuchiwała rozmowy i wyciągała z nich swoje wnioski to nie jest wina powoda i nie może on ponosić odpowiedzialności za dopowiedzenia przełożonej.

Apelujący zaznaczył, że zeznający świadkowie — pracownicy dopytywali H. G. (1) o zasadność niektórych zmian np. informowania o wyjściach do toalety, które świadkowie — pracownicy uznawali za wkraczające w ich strefę intymną. Drugą zmianą, która nie została wprowadzona to kwestia tzw. rotacyjności stanowisk, o której pracownicy, nie tylko powód rozmawiali z H. G. (1). Przełożona odstąpiła od tej zmiany po tym gdy pracownicy, nie tylko powód, wskazali, że skoro umawiają się z klientami, że będą siedzieli np. przy stanowisku nr 4 to klient ma prawo oczekiwać, że dany pracownik przy takim stanowisku będzie. Wskazać bowiem należy, że do codziennych obowiązków powoda należało

obdzwanianie baz klientów i w przypadku umówienia klienta na spotkanie pracownik wskazywał swoje stanowisko pracy.

Tylko na marginesie powód podał, że budynkiem gdzie znajduje się salon (...) zarządza firma (...) i powód miał pilot do bramy garażowej i miejsce parkingowe. To dzięki powodowi H. G. (1) mogła parkować skuter, którym dojeżdżała do pracy, na parkingu podziemnym. Ponadto powód uczestniczył wraz przełożoną i pracownikami na organizowanych oddolnie (przez pracowników) wyjściach, więc w jego ocenie zarzut rzekomego konfliktu oraz nieprawidłowego zachowania wobec H. G. (1) uznać należy za podniesiony jedynie na potrzeby niniejszego postępowania.

Nieprawidłowo ustalił także Sąd I instancji, że dojazd do salonu nr (...) przy ul. (...) (de facto przy Placu (...)) w S. jest dogodny zarówno samochodem, jak i środkami komunikacji miejskiej, podczas gdy w czasie poprzedzającym zakończenie stosunku pracy z powodem dojazd ten był szczególnie utrudniony samochodem ze względu na przebudowę ul. (...) w odcinku od Placu (...) do Placu (...) i brak miejsc parkingowych w pobliżu salonu, co zniechęcało potencjalnych klientów do odwiedzenia tego konkretnego salonu. Fakt, że trwała przebudowa ul. (...), jak i negatywny wpływ przebudowy na ruch w okolicy oraz rentowność punktów usługowych w tej okolicy jest faktem powszechnie znanym (w szczególności dla przeciętnego mieszkańca S., osoby pracującej w centrum miasta). Na co dzień punkt ten (niezależnie od remontu) jest położony w miejscu sprzyjającym utrzymaniu stałych klientów, a nie pozyskaniu nowych. Nowi klienci najchętniej korzystają z usług salonów przy okazji wizyt w galeriach handlowych. Według powszechnie dostępnej wiedzy, remont ulicy (...) rozpoczął się w grudniu 2021 r. i zakończył dopiero po ponad dwóch latach i po przekroczeniu wszelkich ustalonych w przetargach; terminów. W tym okresie praktycznie niemożliwe było znalezienie miejsca parkingowego w pobliżu salonu, a co więcej nawet w okolicy kilku przecznic brakowało miejsca parkingowego. Klienci bardzo często skarżyli się na brak możliwości zaparkowania w pobliżu i zdarzało się, że rezygnowali z wizyty,

Jednocześnie zdaniem apelującego Sąd I instancji dopuścił się również obrazy art. 233 §1 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego polegającej na wyprowadzeniu wniosków nielogicznych, niespójnych, sprzecznych z treścią zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, oraz niezgodnych z doświadczeniem życiowym prowadzących do niesłusznego oddalenia powództwa. Sąd I instancji w sposób nieprawidłowy wywiódł, że nie wykonując norm określonych w programie (...) Bonus, powód naruszył obowiązki pracownicze uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę, podczas gdy jednocześnie Sąd prawidłowo ustalił, że udział w programie motywacyjnym pracowników (...) Bonus był dobrowolny, a zatem pracownik nie miał obowiązku czynnego udziału w nim.

Dalej apelujący podniósł, że Sąd I instancji bezpodstawnie uznał, że podane w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny rozwiązania stosunku pracy zostały określone prawidłowo, w sposób jasny i zrozumiały dla pracownika, gdyż powód co prawda w pozwie wskazywał na niezrozumienie przyczyn skierowanego do niego wypowiedzenia i ogólnikowość zarzutów, tak już w trakcie informacyjnego wysłuchania, a także przesłuchania w charakterze strony, szczegółowo odnosił się do istotnych okoliczności sprawy, przedstawiając ich własną ocenę, przy czym Sąd zupełnie pominął, że powód zeznał już po zapoznaniu się z treścią odpowiedzi na pozew, w której strona pozwana doprecyzowała przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, stąd też mógł rozwinąć swoje stanowisko. Za utrwalony w orzecznictwie należy uznać pogląd, że okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu (wypowiedzeniu) stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca jest pozbawiony możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością rozwiązania (wyrok Sądu najwyższego z 16 listopada 2022 r., (...) 1/22, LEX nr 3546293).

Sąd I instancji oceniając wiadomość "mamy 1 kwietnia", nie wyjaśnił, co konkretnie miało w wypowiedzi skarżącego przekraczać granice dopuszczalnej krytyki i powodować zakłócenie pracy przedsiębiorstwa. Należy zauważyć, że wiadomość skarżącego była skierowana do wąskiej grupy pracowników, nie mieli do niej dostępu klienci pozwanej czy inne osoby trzecie. Wiadomość powoda stanowiła sarkastyczny komentarz wdrażanych zmian i stanowiła dozwoloną krytykę pracodawcy. Na początku współpracy H. G. (1) sama deklarowała otwartość na rozmowę i uwagi co do

wdrażanych zmian, tak więc powód dbając o dobro pracodawcy i organizację pracy wyrażał swoje zdanie czy to w rozmowach, czy przesyłanych wiadomościach.

Pracownikowi przysługuje prawo do krytyki pracodawcy. Prawo to może być wywodzone, przede wszystkim, z art. 54 ust. 1 Konstytucji RP. Stanowi on, że każdemu zapewnia się wolność wyrażania swoich poglądów. Także art. 10 Europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności (Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284) stanowi, że każdy ma prawo do wolności wyrażania opinii. Podobnie przyjęto w art. 19 Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych z dnia 19 grudnia 1966 r. (Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 167). Zasada wolności słowa ma więc także zastosowanie do stosunków pracy, w tym do krytyki pracodawcy. Prawo do krytyki pracodawcy nie jest jednak prawem niczym nieograniczonym. Dozwolona krytyka pracodawcy musi pozostawać w zgodzie z obowiązującym porządkiem prawnym, zasadami współżycia społecznego i dobrymi obyczajami (wyrok Sądu Najwyższego – Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 09 marca 2022 r., (...) 62/21). Zgodnie z poglądem Sądu Najwyższego, wyrażonym w cytowanym wyżej wyroku, krytyka podjęta w interesie publicznym, nacechowana dobrą wiarą ze strony krytykującego, nie może pociągnąć dla pracownika ujemnych skutków.

Europejski Trybunał Praw Człowieka uznał, iż dyscyplinarne zwolnienie z pracy za przesłanie do wąskiej grupy pracowników e-maila z krytyką szefa i pracodawcy, stanowiło naruszenie wolności wyrażania opinii zwolnionego pracownika. Trybunał wskazał przede wszystkim, iż jakkolwiek e-mail był ostry, krytyczny i sarkastyczny, to skarżący nie zawarł w nim wypowiedzi wulgarnych i nienawistnych, a jego krytyka nie była bezpodstawna. Trybunał wskazał na konieczność zrównoważenia sprzecznych interesów w sprawie, to jest z jednej strony, interesu skarżącego w ochronie wolności wyrażania opinii, a z drugiej strony interesu urażonego przełożonego skarżącego oraz interesu pracodawcy, który wskazywał, iż wiadomość skarżącego naruszyła ład i spokój w przedsiębiorstwie (wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 20 lutego 2024 r., (...)).

Sąd I instancji nieprawidłowo przyjął, że ujęte w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny były dla pracownika zrozumiałe i jasne, podczas gdy zostały doprecyzowane dopiero na etapie postępowania sądowego, co dalej skutkowało uznaniem wskazanych przyczyn za zasadne. Powyższe naruszenie stanowi obrazę art. 45 K.p. w zw. z art. 30 §4 K.p.

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. W ocenie powoda wskazane przyczyny wypowiedzenia są nie tylko nieprawdziwe, ale także pozorne w tym znaczeniu, że są one niedostatecznie jasne, konkretne, a w rezultacie niezrozumiałe dla pracownika. Pracodawca nie wykonał obowiązku informacyjnego, który jest na niego nałożony, a osoby wręczające wypowiedzenie nie chciały z powodem rozmawiać o wskazanych przyczynach. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć z jakiego powodu pracodawca rozwiązuje z nim stosunek pracy. W przedmiotowej sprawie pracownik miał możliwość zrozumienia przyczyn rozwiązania stosunku pracy na etapie postępowania sądowego, gdyż dopiero wtedy przyczyny te zostały doprecyzowane przez pracodawcę (w szczególności w odpowiedzi na pozew). Jeżeli w oświadczeniu woli o rozwiązaniu niezwłocznym, poza ujęciem zarzucanego czynu i jego kwalifikacją jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, znajdują się jakieś inne elementy (twierdzenia) związane z tym czynem czy jego oceną, to nie mają one znaczenia z punktu widzenia "prawdziwości" podanej przyczyny. Wskazanie przyczyny lub przyczyn rozwiązania stosunku pracy przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością tejże decyzji. Podana przyczyna powinna być przy tym na tyle konkretna i zrozumiała, aby nie stwarzała wątpliwości interpretacyjnych, przy czym interpretacja ta nie polega na wykładni oświadczenia woli, lecz na ustaleniu, jak pracownik powinien był i mógł ją zrozumieć w kontekście znanych mu okoliczności złożenia oświadczenia o zwolnieniu dyscyplinarnym (wyrok Sądu Najwyższego z 12 kwietnia 2018 r., I PK 19/17, LEX nr 2492099).

Po zapoznaniu się ze stanowiskiem strony przeciwnej oraz argumentacją Sądu I instancji powód ograniczył swoje roszczenie do kwoty 13.650,00 zł.

***W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o jej oddalenie oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.***

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwany pracodawca wskazał, że wypowiedzenie umowy o pracę z powodem dokonane zostało prawidłowo pod względem formalnym i materialnym. Wszystkie okoliczności sprawy zostały w sposób wyczerpujący zaprezentowane w uzasadnieniu wyroku Sądu Rejonowego, do czego strona Pozwana nie ma zastrzeżeń.

Uzasadnienie wyroku dowodzi, że Sąd Rejonowy rozważył w całości zgromadzony w sprawie materiał dowodowy i z takiej całościowej — analizy wyprowadził jej rozstrzygnięcie. Prawidłowe zastosowanie art. 233 1 k.p.c. przez Sąd I instancji nie może budzić zastrzeżeń. Zarzuty apelacji zawierają próbę manipulacji faktami, wybierają i wypaczają okoliczności sprawy, a ich uwzględnienie doprowadziłoby do niepełnej i niepoprawnej oceny faktów i dowodów.

I tak, dla przykładu pozwany wskazał, że, zarzut błędu w ustaleniach faktycznych (pkt I lit. a) co do kwestii przekazywania pracownikom celów spółki opiera się na twierdzeniu, że w dokumentach nie wskazano na hierarchizację celu pozyskiwania nowych klientów. Sąd ustalił jednak — w pełni słusznie — że taka hierarchizacja wynikała przede wszystkim z komunikacji ze strony przełożonych, w części przekazywanych pracownikom (w tym Powodowi) drogą e-mailową. Istotne było więc, że pracownikom komunikowano rolę poszczególnych celów i jeśli czyniono to drogą ustną, to stanowi to normalny element procesu pracy i nie wymaga pisemności. Mając zaś na uwadze, że cele były komunikowane emailiem, stanowiącym formę dokumentową, to i twierdzenie, że celów nie określano „w dokumentach” mija się z prawdą.

Dalej pozwany wskazał, że istotne miejsce zajmuje w apelacji wywód o niezrozumieniu przez powoda przyczyn podanych w wypowiedzeniu. Sąd Rejonowy poświęcił i tej kwestii wiele miejsca wyjaśniając, że przyczyny wypowiedzenia były znane powodowi i zrozumiałe dla niego — wbrew twierdzeniom pozwu. Na wyniki — w tym w zakresie pozyskania zwracano powodowi uwagę wielokrotnie, nie mógł zatem nie rozumieć ich roli jako przyczyny wypowiedzenia umowy.

Niesłusznie także apelacja wtyka rzekome uchybienia co do ustaleń faktycznych dotyczących pozostałych przyczyn wypowiedzenia umowy. Sąd wyraźnie wskazał w uzasadnieniu, że przyczyny te miały charakter poboczny i samodzielnie nie mogły stanowić uzasadnienia wypowiedzenia.

Jedynym zarzutem, który można postawić Sądowi Rejonowemu a który nie ma wpływu na treść rozstrzygnięcia, jest odwołanie się w zakresie kosztów zastępstwa procesowego do regulacji rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych. Pozwana jest reprezentowana w sprawie przez adwokatów, wobec czego zastosowanie znajduje pochodzące z tej samej daty rozporządzenie w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2105 r. poz. 1800). Ponieważ przewiduje ono tę samą stawkę za czynności obu kategorii pełnomocników, treść pkt II wyroku odpowiada prawu.

***Sąd Okręgowy zważył, co następuje:***

Apelacja powoda okazała się nieuzasadniona.

Postępowanie apelacyjne ma merytoryczny charakter i jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed sądem pierwszej instancji. Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego Sąd Najwyższy stwierdził, iż sformułowanie „w granicach apelacji” wskazane w tym przepisie oznacza, iż sąd drugiej instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebranym w pierwszej instancji,

ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07, niepubl.).

Dodatkowo należy wskazać, iż dokonane przez Sąd I instancji ustalenia faktyczne, Sąd II instancji może podzielić i uznać za własne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1998 r., sygn. akt II CKN 923/97, OSNC 1999/3/60). Może również zmienić ustalenia faktyczne stanowiące podstawę wydania wyroku sądu I instancji, i to zarówno po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, jak i bez przeprowadzenia postępowania dowodowego uzasadniającego odmienne ustalenia, chyba że szczególne okoliczności wymagają ponowienia lub uzupełnienia tego postępowania (por. uchwała składu 7 sędziów Izby Cywilnej z 23 marca 1999 r., sygn. akt III CZP 59/98, OSNC 1999, nr 7–8, poz. 124).

Mając powyższe na uwadze, Sąd II instancji uznał, że zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa. Sąd Okręgowy aprobuje ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego i przyjmuje je jako własne, czyniąc je integralną częścią niniejszego uzasadnienia i jednocześnie uznając, że nie ma potrzeby powielania ich w całości w tym miejscu. Ponadto Sąd podziela wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

W pierwszej kolejności rozważenia wymagają zarzuty dotyczące naruszenia przez sąd I instancji przepisów prawa procesowego, gdyż oceny zasadności naruszenia prawa materialnego można dokonywać wówczas, gdy stan faktyczny sprawy stanowiący podstawę rozstrzygnięcia został ustalony zgodnie z zasadami procedury cywilnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2004 r., sygn. akt II CK 409/03).

Zarzuty apelacji dotyczące naruszenia prawa procesowego koncentrowały się w przeważającej mierze na kwestionowaniu dokonanej przez Sąd Rejonowy oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz poczynionych na tym tle ustaleń faktycznych w zakresie okoliczności związanych ze wskazaną przez pracodawcę przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę. Po ponownym przeanalizowaniu sprawy Sąd Okręgowy nie podzielił jednak stanowiska apelującego. W szczególności nie stwierdził naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., którego w głównej mierze dotyczyły argumenty powoda. W orzecznictwie wskazuje się, że przepis ten i wyrażona w nim zasada swobodnej oceny dowodów nakłada na sądy obowiązek stosowania takiego rozumowania przy analizie materiału dowodowego, który jest zgodny z wymogami wyznaczonymi przepisami prawa procesowego, doświadczeniem życiowym oraz regułami logicznego myślenia. Sądy są obowiązane rozważyć materiał dowodowy w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny jako całość, dokonując wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, a także odnosząc je do pozostałego materiału dowodowego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999r., II UKN 685/98). Podniesienie skutecznego zarzutu naruszenia przez sąd swobodnej oceny dowodów wymaga więc udowodnienia, że powyższa okoliczność nie zachodzi, konieczne jest zatem wskazanie nieprawidłowości procesu myślowego przeprowadzonego przez sąd, do których doszło przy przyjęciu kryteriów oceny dowodów lub w trakcie stosowania kryteriów oceny na etapie analizy dowodów. Nieprawidłowości powinny mieć charakter obiektywny, to jest niezależny od indywidualnych doświadczeń życiowych i poglądów stron. Nie jest wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając (zob. Sądu Najwyższego: z dnia 23 stycznia 2001r., IV CKN 970/00; z dnia 12 kwietnia 2001r., II CKN 588/99; z dnia 10 stycznia 2002r., II CKN 572/99; z dnia 6 listopada 1998r., II CKN 4/98).

Uwzględniając powyższe, w badanej sprawie brak było podstaw do czynienia Sądowi Rejonowemu zarzutu błędnej oceny materiału dowodowego bądź też przekroczenia zasady swobodnej oceny dowodów w zakresie wskazanych w apelacji okoliczności ściśle związanych z przyczynami wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. W ocenie Sądu

Okręgowego, przeprowadzone w tym zakresie postępowanie dowodowe było dostatecznie wnikliwe, a jego skutkiem była prawidłowa i logiczna interpretacja faktów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy.

W odniesieniu do poszczególnych zarzutów powoda dotyczących naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., wskazać należy, że nie było błędu w ustaleniu polegającym na przyjęciu przez Sąd Rejonowy, że najważniejszym celem pozwanej spółki było pozyskiwanie nowych klientów. Odnosząc się do powyższego Sąd Okręgowy wskazuje, że szukanie najważniejszego celu pracodawcy i hierarchizowanie jego założeń jest zupełnie zbędne. Ważne z punktu widzenia oceny przyczyn wypowiedzenia jest określenie, czy pozyskiwanie nowych klientów w ogóle należało do wymogów pracodawcy. Skoro sąd ustalił to w sposób pozytywny, to w konsekwencji oznacza możliwość egzekwowania tego wskaźnika przez pozwanego. Oczekiwanie takie było co najmniej kilkukrotnie sygnalizowane powodowi, co wynika nie tylko z zeznań jego przełożonych, ale również z treści wiadomości e-mail kierowanych do powoda. Pracodawca z pewnością był uprawniony do tego, by oczekiwać pozyskania nowych klientów na poziomie wyznaczonej średniej krajowej. W konsekwencji był też uprawniony do reakcji na powtarzający się wynik powoda poniżej średniej - w postaci wypowiedzenia - jako zwykłego środka wypowiedzenia i doboru kadry pod kątem własnych założeń i strategii. Pracodawca może wymagać realizacji wszystkich istotnych wskaźników, a nie budzi wątpliwości w tej sprawie, że wskaźnik pozyskania nowych klientów przez powoda był poniżej średniej innych pracowników spółki, przy czym również w salonie powoda notowane były lepsze wyniki. Powód nie wykazał przy tym, aby to absencje chorobowe uniemożliwiły mu wielokrotne osiągnięcie wyników poniżej średniej.

Oczywiście Sąd Okręgowy bierze pod uwagę, że umowa o pracę nie jest umową rezultatu, lecz starannego działania. Stąd też nie można wymagać od pracownika osiągnięcia dowolnie określonego (wygórowanego lub niemożliwego do osiągnięcia) wyniku. W wyroku

Sądu Najwyższego z 4 kwietnia 2017 r. (III PK 93/16) orzeczono, że immanentną cechą stosunku pracy jest ryzyko gospodarcze pracodawcy. Pracownika nie mogą więc spotkać sankcje spowodowane nieosiągnięciem rezultatu prowadzonej przez pracodawcę działalności gospodarczej, jeżeli pracownik nie miał na to wpływu i nie można mu zarzucić niewłaściwego wykonywania obowiązków. Jednakże określenie wymaganego progu sprzedaży na poziomie średniej oznaczonej z całego kraju z pewnością nie jest ani wygórowane, ani niemożliwe do osiągnięcia. Pracodawca ma uprawnienie do wypowiedzenia stosunku pracy najmniej efektywnej części swojego personelu sprzedażowego.

W trafnym wyroku z 24 lutego 2015 r. (II PK 87/14) Sąd Najwyższy orzekł: pracodawca może zasadnie rozwiązać stosunek pracy za wypowiedzeniem z pracownikiem (...), który 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 pracowników, choćby nie było w tym zawinienia, niestaranności ani niesumienności pracowniczej.

Z kolei w wyroku z 20 stycznia 2014 r. (II PK 116/13) Sąd Najwyższy orzekł, że pracodawca ma prawo zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi zajmującemu samodzielne stanowisko w sytuacji, w której (choćaby z przyczyn niezawinionych) nie osiąga on właściwych wyników pracy. Pracodawca, któremu bez wątpienia przysługuje prawo doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywania zadań, może bowiem zasadnie przewidywać, że zatrudnienie innego pracownika pozwoli mu na osiągnięcie lepszych efektów pracy.

Brak realizowania planu sprzedaży w przypadku powoda nie miał jednostkowego, wyjątkowego charakteru. Powtarzał się bowiem regularnie w spornym okresie – przez dziesięć miesięcy. Powód w tym okresie nawet nie zbliżał się do założeń pracodawcy w pozyskiwaniu nowych klientów.

Pracownik nie może przy tym założyć, że będzie osiągał jedynie niektóre z postawionych mu wymogów (utrzymanie i obsługa dotychczasowych klientów), nie realizując innych. To do pracodawcy należy określenie kierunków rozwoju i wymogów stawianych zatrudnionym.

Z kolei z samego faktu, że inny pracownik salonu realizujący wyniki poniżej średniej nie otrzymał wypowiedzenia, nie można wysuwać wniosku o niezgodności z prawem wypowiedzenia dokonanego wobec powoda. Decyzja o zwolnieniu pracownika może być bowiem oparta na wielu czynnikach i indywidualnej ocenie sytuacji każdego pracownika

osobno. Ocena zaangażowania pracownika należy do pracodawcy, który jeśli nie widzi możliwości dalszej współpracy z pracownikiem, może podjąć decyzję o wypowiedzeniu mu umowy o pracę i przyczynę taką należy ocenić jako uzasadnioną w świetle art. 45 § 1 k.p. Należy podkreślić, że pracodawca ma prawo doboru pracowników i obok posiadanych kwalifikacji o zatrudnianiu pracownika decydują też inne kwestie, w tym umiejętność współpracy z innymi pracownikami, a także słuchanie poleceń przełożonych. Pracodawca ma prawo wyznaczenia kryteriów doboru pracowników do zwolnienia z pracy w ramach zwolnień, które umożliwiają wyselekcjonowanie pracowników posiadających cechy (kompetencje, predyspozycje, umiejętności) pożądane przez pracodawcę (wyrok SN z 1 czerwca 2012r., II PK 258/11).

Kolejny zarzut powoda dotyczący błędu Sądu Rejonowego dotyczył ustalenia przez ten Sąd, że wyniki powoda były niskie również na tle sprzedawców jego salonu, podczas gdy zdaniem apelującego były porównywalne do wyników innych pracowników z jego salonu, a w kategorii zatrzymania często były wyższe. Odnosząc się do tej kwestii Sąd Okręgowy wskazuje, że pracodawca nie musi zawężać swoich wymagań sprzedażowych do poziomu średniej sprzedaży jednej placówki handlowej. Pracodawca, który konkuruje poziomem sprzedaży może oczekiwać od przedstawicieli handlowych realizacji zadań na poziomie średniej z kraju, regionu, miasta, itp. Niemniej z tabel przesyłanych powodowi e-mailem wynikało, że w S. i okolicach (G. i S.), wyniki pozyskania nowych klientów powoda w 2024 r. były jednymi z najniższych. Świadkowie zeznawali o relacji wyników powoda do pozostałych pracowników salonu opisując, że w ostatnim okresie wyniki powoda były z reguły gorsze.

W dalszej kolejności apelujący zarzucał, że skoro osiągnięcie wyniku indywidualnej sprzedaży w kategorii pozyskanie, czy rejestrowanie transakcji w systemach sprzedażowych były czynnościami, które miał wykonywać na rzecz osób trzecich, a nie na rzecz swojego pracodawcy (...) S.A., to zarzut pozwanej dotyczący braku osiągnięcia odpowiedniego wyniku w kategorii pozyskania, nie jest związany z wykonywaniem umowy o pracę i wykonywaniem czynności na rzecz pracodawcy tj. (...) S.A. Analizując ten zarzut należy twierdzić, że powód rzeczywiście był rozliczany z działania na rzecz podmiotu trzeciego, jednakże jest to praktyka dopuszczalna w prawie pracy. Pracodawca może bowiem polecić pracownikowi wykonywanie czynności na rzecz podmiotu trzeciego, z którym łączy go relacje gospodarcze, o ile te czynności są związane z obowiązkami wynikającymi z umowy o pracę i nie wykraczają poza kwalifikacje pracownika. W konsekwencji działania powoda mieszczą się w kategoriach realizacji obowiązków pracowniczych.

Jest to pogląd ugruntowany w prawie pracy, a tylko dla przykładu można wskazać wyrok SN z 7 maja 1998 r. (I PKN 71/98), w którym orzeczono, że w ramach stosunku pracy pracodawca może powierzyć pracownikowi wykonywanie czynności określonych w umowie o pracę na rzecz innego podmiotu, co nie oznacza, że wskutek tego pracownik staje się pracownikiem owego podmiotu i że od niego należy mu się wynagrodzenie za pracę.

Nieuzasadniony okazał się także zarzut apelacji, by Sąd Rejonowy błędnie przyjął, że powód wyrażał wobec przełożonej H. G. (1) swoje niezadowolenie z wprowadzanych zmian organizacyjnych, podczas gdy jedynie wyrażał on swoją opinię mieszczącą się w granicach dozwolonej krytyki, zgłaszał swe uwagi na wyraźne przyzwolenie przełożonej, która deklarowała otwartość na rozmowę i wszelkie uwagi.

Sąd drugiej instancji przychylił się do stanowiska Sądu Rejonowego, że pracownik ma prawo do konstruktywnej krytyki poczynań pracodawcy, krytyka ta musi być jednak uzasadniona, wyrażana w odpowiedniej formie i z zachowaniem określonych granic. W szczególności nie można zaakceptować postępowania pracownika polegającego na odmowie wykonywania poleceń pracodawcy i kreującego konflikt z pracodawcą. Takie zachowanie jest niedopuszczalne, nawet jeżeli stanowi wyraz niezadowolenia pracownika z powodu nieprawidłowości występujących w zakładzie pracy (por. wyrok SN z 19 marca 2014 roku, I PK 187/13).

Tymczasem jak prawidłowo wskazał Sąd Rejonowy, z zeznań świadków wynika, że powód wykonywał niektóre polecenia przełożonej H. G. (2) niechętnie albo kwestionował ich sens, bez wskazania własnych lepszych rozwiązań i taktownej rozmowy o najefektywniejszych metodach. Taki charakter miały m.in. jego wypowiedzi: „nie odczytuję poczty salonowej”, „nie ma sensu robić konkursu”, „a czy w poniedziałek <dzień wdrożenia polecenia> jest 1 kwietnia?”. Już z samej treści tych wypowiedzi wynika, że stanowią one zgryźliwy komentarz do wprowadzanej

organizacji pracy, kwestionują ich sens, a jednocześnie nie wyjaśniają przyczyny innego zdania i nie proponują żadnego innego rozwiązania w zamian, są natomiast nietaktowne. Uwagi te powód wypowiadał na forum zespołu, utrudniając tym samym H. G. (2) zarządzanie zespołem.

Zatem prawidłowo Sąd I instancji uznał, że krytyki dokonanej przez powoda nie można uznać za konstruktywną ani uzasadnioną. Tym samym powód przekroczył granice dozwolonej krytyki pracodawcy, co tym bardziej uzasadnia decyzję pracodawcy o wypowiedzeniu mu umowy o pracę (por. wyrok SN z 17 grudnia 1997 roku, I PKN 433/97).

W świetle zaprezentowanych rozważań za niezasadny należało uznać podniesiony w apelacji zarzut naruszenia art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p. poprzez błędne uznanie, że do wypowiedzenia zawartej z powodem umowy o pracę doszło w sposób niezgodny z prawem, podczas gdy pracodawca nie tylko miał ku temu fatyczne podstawy, ale i rozwiązał umowę w sposób prawidłowy.

W myśl § 4 art. 30 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę. Ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby mógł on podjąć rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Z tego właśnie względu wskazanie przyczyny (przyczyn) wypowiedzenia przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej (ich) granicach (zob. wyr. SN z 2.10.2012 r., II PK 60/12).

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

Wypowiedzenie umowy o pracę należy uznać za skuteczne, jeżeli jest podyktowane obiektywnie uzasadnionym dążeniem pracodawcy do zapewnienia lepszej realizacji stojących przed nim zadań (tak m.in. wyrok SN z 28 września 1976r., I PRN 59/76). Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę jest podyktowane rzeczywistym, realizowanym w dobrej wierze i znajdującym usprawiedliwienie w konkretnych okolicznościach faktycznych, dążeniem pracodawcy do usprawnienia pracy, w jego zakładzie pracy i jednocześnie nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i nie narusza formalnych wymogów prawa, wypowiedzenie takie jest uzasadnione w rozumieniu przepisów KP, choćby nie likwidowało wszystkich nieprawidłowości kadrowych, istniejących w zakładzie (por. wyr. SN z 28.9.1976 r., I PRN 59/76; wyr. SN z 2.8.1985 r., I PRN 61/85; wyr. SN z 10.4.1997 r., I PKN 90/97; wyr. SN z 2.10.2002 r., I PKN 374/01). W świetle obowiązującego orzecznictwa okolicznością uzasadniającą wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę jest także brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych (wyrok SN z 4 grudnia 1997 r. I PKN 419/97).

W ocenie Sądu Okręgowego na gruncie rozpoznawanej sprawy wskazanie przez pracodawcę powodowi jako podstawy wypowiedzenia okoliczności takie jak:

- znaczące pogorszenie jakości pracy - pracownik mimo ponad dwudziestoletniego doświadczenia na przestrzeni lat od lipca 2023 r. do kwietnia 2024 r. tylko raz osiągnął wynik indywidualnej sprzedaży w kategorii pozyskanie na poziomie wyższym niż średnia sieci,

- stale powtarzający się problem nierzetelnej rejestracji transakcji w systemach sprzedażowych, co naraża spółkę na konsekwencje prawno-podatkowe,

- reakcje pracownika na polecenia przełożonej, które w części są przez pracownika niewykonywane, a w części - kwestionowane oraz pracownik wyraża co do nich dezaprobatę, również w obecności innych pracowników, co powoduje podważanie zaufania do przełożonej i utrudnia jej kierowanie zespołem oraz efektywne wdrażanie polityk spółki

są konkretne, precyzyjne i stanowiły wystarczającą podstawę do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Poza tym wiedza powoda na temat przyczyn wypowiedzenia, w tym braku zadowolenia pracodawcy z wyników jego pracy w zakresie pozyskania nowych klientów była mu znana ze zdarzeń poprzedzających wypowiedzenie, skoro pracodawca wielokrotnie drogą e-mailową oraz osobistych rozmowach zwracał mu uwagę na powyższe uchybienia. W tych okolicznościach trudno zatem mówić o braku jasności, czy niemożności weryfikacji wskazanych przyczyn rozwiązania umowy o pracę.

Nadto – na co prawidłowo zwrócił uwagę Sąd I instancji – powód już w treści uzasadnienia pozwu, a zwłaszcza podczas rozprawy, w sposób szczegółowy odwołał się do wszystkich przyczyn dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę, próbując wykazać, że nie polegają one na prawdzie, co wykazało, że miał wiedzę co do kierunku swojej obrony przed wypowiedzeniem.

Skoro przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę są konkretne, precyzyjne, prawdziwe i rzeczywiste, to niezasadny jest zarzut naruszenia art. 30 § 4 k.p. i tym samym chybiony jest także zarzut naruszenia art. 45 §1 k.p.

R. stwierdzić należy, że nie doszło do naruszenia przepisów prawa procesowego, ani prawa materialnego. Postępowanie dowodowe zostało przeprowadzone prawidłowo, co miało swoje odzwierciedlenie w rzeczowym uzasadnieniu wyroku Sądu Rejonowego. Dochodząc do poprawnych ustaleń faktycznych Sąd I instancji w konsekwencji dokonał prawidłowej subsumcji prawnej.

Z tych też względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony powodowej, jako bezzasadną.

O kosztach zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 oraz § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015r. poz. 1800), zasądając od powoda na rzecz pozwanej spółki kwotę 180 zł.

sędzia Konrad Kujawa

## ZARZĄDZENIE

1. Odnotować,
2. Projekt uzasadnienia sporządzony przez st. asystent sędziego Iwonę Dąbrowską i zaakceptowany,
3. Odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powoda,
4. Przedłożyć z pismami lub za 2 miesiące.

13.11.2025 sędzia Konrad Kujawa