

Sygn. akt VPa 113/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 października 2013 roku

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący – SSO Andrzej Marek (spr.)

Sędziowie: SSO Jacek Wilga

SSR del. Agnieszka Czyczerska

Protokolant: Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 3 października 2013 roku w Legnicy

na rozprawie

sprawy z powództwa J. K.

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

o odszkodowanie

na skutek apelacji strony pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

z dnia 22 maja 2013 roku

sygn. akt IV P 233/12

oddala apelację.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 22 maja 2013r. Sąd Rejonowy w Legnicy w sprawie IV P 233/12 zasądził od strony pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powoda J. K. kwotę 29.139,00 zł brutto tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 10 lutego 2012r. Ponadto, Sąd Rejonowy zasądził od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.456,95 zł tytułem opłaty sądowej, od uiszczenia której powód był zwolniony oraz nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 9.713,00 zł brutto.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy powziął po ustaleniu, iż powód J. K. był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku przedstawiciela medycznego – konsultanta od dnia 15 grudnia 2005r. Jego wynagrodzenie liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 10.70496 zł brutto. Do obowiązków powoda należało m.in. prowadzenie promocji wśród lekarzy i farmaceutów, realizowanie strategii marketingowych w zakresie promowanych produktów, wykonywanie określonej ilości wizyt u klientów według założeń „detailing plan”, zbieranie i aktualizacja informacji o klientach oraz raportowanie o odbytych wizytach. Zadaniem powoda nie była natomiast sprzedaż promowanych produktów. Sąd rejonowy ustalił ponadto,

iż z dniem 30 czerwca 2009r jako obszar promocji leków kardiologicznych A., P., T. oraz B. pracodawca wskazał J. K. teren (...) który obejmował powiat (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...), a także W., W., W.W., W. i W.. W wyniku przeprowadzonej restrukturyzacji, w okresie od 1 lipca 2009r. do 30 kwietnia 2010r. powód promował ten sam asortyment na terenie (...), obejmującym powiat (...), J.– miasto, (...), (...), Z. i J.. Od maja 2010r. powodowi powierzono promowanie leków antybiotykowych M., A., F. oraz A. ponownie na terenie (...). Po upływie ok. 3 miesięcy, na skutek kolejnej restrukturyzacji, J. K. objął promocję linii kardiologicznych (S., A., P., T.) na terenie (...), który w tym czasie obejmował powiaty: (...), (...), J.– miasto, L., J., L., L.– miasto. Sąd I instancji ustalił również, iż na pracowników nakładano tzw. plan sprzedażowy, którego realizacja zależała od ujednoczonego przez pracodawcę przekazu marketingowego, częstotliwości zmian, wielkości oraz potencjału obszaru działania i linii promowanych preparatów, wartości przypisanego planu sprzedaży, która była odmienna dla poszczególnych pracowników, ale także doświadczenia przedstawicieli, sympatii lekarzy czy polityki rabatowej firmy. Na wyniki sprzedaży wpływała również działalność tzw. przedstawiciela aptecznego, który generował sprzedaż w aptekach na terenie działania danego przedstawiciela medycznego oraz specjalistów do spraw klientów kluczowych, obsługujących wyznaczone apteki sieciowe. W pierwszym cyklu 2010r. powód zajmował 77 pozycję w rankingu przedstawicieli medycznych firmy, przy czym w drugim cyklu tego roku, dzięki efektywnej promocji jednego z leków uplasował się na pozycji drugiej. W kolejnym cyklu, gdy zajmował się promocją tzw. linii kardiologicznej, zajął 7 miejsce w klasyfikacji prowadzonej przez pracodawcę. Rok 2011, z planem sprzedażowym na kwotę 398.658,00 zł J. K. zakończył na 55 miejscu. Za ten rok pracodawca ocenił pracę J. K. na poziomie 1.2 (w skali od 1 do 3). Na okres od września do grudnia 2011r. strona pozwana wdrożyła wobec powoda tzw. program (...), który J. K. zrealizował w sposób nieznacznie odbiegających od celów wytyczonych przez pracodawcę. Z dalszych ustaleń faktycznych wynikało, iż powód wywiązywał się z powierzonych mu obowiązków w sposób należyty, był pracownikiem zaangażowanym i pomocnym. Podejmował również działania służące efektywności prowadzonej promocji. W dniu 3 lutego 2012r. pracodawca doręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę wypowiedzenia niestaranne i niesumienne wykonywanie przez powoda powierzonych obowiązków w związku z piastowanym przez niego stanowiskiem przedstawiciela medycznego – konsultanta, określonych w umowie o pracę oraz szczegółowo opisanych w profilu stanowiska, w szczególności w zakresie prowadzenia promocji wśród lekarzy i farmaceutów, co skutkowało nieefektywnością wykonywanych przez powoda zadań. W uzasadnieniu wypowiedzenia pracodawca podał również, że w wyniku dokonanej oceny rocznej, powód uzyskał najniższą ocenę w zakresie realizacji celów założonych na 2011 rok – roczny plan promocji zrealizował jedynie na poziomie 76,3%. Nie wykonał również programu (...), który został wdrożony w związku z niezadowalającymi parametrami promocji pracownika.

W oparciu o poczynione ustalenia faktyczne, Sąd Rejonowy uznał powództwo J. K. za uzasadnione. Wskazał, iż z zeznań przesłuchanej w sprawie E. K., J. R., D. C. oraz G. P. wynikało, że powód był oceniany przez współpracowników jako pracownik sumienny, rzeczowy i pomocny, przy czym przełożeni nie mieli zarzutów do jego pracy. Polecony asortyment promował w sposób profesjonalny i miał dobrą opinię wśród kontrahentów firmy. Sąd I instancji podkreślił, iż jakkolwiek, za wyjątkiem roku 2011, powód osiągał wysokie wyniki sprzedaży, co przekładało się na jego pozycję w rankingu przedstawicieli medycznych, to nie mógł być oceniany z punktu widzenia efektywności sprzedaży promowanych produktów, bowiem sprzedaż leków nie należała do jego obowiązków. Co więcej, rankingi przedstawicieli medycznych sporządzano w oparciu o wyniki sprzedażowe wszystkich przedstawicieli zatrudnionych u strony pozwanej, a zatem nie stanowiły one obiektywnego miernika oceny. Pracownicy mieli bowiem odmienne obszary działania i promowali różne leki. Wyniki sprzedaży były więc uzależnione od czynników o charakterze zmiennym, tj. częstotliwości zmian obszaru działania i linii promowanych preparatów, wielkości oraz potencjału wyznaczonego przez pracodawcę obszaru, czy polityki rabatowej firmy. W ocenie Sądu Rejonowego o sumienności i staranności w wykonywaniu powierzonych obowiązków nie świadczyła również jednoznacznie ocena pracy powoda za rok 2011, skoro w stosunku do przedstawicieli medycznych obowiązywały niejednolite kryteria oceniania, oparte częściowo na swobodnym uznaniu pracodawcy. Wskazując na powyższe, Sąd I instancji przyznał powodowi odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę w kwocie 9.713,00 zł brutto. O kosztach procesu orzekł na podstawie przepisu art. 98 k.p.c. wyrażającego zasadę odpowiedzialności za wynik procesu i zasądził od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.456,95 zł tytułem opłaty sądowej, od uiszczenia której powód był

zwolniony. Stosownie do dyspozycji art. 477² § 1 k.p.c. wyrokowi w pkt I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda za pracę.

Powyższy wyrok w całości zaskarżyła strona pozwana, zarzucając:

I. naruszenie przepisu prawa procesowego, które miało wpływ na wynik procesu, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, dokonanej wybiórczo, wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, poprzez uznanie, że:

1. „rankingi [...] nie odzwierciedlały dokładnie rzeczywistego nakładu pracy danego przedstawiciela medycznego, w tym jego sumiennosci i staranności przy wykonywaniu powierzonych obowiązków”, co pozostaje w sprzeczności z zestawieniami statystycznymi obrazującymi wyraźny spadek wartości ocen rocznych w roku 2010 i 2011 oraz cząstkowej ocenie za styczeń 2012r. w związku z wynikami rankingowymi za rok 2010 i 2011 oraz styczeń 2012r., zeznaniami świadka P. S. oraz A. Z.;

2. „z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powód należycie wywiązywał się z nałożonych na niego obowiązków pracowniczych i wykonywał je w sposób staranny i sumienny [...] w pracy dał się poznać współpracownikom jako osoba, na której pomoc zawsze można było liczyć”, co stało się przesłanką dla Sądu I instancji oceny należycie wykonywanej pracy, a w rzeczywistości pozostaje w sprzeczności z okolicznościami wdrożenia Programu (...), Programu (...) oraz zestawieniami statystycznymi wskazującymi na spadek osiąganych wyników;

3. „powód w 2009 i 2010 roku trzykrotnie miał zmieniany obszar działania oraz linii promowanych produktów [...] Zmiana obszaru działania każdorazowo wpływała na wyniki osiągane przez przedstawiciela medycznego. Wiązała się ona bowiem z koniecznością rozpoznawania nowego rynku, poznania lekarzy i zdobyciem ich zaufania, dlatego też na dobre wyniki sprzedażowe niejednokrotnie trzeba było poczekać dłużej”, co pozostaje w sprzeczności z dokumentacją zgromadzoną w aktach pracownika wskazującą na charakter i zakres zmian terytorialnych w ujęciu temporalnym, przedstawionymi w trakcie postępowania zestawieniami statystycznymi, z których wynika, że powód w 2010r. pracując w trzech liniach farmaceutycznych otrzymał ocenę 3.2, a w roku 2011, gdy pracował w jednej linii, w której pracę rozpoczął jeszcze w 3 cyklu 2010r. osiągnął zaledwie ocenę 1.2 oraz zeznaniem świadka P. S.;

4. „u strony pozwanej nie obowiązywały bowiem jednakowe dla wszystkich pracowników kryteria przyznawania ocen, ich zaokrąglania, lecz decyzja w tej mierze w dużym stopniu zależała od uznania pracodawcy [...] 1 punkt za realizację planu promocji nie stanowiło dla strony pozwanej przeszkody w zaokrągleniu rocznej oceny do 2 innym pracownikom zatrudnionym na stanowiskach przedstawicieli medycznych [...] zawnioskowani przez pozwaną świadkowie nie byli w stanie przedstawić żadnych racjonalnych argumentów, z powodu których jednym pracownikom zaokrąglano oceny w górę, a innym w dół”, co pozostaje w sprzeczności z treścią pisma pozwanej z dnia 12 listopada 2012r. objaśniającego zależność dokonywanych ocen rocznych pracowników w odniesieniu do powoda i E. K., zeznaniami świadka A. Z. i P. S.;

5. „powyższe wskazuje, iż strona pozwana nie tylko nierównomiernie rozdzielała pracę pomiędzy zatrudnionych u niej przedstawicieli medycznych, przydzielając im obszary o różnej wielkości i potencjale [...] nie zawsze obiektywnie [...] na wysokość miejsca danego przedstawiciela w rankingu wpływał również szereg czynników zewnętrznych”, co pozostaje w sprzeczności z zeznaniem Świadka J. R., A. Z. oraz przedstawioną w odpowiedzi na pozew, popartą wcześniejszymi ocenami rocznymi powoda okolicznością, że możliwe było osiągnięcie wysokich wyników realizacji postawionych celów zawodowych;

6. pominięcie w uzasadnieniu wyroku wyraźnych odniesień do pełnej treści rozwiązania umowy o pracę i kompleksowego zbadania zaistnienia przestanków warunkujących jego dopuszczalność, co pozostaje w związku z naruszeniem przepisu prawa materialnego, tj. art. 45 § 1 k.p. poprzez stwierdzenie, że „zdaniem Sądu wskazana powodowi w wypowiedzeniu przyczyna rozwiązania stosunku pracy nie stanowiła uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.”;

II. naruszenie przepisu prawa procesowego, które miało wpływ na wynik procesu, tj. art. 328 § 2 k.p.c. poprzez nie wskazanie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku okoliczności, dla których Sąd dowodom powoda przyznał walor wiarygodności opierając na ich podstawie ustalenia faktyczne w niniejszej sprawie, oraz z jakich względów odmówił wiarygodności i mocy dowodowej dowodom z zeznań świadków P. S., A. Z., T. K. oraz zebranych w sprawie i przedstawionym przez stronę pozwaną dokumentom, a w tym rankingom oraz badaniom (...);

III. naruszenie przepisu prawa materialnego w postaci art. 45 § 1 k.p. poprzez stwierdzenie, że wskazana powodowi przyczyna rozwiązania stosunku pracy nie stanowiła uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., w sytuacji gdy zebrany w całości w niniejszej sprawie materiał dowodowy potwierdza, że osiągnięte przez powoda niskie rezultaty pracy były przyczyną niewykonywania przez niego powierzonych obowiązków pracowniczych w okoliczności odczytania przez Sąd I instancji złożonego wypowiedzenia jedynie w zakresie pierwszego zdania zawartego w oświadczeniu pracodawcy.

Wskazując na powyższe, powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa, zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kwoty 9.713,00 zł tytułem zwrotu świadczenia spełnionego w związku z zastosowaniem rygoru natychmiastowej wykonalności oraz rozstrzygnięcie o kosztach postępowania.

W uzasadnieniu środka zaskarżenia strona pozwana podkreśliła, iż powód był zatrudniony na stanowisku przedstawiciela medycznego – konsultanta. Jego wynagrodzenie było wyższe niż wynagrodzenie innych przedstawicieli medycznych, co rodziło wyższe oczekiwania względem efektów jego pracy. Wywodziła ponadto, iż do obowiązków J. K. należała skuteczna realizacja powierzonych zadań promocyjnych, która przekładała się na wyniki sprzedaży promowanych produktów. Stanowiska przedstawiciela medycznego nie można bowiem rozpatrywać w oderwaniu od specyfiki tego zawodu. Tymczasem od 2010r. powód nie realizował rocznych planów promocyjnych, co przekładało się nie tylko na jego ocenę oraz pozycję w rankingu przedstawicieli, ale pośrednio wpływało na pozycję firmy na rynku, bowiem promowanie produktów sprzedawanych na receptę w inny sposób niż promocja bezpośrednia nie jest dozwolone. Strona pozwana wywodziła również, iż prowadzone rankingi pracowników miały charakter obiektywnego miernika nakładu pracy przedstawicieli medycznych, zaś dane statystyczne służące do sporządzenia tego rodzaju klasyfikacji zostały zweryfikowane poprzez firmę zewnętrzną w tzw. badaniu (...). Co więcej, powód nie zrealizował założeń programu (...) oraz programu (...), które zostały wdrożone w związku z obniżającą się efektywnością jego pracy, co z kolei wiązało się ze spadkiem sumienności i staranności. Strona apelująca argumentowała, iż J. K. nie kwestionował przyjętych przez pracodawcę zasad oceny efektywności jego pracy, a w tym metody obliczania oceny rocznej w czasie, gdy uzyskiwał wysokie wyniki sprzedaży. W konsekwencji, to brak zaangażowania i determinacji, nie zaś zmiana obszarów promocji czy nierówny podział obowiązków pomiędzy przedstawicieli medycznych miały wpływ na ocenę pracy powoda.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o jej oddalenie. W uzasadnieniu poparła rozstrzygnięcie i argumentację Sądu I instancji podkreślając, iż wskazane przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie stanowiły uzasadnionej przyczyny w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja strony pozwanej nie zasługiwała na uwzględnienie. Podniesione przez stronę pozwaną zarzuty nie są zasadne, zaś prawidłowość rozstrzygnięcia Sądu I instancji nie budzi wątpliwości.

Zdaniem Sądu Okręgowego, nie zasługiwał na uwzględnienie zarzut naruszenia prawa materialnego. Zgodnie z przepisem art. 30 § 4 kodeksu pracy w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Natomiast przepis art. 45 § 1 k.p. stanowi, że w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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. Podkreślenia wymaga, iż wskazanie przyczyn rozwiązania stosunku pracy w oświadczeniu o wypowiedzeniu składanym przez pracodawcę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach, co oznacza, że pracodawca jest pozbawiony możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością wypowiedzenia umowy.

W realiach rozpoznawanej sprawy poza sporem pozostawały formalne aspekty rozwiązania umowy o pracę. Spór dotyczył natomiast tego, czy wskazane przez pracodawcę przyczyny uzasadniały rozwiązanie z powodem umowy o pracę.

W odniesieniu do wskazanej przez pracodawcę przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci niestaranego i niesumiennego wykonywania obowiązków pracowniczych, skutkujących nieefektywnością wykonywanych zadań należało zauważyć, iż jak słusznie wywodził Sąd Rejonowy, przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe nie wykazało, iż przyczyną osiągnięcia przez powoda niskich rezultatów pracy było nienależyte wykonywanie powierzonych mu zadań. J. K. był bowiem pracownikiem sumiennym, realizował wytyczne pracodawcy w zakresie przeprowadzania promocji leków. Z uwagi na staranne przygotowanie do prowadzonych prezentacji, był oceniany jako pracownik rzetelny i profesjonalny nie tylko przez współpracowników, ale również przez kontrahentów firmy. Co więcej, z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków, jak również z akt osobowych powoda wynikało, iż pracodawca nie zgłaszał jakichkolwiek uwag do pracy powoda pomimo, iż w prowadzonym cyklicznie rankingu zajmował różne pozycje (od pozycji 2 do pozycji 77).

Nawiązując do powyższego nie sposób uznać, iż z uwagi na brak kreatywności i staranności w wykonywaniu obowiązków, a także zaangażowania i aktywności w przeprowadzaniu działań promocyjnych powód nie wykonał wdrożonego przez pracodawcę programu (...). Zgodnie z treścią wypowiedzenia umowy o pracę, na ocenę stopnia realizacji programu służącego poprawie efektywności pracy wpłynął fakt, iż w październiku 2011r. wykonał trzy na cztery zaplanowane prezentacje, zaś w listopadzie 2011r. J. K. nie osiągnął zaplanowanego na ten miesiąc celu - zebrał bowiem trzy z czterech pakietów aptecznych. Ocenę stopnia realizacji celów programu należy ocenić jednak jako skrajnie subiektywną. Oprócz trzech zaraportowanych w październiku 2011r. prezentacji, J. K. przeprowadził dodatkowo prezentacje indywidualne, których jednak strona pozwana nie uwzględniła oceniając zaangażowanie w wykonanie programu wsparcia efektywności. Co więcej, pracodawca skupił się na zaplanowanych punktach programu, których powód nie zrealizował, pominał zaś okoliczność, iż w październiku 2011r. pracownik zrealizował ponadprogramową liczbę pakietów aptecznych. Wykonał również wszystkie inne cele wynikające z założeń programu.

Nie sposób przy tym nie zauważyć, iż strona pozwana z jednej strony zarzucała powodowi, iż spadek efektywności jego pracy znajdował przyczynę w braku kreatywności i zaangażowania, narzucając jednocześnie ścisły schemat i zasady prowadzenia promocji marketingowych.

W ocenie Sądu Odwoławczego, uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie mogła stanowić ocena efektywności wyników pracy powoda. W pierwszej kolejności należało zauważyć, iż z umowy o pracę z dnia 15 grudnia 2005r. nie wynikało, aby do obowiązków J. K. należała sprzedaż promowanych produktów, a w konsekwencji podstawową miarą stopnia realizacji powierzonych mu obowiązków nie mógł być stopień wykonania planów sprzedażowych firmy. Powyższe nie zostało ujęte również w profilu stanowiska przedstawiciela medycznego - konsultanta jako wskaźnik efektywności, co odpowiada istocie umowy o pracę, która zobowiązuje pracownika do starannego wykonywania swoich obowiązków, nie zaś do osiągnięcia określonego rezultatu, co z kolei jest charakterystyczne dla umowy o dzieło.

Jakkolwiek pozostaje poza sporem, iż pracodawca jest uprawniony do przeprowadzenia okresowej oceny pracownika, która nie zależy od jego zgody, to stosownie do treści art. 94 pkt 8 k.p. przy tego rodzaju ocenie, jest jednak obowiązany stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria. Tymczasem, jak wynikało z ustaleń faktycznych Sądu I instancji, przeprowadzana przez stronę pozwaną ocena okresowa, w której przedstawiciele medyczni mogli uzyskać ocenę w skali od 1 do 3, miała charakter globalny. Dotyczyła bowiem wszystkich pracowników zajmujących się promocją asortymentu. Ocena ta była średnią ważoną ocen cząstkowych, spośród których najistotniejsze znaczenie

przypisywano ocenie stopnia realizacji planu rocznego. Tymczasem na stopień realizacji tego planu wpływało szereg czynników, a w tym obszar działania (powierzchnia, znajomość obszaru, odległość od miejsca zamieszkania), częstotliwość zmiany obszaru, linia promowanych produktów (wzmożony lub nieznaczny popyt na daną linię asortymentu), wysokość planu sprzedażowego odmienna dla każdego z pracowników, wysokość puli rabatowej ograniczana ogólnie przez pracodawcę, wysokość sprzedaży i zakres działania przedstawiciela aptecznego, a nawet zaufanie kontrahentów względem promowanych produktów. Wbrew stanowisku strony pozwanej nie można zatem skonstatować, iż przyjęta forma oceny miała charakter sprawiedliwy. Apelująca nie wykazała przy tym, iż częste przenoszenie pracowników, jak w przypadku powoda lub zlecenie promowania linii asortymentu z dużym lub małym popytem nie miały wpływu na wysokość sprzedaży.

Zdaniem Sądu Odwoławczego, o niejednolitych kryteriach oceny pracowników świadczył również stosowany przez stronę pozwaną system przyznawania i zaokrąglania ocen rocznych, której to praktyki strona pozwana nie zdołała należycie uzasadnić. W firmie dochodziło do sytuacji, w których pracownikom, w przypadku uzyskania najniższej noty częściowej z realizacji planu rocznego, podwyższano lub zaniżano oceny. Na nieweryfikowalność przyznawania ocen rocznych w świetle obiektywnych wytycznych wskazywały m.in. zeznania świadków zawnioskowanych przez stronę pozwaną, tj. A. Z., który potwierdził, iż przyznawanie ocen u strony pozwanej stanowiło kilkuetapowy proces (częściowo uznaniowy). U strony pozwanej nie obowiązywały również jakiekolwiek wytyczne w tym zakresie przekazywane do informacji pracowników przed dokonaniem oceny rocznej. W ocenie Sądu Odwoławczego charakteru obiektywnego miernika nie sposób przypisać w szczególności objaśnieniom zawartym w piśmie z dnia 12 listopada 2012r., które niejako zostały dopasowane do zastosowanej uprzednio, a częściowo subiektywnej metody oceniania.

W ocenie Sądu Okręgowego, w postępowaniu pierwszoinstancyjnym nie doszło do naruszenia przepisu prawa procesowego, w postaci art. 233 § 1 k.p.c. Ocena wiarygodności i mocy przeprowadzonych dowodów powinna odpowiadać regułom logicznego myślenia wyrażającym formalne schematy powiązań między podstawami wnioskowania i wnioskami oraz uwzględniać zasady doświadczenia życiowego będące wyznacznikiem granic dopuszczalnych wniosków i stopnia prawdopodobieństwa ich przydatności w konkretnej sytuacji. Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, to taka ocena dowodów nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 k.p.c., choćby dowiedzione zostało, że z tego samego materiału dałoby się wysnuć również logiczne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego wnioski odmienne. Tylko w przypadku wykazania, że brak jest powiązania, w świetle kryteriów wyżej wzmiankowanych, przyjętych wniosków z zebrany materiałem dowodowym, możliwe jest skuteczne podważenie oceny dowodów dokonanej przez sąd. Nie jest wystarczająca sama polemika naprowadzająca wnioski odmienne, lecz wymagane jest wskazanie, w czym wyraża się brak logiki lub uchybienie regułom doświadczenia życiowego w przyjęciu wniosków kwestionowanych.

W kontekście powyższego oraz przytoczonych wywodów w zakresie oceny zasadności wypowiedzenia powodowi umowy o pracę zarzuty dotyczące naruszenia prawa materialnego należało uznać, iż za bezzasadne, stanowiące polemikę z ustaleniami Sądu I instancji, który dokonał prawidłowej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i zastosował właściwe przepisy prawa.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c., zgodnie z którym uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa, Sąd Odwoławczy miał na uwadze, iż przepis ten nie nakłada na Sąd I instancji obowiązku wskazania przyczyn, dla których przyznał walor wiarygodności określonym dowodom. Odnośnie zarzutu, iż Sąd Rejonowy nie wskazał z jakich względów odmówił wiarygodności i mocy dowodowej dowodom z zeznań świadków P. S., A. Z., T. K. oraz zgromadzonym w sprawie dowodom z dokumentów należało zauważyć, iż z uzasadnienia wyroku Sądu Rejonowego wynikało, iż zeznania wskazanych

świadców stanowiły podstawę ustaleń faktycznych sprawie podobnie jak wyniki badania (...) za miesiąc styczeń i lipiec 2012r.

W kontekście zarzutu, iż w Sąd I instancji w uzasadnieniu wyroku nie odniósł się do pełnej treści rozwiązania umowy o pracę i kompleksowego zbadania zaistnienia przestanków warunkujących jego dopuszczalność, Sąd Okręgowy miał na względzie, iż zarzut ten odniesiony w kontekście naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. (nie zaś art. 233 § 1 k.p.c.) może być usprawiedliwiony w takich okolicznościach, w których treść uzasadnienia orzeczenia sądu nie zawierało danych pozwalających na kontrolę tego orzeczenia, tj. uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 października 2009r., sygn. akt I UK 129/09), czego jednak nie sposób zarzucić zaskarżonemu orzeczeniu. Sąd I instancji odniósł się bowiem w uzasadnieniu kolejno do wszystkich przyczyn wypowiedzenia wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę.

Podsumowując, w ocenie Sądu II instancji wskazane powodowi przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie stanowiły uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę w rozumieniu art. 45 § k.p.

Mając powyższe na uwadze Sąd uznał, iż apelacja jako bezzasadna podlega oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c.