

Sygn. akt VII Pa 29/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 maja 2016 r.

Sąd Okręgowy w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Grażyna Cichosz (spr.)

Sędziowie: SO Danuta Dadej-Więsyk

SR del. do SO Irena Grymuza

Protokolant: st. sekr. sąd. Małgorzata Sobczuk

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 25 maja 2016 r. w Lublinie

sprawy z powództwa A. B.

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

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego - Lublin Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 24 listopada 2015 r., sygn. akt VII P 747/14

1. apelację oddala;
2. zasądza od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w L. na rzecz A. B. kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem kosztów postępowania apelacyjnego.

Danuta Dadej-Więsyk Grażyna Cichosz Irena Grymuza

**Sygn. akt VII Pa 29/16**

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 24 listopada 2015 roku Sąd Rejonowy Lublin – Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa A. B. przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w L. o odszkodowanie zasądził od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w L. na rzecz A. B. kwotę 5.640 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 28 listopada 2014 roku do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Nadto zasądził od pozwanej Spółki na rzecz A. B. kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów procesu. Nakazał pobrać od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w L. na rzecz Skarbu Państwa – kasa Sądu Rejonowego Lublin – Zachód w Lublinie kwotę 282 zł tytułem brakującej opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy oraz kwotę 390 zł tytułem wydatków procesu, które tymczasowo poniósł Skarb Państwa. Sąd Rejonowy wyrokowi w pkt I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.108 zł.

Powyższy wyrok został oparty na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:

A. B. była zatrudniona w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w siedzibą w L. od dnia 15 grudnia 2003 roku – początkowo na okres próbny, następnie na czas określony a z dniem 24 września 2008 roku strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony. Od 1 kwietnia 2008 roku powódka pracowała jako kierownik sklepu w pełnym wymiarze czasu pracy.

Sąd ustalił, iż powódka świadczyła swą pracę w sklepie w L., sklep którym kierowała A. B. zajmował się sprzedażą sprzętu AGD i RTV. Od czerwca 2012 roku została zmieniona siedziba sklepu, zmniejszyła się jego powierzchnia, pogorszyła się lokalizacja – poprzedni sklep miał wejście od ulicy, obecny znajdował się w podwórku, przy ul. (...) w L.. Zmniejszyła się również liczba pracowników, początkowo były to 4 osoby, następnie 3, a od lipca 2014 roku dwie – powódka i jej zastępca. Przy ulicy (...) znajdowało się 5 innych sklepów zajmujących się sprzedażą sprzętu RTV AGD. Sklep, w którym pracowała A. B. od 2002 roku kilkakrotnie zmieniał logo – w 2012 roku był to sklep sieci A., w 2013 roku – sieci E., a w 2014 roku – M. (...)W L., poza sklepem z sieci M. (...) (sklep pozwanego) w tym czasie funkcjonowały również sklepy innych sieci – (...)oraz (...).

Do obowiązków powódki należała obsługa klienta, czynności związane z transportem, w tym związane również z załadunkiem i rozładunkiem towaru, sprzedaż bezpośrednia, świadczenie dodatkowych usług związanych ze sprzedażą na raty, ubezpieczeniami, czynności związane z księgowością oraz sprawy kadrowe.

Sklep otrzymywał miesięczne plany sprzedażowe do realizacji. Plan taki jest tworzony w oparciu o ilość pracowników w sklepie, koszty funkcjonowania danej jednostki, lokalną konkurencję i specyfikę miesięczną rynku. Plany takie opracowuje kierownik regionalny, a następnie jest on zatwierdzany przez prezesa zarządu.

W okresie od stycznia do lipca 2014 roku sklep, którym kierowała powódka zrealizował wyznaczone plany sprzedażowe w lutym, kwietniu i czerwcu. Plany te praktycznie systematycznie rosły i tak w styczniu 66.323 zł, zrealizowany w 55,2%, lutym – 64.112 zł, zrealizowany w 118,9%, marcu – 75.257 zł, zrealizowany w 67,4%, kwietniu – 61.813 zł, zrealizowany w 110,4%, maj – 80.000 zł, zrealizowany w 75,8%, czerwcu - 70.000 zł, zrealizowany w 147,7%, lipcu – 104.000 zł, zrealizowany w 49,3% .

W styczniu 2014 roku nastąpiła zmiana strategii w pozwanej Spółce, polegająca na utworzeniu własnej marki zamiast dotychczasowej współpracy z innymi podmiotami. W marcu 2014 roku zaczęła się ogólnopolska akcja zmiany logo - wszystkie dotychczasowe lokalne akcje marketingowe zostały wyciszone i wprowadzono działania ogólnopolskie, od czerwca - lipca 2014 roku rozpoczęła się kampania telewizyjna w całym kraju. W związku z takimi działaniami poszczególne sklepy nie otrzymywały już wsparcia indywidualnego. Powódka jednak, w związku ze spadkiem obrotu, zgłaszała w dziele marketingu konieczność dodatkowego wsparcia indywidualnego i takie wsparcie jej sklep otrzymał - w lipcu 2014 roku w formie lawety reklamowej i dedykowanej akcji ratalnej 0% w okresie 28 – 31 lipca 2014 roku, w sierpniu 2014 roku – ponownej akcji reklamowej z lawetą, od sierpnia zwiększono także nakład gazetki reklamowej dla obszaru sklepu powódki .

W czerwcu 2014 roku nastąpiło tzw. reotwarcie sklepu. A. B. była bardzo zaangażowana w tym przedsięwzięciu. Przedstawiła własne pomysły na akcję marketingową, która zyskała akceptację pozwanego. Sklep miał reklamę telewizyjną, powódka sama wystąpiła w reklamie internetowej.

W lipcu 2014 roku plan sprzedażowy dla kierowanego przez powódkę sklepu został określony na kwotę 104.000 zł, został zrealizowany w 49,3%, w sierpniu – na kwotę 104.000 zł, zrealizowany w 50,5%, we wrześniu – na kwotę 104.000 zł, zrealizowany w 69,8%, w październiku – 116.480 zł – zrealizowany w 35,6% .

W dniu 12 listopada 2014 roku kierownik regionalny K. T. wręczył powódce pismo rozwiązujące umowę o pracę za wypowiedzeniem z zachowaniem 3 – miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano

brak efektywności w zarządzaniu sprzedażą towarów, a przede wszystkim niewykonanie ustalonego dla kierowanej przez nią jednostki handlowej planu sprzedaży, w okresie od sierpnia do października 2014 roku .

Po złożeniu powódce wypowiedzenia funkcję kierownika sklepu objęła M. D.. Plan sprzedażowy na listopada 2014 roku określono na kwotę 116.480 zł, został zrealizowany do kwoty 45.526 zł, w grudniu 2014 roku określono go na kwotę 100.00 zł, zrealizowano 36.978 zł, w styczniu 2015 roku określono plan na kwotę 75.000 zł wykonano go w kwocie 8.075 zł.

W ocenie Sądu Rejonowego postawione powódce zarzuty nie znalazły potwierdzenia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Wynika bowiem z niego, iż A. B. dokładała wszelkiej staranności by zwiększyć efektywność sprzedaży i móc zrealizować otrzymane plany. Wskazuje choćby na to fakt, iż w miesiącach lipcu, sierpniu i wrześniu 2014 roku sprzedaż systematycznie wzrastała, jakkolwiek nie osiągnęła ona wyznaczonego pułapu. Wobec powyższego Sąd uznał, że powództwo było zasadne i jako takie podlegało uwzględnieniu.

Sąd powołał orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2001 roku, I PKN 370/00, gdzie Sąd Najwyższy wskazał, że w kodeksie pracy istnieje rozróżnienie między formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 kp), a jej zasadnością (art. 45 § 1 kp).

W ocenie Sądu Rejonowego aby skutecznie podważyć wypowiedzenie należy, w myśl art. 45 kp wykazać, że było ono dotknięte wadą formalną lub merytoryczną. W razie bowiem 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. Analizując konstrukcję spornego wypowiedzenia Sąd stwierdził, że oświadczenie woli w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem zostało sporządzone na piśmie i doręczone powódce oraz, że wskazano w nim pouczenie o odwołaniu do Sądu oraz przyczynę wypowiedzenia.

Dalej Sąd, powołując wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1998 roku, I PKN 419/97, oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 roku, I PKN 715/00 wskazał, że zgodnie z art. 30 § 4 kp, wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony powinno wskazywać przyczynę dokonania tej czynności. Przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości, uzasadnia wypowiedzenie brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych, jednakże przyczyna powinna być konkretna i rzeczywista. Sprecyzowanie przyczyny wypowiedzenia powinno bowiem umożliwić pracownikowi racjonalną ocenę, czy ta przyczyna rzeczywiście istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności pracodawcy jest celowe. Wskazanie przyczyny pełni też wobec pracownika funkcję gwarancyjną, gdyż tylko w granicach wskazanych przyczyn toczyć się może proces, w którym kontroli podlega prawidłowość postępowania pracodawcy. Podanie nieprawdziwej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę prowadzi do uznania bezprawności tego wypowiedzenia. Konkretność przyczyny oznacza konieczność jej precyzyjnego określenia, przy czym konkretność należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę. Powołując orzeczenie Sądu Najwyższego Sąd wskazał, że nie wystarczy ogólny lub powtórzenie wyrażeń ustawowych jeżeli nie jest to połączone ze wskazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają. Naruszeniem art. 30 § 4 kp jest brak wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, a także podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny „nierzeczywistej” Z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Ocena przyczyny podanej w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę pod względem jej konkretyzacji – a także rzeczywistości – dokonywana jest z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, czyli pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę.

Analizując, sporne wypowiedzenie Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, iż wskazana w nim przyczyna nie uzasadniała zwolnienia powódki. Nie ulega wątpliwości, iż we wskazanym w wypowiedzeniu okresie A. B. nie wykonała ustalonego dla kierowanej przez nią jednostki handlowej planu sprzedaży, jednakże – zdaniem Sądu – plany ustalone na takim poziomie nie były możliwe do zrealizowania. We wcześniejszym okresie powódka w większym lub mniejszym stopniu nałożone jej plany realizowała, jednakże od lipca 2014 roku plany te drastycznie wzrosły. Łuków, miasto, w którym znajdował się sklep, którym kierowała powódka nie należy do zbyt dużych miejscowości, znajduje się ono w regionie mało uprzemysłowionym, raczej rolniczym. W sytuacji, gdy w jednej miejscowości znajduje się kilka sklepów zajmujących się sprzedażą produktów tego samego rodzaju, w dodatku należących do dużych sieci handlowych, trudno uznać, by sklep powódki mógł stanowić dla nich dużą konkurencję. Dodatkowo na uwagę zasługuje również i fakt, iż po akcjach promocyjnych następuje „nasylenie” rynku w towary. Miesiące sierpień, wrzesień i październik są miesiącami albo wakacyjnymi, bądź też związanymi z dodatkowymi wydatkami połączonymi z rozpoczynającym się rokiem szkolnym. Sąd Rejonowy wskazał, że nie może budzić zdziwienia mniejsze zainteresowanie klientów sprzętem RTV AGD. Zauważyć przy tym należy, iż taki sprzęt jest stosunkowo drogi i nie należy do tego rodzaju artykułów, które kupuje się bardzo często. W realiach obecnego rynku na uwagę zasługuje również i to, że ogromną konkurencję dla sklepów stanowi sprzedaż internetowa, gdzie oferowane są sprzęty po znacznie korzystniejszych cenach niż te proponowane przez „zwykłe” sklepy.

Pozwany, powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2014 roku (II PK 116/13, Sąd podniósł, iż pracodawca ma prawo zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi zajmującemu samodzielne stanowisko w sytuacji, w której (choćby z przyczyn niezawinionych) nie osiąga właściwych wyników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie zadań, może bowiem zasadnie przewidywać, że zatrudnienie innego pracownika pozwoli mu na osiąganie lepszych efektów pracy. Analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego doprowadziła Sąd do wniosku, iż plany sprzedażowe nakładane na powódkę były obiektywnie niemożliwe do zrealizowania, a ich wzrost wskazywać może, iż pracodawca liczył się i godził z możliwością ich niewykonania. Zatrudniony na miejsce powódki nowy kierownik również nie zrealizował planów, co w konsekwencji doprowadziło do zamknięcia sklepu w styczniu 2015 roku.

W świetle powyższego Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, iż niezasadne było zwolnienie A. B. z pracy. Przepis art. 45 kp, w § 1 stanowi, iż 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.

Powódka A. B. wносиła o zasądzenie na jej rzecz kwoty 5.640 zł. W myśl art. 47<sup>1</sup> kp, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie dłużej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia w przypadku powódki wynosi 3 miesiące (art. 36 pkt 3 kp). Jej jednomiesięczne wynagrodzenie to kwota 2.108 zł (k. 17). Po pomnożeniu tej kwoty przez trzy Sąd otrzymał kwotę 6.324 zł, zasądził jednak na rzecz powódki kwotę przez nią dochodzoną w wysokości 5.640 zł kierując się normatywnym zakazem orzekania ponad żądanie (art. 321 kpc).

Zgodnie z treścią art. 477<sup>2</sup> § 2 kpc, Sąd nadał wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.108 zł tj. kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

O opłacie od pozwu Sąd orzekł na mocy art. 113 ust. 1 Ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2005 roku, Nr 167, poz. 1398 ze zm.), zgodnie z treścią uchwały Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku (sygn. akt I PZP 1/07, OSNP 2007/19-20/269). W uchwale tej Sąd Najwyższy wskazał, że sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych

w art. 113 ust. 1 w/w ustawy kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu. Zatem, opłata w sprawie niniejszej stanowi 5% od kwoty 5.640 zł, co daje kwotę 282 zł. Jednocześnie, na podstawie art. 98 kpc i wyrażonej w nim zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu, Sąd zasądził od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w L. na rzecz A. B. kwotę 60 zł, tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, obliczoną na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013 r., poz. 490). Postanowieniem z dnia 11 stycznia 2016 roku na skutek wniesionego zażalenia Sąd uchylił postanowienie w przedmiocie kosztów procesu zawarte w zaskarżonym wyroku i zasądził na rzecz powódki od pozwanego kwotę 531 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Apelację od powyższego wyroku wniosła pozwana zaskarżając go w całości i zarzucając mu:

1. naruszenie norm prawa materialnego

-tj. art. 30 §4 kp poprzez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, iż wskazane w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu z pracownikiem przyczyn wypowiedzenia nie spełnia kryteriów podania przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia z art. 30 §4 kp;

-art. 45 §1 kp przez błędną wykładnię skutkującą niewłaściwym jego zastosowaniem, polegającą na przyjęciu, iż wskazanie w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny stanowią przyczyny niewystarczające dla rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem.

2. naruszenie norm prawa procesowego, a mianowicie art. 233 §1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów polegające na błędnym ustaleniu, iż wskazana przez pracodawcę przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie warunków pracy i płacy powódce nie uzasadniała zwolnienia powódki;

3. sprzeczność istotnych ustaleń faktycznych Sądu z zebrany w sprawie materiałem dowodowym, która miała wpływ na wynik sprawy, polegającą na przyjęciu, że wskazana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie uzasadniała zwolnienia powódki.

Zarzucając powyższe pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych za obydwie instancje, ewentualnie uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja w sprawie nie zasługuje na uwzględnienie, zarzuty wskazane w niej są niezasadne.

W pierwszej kolejności należy zauważyć, że w sprawie brak jest podstaw do uwzględnienia sięgającego dalej wniosku o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu. Zgodnie z obowiązującymi przepisami postępowania cywilnego możliwość uchylenia wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania ograniczona została do enumeratywnie wskazanych okoliczności, mianowicie może nastąpić to wyłącznie w razie stwierdzenia nieważności postępowania (art. 386 § 2 k.p.c.) lub w razie nierozpoznania istoty sprawy albo gdy wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości (art. 386 § 4 k.p.c.). W rozpoznawanej sprawie żadna z powołanych przesłanek nie zachodzi, a nawet sama apelująca nie uzasadnia istnienia podstaw do uchylenia zaskarżonego wyroku.

Rozpoczynając rozważania w sprawie, należy stwierdzić, że Sąd Okręgowy w pełni podziela ustalenia faktyczne, poczynione przez Sąd Rejonowy i argumentację prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego wyroku, co powoduje, iż nie zachodzi potrzeba ich szczegółowego powtarzania (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22

kwietnia 1997 roku, II UKN 61/97, OSNAP 1998 nr 9, poz. 104, wyrok SN z dnia 12 stycznia 1999 roku, I PKN 521/98, OSNAP 2000, nr 4, poz. 143).

Zdaniem Sądu Okręgowego bezzasadny jest zarzut swobodnej oceny dowodów jak również zarzut sprzeczność istotnych ustaleń faktycznych Sądu z zebranych w sprawie materiałem dowodowym,

Wskazać należy, że w myśl przepisu art. 233 §1 kpc Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Zgodnie z poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 czerwca 1999 r. (II UKN 685/98, OSNP 2000/17/655) ramy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego.

Zdaniem Sądu Okręgowego ocena dowodów dokonana przez Sąd I instancji została dokonana w sposób odpowiadający przedstawionym wyżej kryteriom, a zarzuty strony skarżącej w tym zakresie są bezzasadne.

Sąd Rejonowy w uzasadnieniu wyroku bardzo dokładnie i wnikliwie przeanalizował zebrany materiał dowodowy. W żaden sposób nie można uznać, iż ocena dowodów jest, jak to widzi strona pozwana, oceną dowolną. Sąd Okręgowy w pełni akceptuje ustalony przez Sąd Rejonowy stan faktyczny i dokonaną ocenę prawną.

Jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logiczne, poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 kpc.) i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo skutkowych, przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (wyrok SN z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00, LEX nr 56906).

Reasumując dowodzenie naruszenia przez sąd zasad swobodnej oceny dowodów nie może polegać na przedstawieniu przez, stronę alternatywnego stanu faktycznego, a tylko na podważeniu przesłanek tej oceny ze wykazaniem, że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna - czego skarżąca we wniesionej apelacji nie uczyniła.

Wbrew zarzutom apelacji Sąd Rejonowy ocenił wszystkie zaoferowane przez strony dowody, dokładnie je omówił wskazał, którym dowodom dał wiarę, a którym wiary odmówił prawidłowo uzasadniając przyczyny odmowy. Sąd Okręgowy w pełni akceptuje tę ocenę i uznaje ją za własną.

Należy podkreślić, że Sąd Rejonowy w sposób szczegółowy przeanalizował zgromadzone dowody w tym zeznania wszystkich świadków

Nie naruszył Sąd także przepisów prawa materialnego wskazanych w apelacji.

Rację ma Sąd Rejonowy, że przyczyna wypowiedzenia wskazana przez pracodawcę w złożonym powódce oświadczeniu woli, nie uzasadnia wypowiedzenia umowy o pracę. Zarzuty wskazane w wypowiedzeniu nie znalazły potwierdzenia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Prawidłowo Sąd ustalił, że powódka dokładała wszelkiej staranności by zwiększyć efektywność sprzedaży i móc zrealizować otrzymane plany. Wskazuje choćby na to fakt, iż w miesiącach lipcu, sierpniu i wrześniu 2014 roku sprzedaż systematycznie wzrastała, jakkolwiek nie osiągnęła ona wyznaczonego pułapu. Należy za Sądem Rejonowym wskazać, że przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości, uzasadnia wypowiedzenie brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych, jednakże przyczyna powinna być konkretna i rzeczywista. Pozwany pracodawca wskazując jako przyczynę zwolnienia jako brak efektywności w zarządzaniu sprzedażą towarów, a przede wszystkim niewykonanie ustalonego dla kierowanej przez nią jednostki handlowej planu

sprzedaży, w okresie od sierpnia do października 2014 roku nie wykazał, iż powódka mogła wykonać nałożone, na nią ciągle rosnące, plany sprzedażowe. Sąd Rejonowy prawidłowo, w oparciu o zgromadzony materiał dowodowy, ustalił, iż wykonanie tych zawyżonych planów, mimo dokładania przez powódkę, staranności nie było możliwe, o czym dobitnie świadczy to, że następczyni powódki także planów nie wykonywała, a wkrótce potem tj. w styczniu 2015 roku ( po dwóch miesiącach od wypowiedzenia powódce umowy), sklep prowadzony przez powódkę został zlikwidowany.

Powyższe powoduje, że wskazana w spornym wypowiedzeniu przyczyna nie mogła uzasadniać zwolnienia powódki albowiem plany ustalone były na takim poziomie, że nie były możliwe do zrealizowania. Słusznie zauważył Sąd Rejonowy, że wzrost planów sprzedażowych wskazywać może, iż pracodawca liczył się i godził z możliwością ich niewykonania.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy, oceniając materiał dowodowy, prawidłowo uznał, że brak było uzasadnienia do wypowiedzenia powódce umowy o pracę z przyczyn wskazanych w spornym wypowiedzeniu, co powoduje, że wypowiedzenie to narusza przepisy kodeksu pracy zobowiązujące do wskazania faktycznej i prawdziwej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę.

Strona pozwana nie udowodniła w żaden sposób, że przyczyna wypowiedzenia uzasadniała wypowiedzenie umowy o pracę.

Strona powodowa w przeciwieństwie do pozwanego przedstawiła dowody potwierdzające, że przyczyna wskazana w oświadczeniu woli nie uzasadniała zwolnienia powódki z pracy.

Powyższe powoduje, iż Sąd Rejonowy prawidłowo zasądził na rzecz powódki odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

Mając na względzie powyższe uwagi, Sąd Okręgowy stwierdza, że wyrok Sądu Rejonowego jest trafny i nie został skutecznie podważony przez apelującego co uzasadnia oddalenie apelacji na podstawie powołanych przepisów oraz art. 385 k.p.c.

Koszty procesu uzasadnia art. 98 kpc w związku z art. 108 k.p.c oraz § 10ust. 1pkt 1Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z 22.10.2015r. ( Dz U. z 2015r. poz 1800).