

Sygn. akt IV Pa 49/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 stycznia 2020r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący : SSO Katarzyna Antoniak

Sędziowie : SO Jerzy Zalasiński

SO Jacek Witkowski (spr.)

Protokolant : sekr. sądowy Monika Świątek

po rozpoznaniu w dniu 29 stycznia 2020 r. w Siedlcach

na rozprawie

sprawy z powództwa J. B. (1)

przeciwko (...) Sp. z o.o. w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 16 września 2019r.
sygn. akt IV P 279/18

oddala apelację.

J. Z. K. J. W.

Sygn. akt IV Pa 49/19

UZASADNIENIE

W pozwie wniesionym 21 listopada 2018 r. przeciwko (...) sp. z o. o. w W. powódka J. B. (1) domagała się uznania wypowiedzenia jej umowy o pracę z 31 października 2018 r. za bezskuteczne i nałożenia na pozwanego obowiązku dalszego zatrudnienia powódki do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy, a w razie upływu okresu wypowiedzenia, przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenia wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że jest zatrudniona u pozwanej oraz jej poprzedników prawnych od 1994 r. Podkreśliła, że jest sumiennym pracownikiem, docenianym przez pracodawcę i ostatnio pełniącym obowiązki kierownika biura obsługi klienta. Wskazała, że angażowała się w swoją pracę pomimo ciągłego zwiększania jej obowiązków oraz zmniejszania się liczby pracowników biura, co z kolei nie pozwalało jej realizować dodatkowych wymagań stawianych przez pozwaną. Powódka odniosła się do postawionych jej w pisemnym wypowiedzeniu zarzutów, uznając je za niezasadne.

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie na jej rzecz od powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na rozprawie powódka zmieniła powództwo w ten sposób, że w miejsce dotychczasowego roszczenia o przywrócenie do pracy wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Pozwana spółka niezmiennie wnosiła o oddalenie powództwa.

Wyrokiem z 16 września 2019r. Sąd Rejonowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanego (...) sp. z o. o. w W. na rzecz powódki J. B. (1) kwotę 13.959,54 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz kwotę 1.300,00 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu. Ponadto nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Siedlcach 1.322,00 złote tytułem tej części opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona. Wreszcie, wyrokowi w części zasądzającej odszkodowanie nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.653,18 złotych.

Sąd Rejonowy rozstrzygnięcie swoje oparł na następujących ustaleniach faktycznych:

J. B. (1) od 1 stycznia 1994 r. była pracownikiem (...) sp. z o. o. w W. (w tym jej poprzedników prawnych), zatrudnionym na stanowisku konsultanta do spraw obsługi klienta, w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Pracę dla pozwanej spółki powódka wykonywała w Biurze (...) w M.. Pracodawca określił wymogi co do stroju obowiązującego w miejscu pracy, których powódka przestrzegała. Do zadań J. B. (1) należało w szczególności utrzymanie i obsługa obecnych oraz pozyskanie nowych klientów indywidualnych i instytucjonalnych, sprzedaż produktów oferowanych przez spółkę, zawieranie aneksowanie i rozwiązywanie umów z klientami, realizowanie wyznaczonych celów, w tym sprzedażowych, obsługowych, jakościowych i utrzymaniowych.

Pozwana spółka w 2016 r. rozpoczęła sprzedaż energii elektrycznej klientom indywidualnym. Z czasem pracownikom BOK zaczęto w związku z tym określać cele dotyczące oferowania potencjalnym klientom usług i produktów spółki, takich jak aktywacja kont eBOK, produktu (...) oraz zawarcie umowy sprzedaży energii elektrycznej. W tym zakresie powódka wykonywała telefony do klientów z bazy pracodawcy, wysyłała maile, oferowała sprzedaż paliwa gazowego, energii elektrycznej i pozostałych produktów spółki przychodzącym do biura interesantom, w tym klientowi-przedsiębiorcy w dniu 31 sierpnia 2018 r., pokazując jednocześnie ulotki reklamowe. Informowała o zasadach oferty swojego pracodawcy i walorach samej firmy. (...) elektryczna nie cieszyła się jednak zainteresowaniem klientów z uwagi na fakt, że cena oferowana przez pozwaną spółkę była wyższa niż u podmiotów konkurencyjnych działających na tym samym rynku i klienci nie byli zainteresowani zmianą dostawcy energii elektrycznej.

W okresie od 1 lipca do 30 września 2018 r. J. B. (1) pełniła dodatkowo obowiązki kierownika Biura (...) w M..

Pracodawca organizował dla pracowników różnego rodzaju szkolenia, najczęściej e-learningowe, w których powódka brała udział. Nie przeprowadziła jednak do końca ćwiczenia z systemu (...) w zakresie generowania umowy sprzedaży energii elektrycznej zleconego jej do wykonania 21 września 2018 r.

Na II kwartał 2018 r. pracodawca postawił przed powódką zadanie doprowadzenia do aktywowania przez klientów 73 kont eBOK, umożliwiających dostęp do konta i załatwianie spraw drogą elektroniczną oraz zawarcia z klientami 15 umów na sprzedaż energii elektrycznej. Na III kwartał 2018 r. cele dla powódki polegały natomiast na doprowadzeniu do aktywowania przez klientów 75 kont eBOK, zawarcia z klientami 28 umów sprzedaży energii elektrycznej oraz sprzedaży 91 klientom produktu (...), skierowanego do przedsiębiorców i polegającego na podpisaniu umowy z gwarancją stałej ceny przez cały okres jej obowiązywania.

Powódce nie udało się doprowadzić do zawarcia w 2018 r. jakiegokolwiek umowy sprzedaży energii elektrycznej. W II kwartale 2018 r. nie udało się jej też doprowadzić do aktywowania przez klientów kont eBOK, w III kwartale 2018 r. zawarła natomiast z 19 klientami umowę na zakup produktu (...).

W dniach 20 lipca 2018 r. i 23 sierpnia 2018 r. rozmowy z powódką na temat sytuacji w BOK w M. przeprowadził dyrektor obszaru sprzedaży P. N.. Każde z tych spotkań zakończyło się spisaniem notatki służbowej. W notatce po pierwszym spotkaniu stwierdzono, że powódka wykona minimum 10 telefonów dziennie do osób z bazy danych klientów, zaferuje każdemu klientowi zakup energii elektrycznej, mBOK, ekoFV i wręczy formularz zgody z prośbą o zatwierdzenie po uprzednim poinformowaniu oraz rozniesie ulotki. W notatce po drugim spotkaniu stwierdzono, że w zakresie (...) powódka wykona telefon do największych klientów oraz klientów, którym kończy się taka umowa, każdemu klientowi zaferuje sprzedaż energii elektrycznej, mBOK, ekoFV i wręczy formularz zgody z prośbą o zatwierdzenie po uprzednim poinformowaniu, a także rozniesie ulotki.

J. B. (1) korzystała z urlopu wypoczynkowego w II kwartale przez 23 dni robocze, a w III kwartale przez 20 dni, zaś od 24 września do 5 października 2018 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim.

W 2018 r. J. uzyskała łączne oceny jakościowe i wyników swojej pracy: za II kwartał - na poziomie 48%, za III kwartał - na poziomie 66%.

W dniu 11 października 2018 r. BOK w M. odwiedzili pracownicy pozwanej spółki - kierownik sekcji bezpieczeństwa i specjalista ds. ochrony zasobów, którzy stwierdzili pozostawienie po zakończonej pracy korespondencji służbowej wychodzącej na biurku telefonu służbowego nie zabezpieczonego hasłem chroniącym przed nieuprawnionym dostępem, pozostawienie po zakończonej pracy w pomieszczeniu, w którym prowadzona jest obsługa klientów dokumentów zawierających dane osobowe, przechowywanie segregatorów zawierających dane osobowe, rejestry umów oraz bieżącą korespondencję z klientem w szafie niezamkniętej na klucz.

Pracodawca 31 października 2018 r. wypowiedział J. B. (1) umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, jako przyczyny wskazując niewykonywanie obowiązków pracowniczych w zakresie realizacji powierzonych celów w drugim oraz trzecim kwartale 2018 r., tj. niezrealizowanie w drugim kwartale dwóch celów dotyczących zawarcia umów na energię elektryczną oraz aktywowania kont eBOK i niezawarcie żadnej umowy na energię elektryczną i nieaktywowanie żadnego konta eBOK, niezrealizowanie w trzecim kwartale celu dotyczącego zawarcia umów na energię elektryczną i nie podpisanie żadnej umowy w tym kwartale oraz niezrealizowanie celu dotyczącego (...); negatywna ocena pracy wobec braku poprawy i efektów sprzedażowych pomimo organizowania indywidualnych szkoleń i treningów; nie wykazywanie zaangażowania w sprzedaż energii elektrycznej oraz oferowania pozostałych produktów i ofert spółki np. oferta (...), nie wykazywanie aktywności w oferowaniu klientom biura zawarcia umowy na energię elektryczną, nie podejmowanie działań zmierzających do sprzedaży energii elektrycznej (nie informowanie klientów o ofercie, także w obecności trenera w biurze obsługi klienta), nie podejmowanie działań zmierzających do poprawy wyników sprzedażowych w zakresie energii elektrycznej; nie wykonywanie założeń planu naprawczego z 20 lipca 2018 r. i 23 sierpnia 2018 r. i nie zwiększenie ilości zawartych umów na energię elektryczną; niezrealizowanie wymaganych szkoleń, co potwierdza niewykonanie ćwiczenia z systemu (...) w zakresie generowania umowy - nie przesłanie wykonanego ćwiczenia trenerowi zgodnie z poleceniem, zleconego do wykonania 21 września 2018 r. z zakresu zawierania umów oraz zmiany danych klienta, koniecznego do odbycia w związku z wprowadzeniem nowych funkcjonalności systemu, którego odbycie miało zwiększyć efektywność pracowników i pozwolić na prawidłową obsługę klienta; nieprawidłowa obsługa klienta - w trakcie wizyty Dyrektora O. Sprzedaży w BOK 31 sierpnia 2018 r., pomimo wyrażenia przez klienta chęci podpisania umowy na energię elektryczną powódka nie przedstawiła mu żadnego rozwiązania, a sytuacja sprzedażowa nie została wykorzystana; niestosowanie ubioru służbowego mimo wielokrotnie zwracanych uwag; naruszenie wewnętrznych przepisów w zakresie ochrony i obiegu dokumentów oraz bezpieczeństwa danych - w wyniku przeprowadzonego w BOK w M. 11 października 2018 r. audytu przez Biuro (...) został stwierdzony fakt nie przestrzegania zasad dotyczących bezpieczeństwa dokumentów i nadzorowania obiegu dokumentów:

- pozostawiony przez powódkę na biurku telefon służbowy nie był zabezpieczony hasłem chroniącym przed nieuprawnionym dostępem; telefon po zakończonej pracy pozostawiony został na biurku w pomieszczeniu, gdzie prowadzona jest obsługa klientów;

- dokumenty zawierające dane osobowe, takie jak „Warunki przyłączenia do sieci”, „Wniosek o rozwiązanie umowy kompleksowej”, „Oświadczenie o zmianie danych zawartych w umowie”, zostały pozostawione przez powódkę bez nadzoru po zakończonej pracy, w pomieszczeniu, w którym prowadzona jest obsługa klientów;
- segregatory zawierające dane osobowe, rejestry umów oraz bieżącą korespondencję z klientem, znajdowały się w niezabezpieczonej szafie tj. niezamkniętej na klucz;
- korespondencję służbową wychodząca powódka pozostawiła po zakończonej pracy w miejscu ogólnie dostępnym, bez odpowiedniego zabezpieczenia.

W 2019r. pozwana spółka wycofała ze swojej oferty sprzedaż energii elektrycznej.

W tak przedstawionym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo J. B. (1) za zasadne.

Sąd Rejonowy wskazał, że samo niewykonanie zakładanych przez pracodawcę celów powinno uwzględniać zachowanie pracownika w kontekście jego obowiązków. Umowa o pracę nie jest bowiem umową rezultatu, a umową starannego działania. Natomiast 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. Sąd zauważył, że zawarcie umowy na sprzedaż energii elektrycznej nie zależało tylko od aktywności powódki, ale przede wszystkim od istnienia uzasadnionej potrzeby klienta zmiany dotychczasowego, najczęściej wieloletniego dostawcy energii elektrycznej na takiego, który nie kojarzy się z rynkiem energii elektrycznej, ale gazu ziemnego. Sąd uznał za wiarygodne zeznania powódki, że większość potencjalnych klientów nie chciała w ogóle podejmować wątku zmiany dostawcy energii elektrycznej, a ci z którymi zdołała podjąć ten temat rozmowę, po usłyszeniu warunków finansowych kończyli na tym dyskusję. Jak zeznała powódka i potwierdził to świadek Z. I. oraz ich przełożony P. N., cena energii elektrycznej oferowana przez pozwanego była wyższa niż u konkurencji. Trudno było więc oczekiwać od powódki, że będzie skutecznie oferować klientom zakup od pozwanego energii elektrycznej i to na poziomie satysfakcjonującym jej pracodawcę w sytuacji, gdy atuty tej oferty były znikome dla przeciętnego konsumenta, który kieruje się przede wszystkim ceną, a drugorzędna dla niego pozostaje kwestia tego, czy np. będzie miał blisko z miejsca zamieszkania do biura obsługi klienta i wszystkie swoje sprawy dotyczące mediów załatwi w jednym miejscu.

Dalej Sąd pierwszej instancji wskazał stwierdził, że pozwany pracodawca nie wykazał, że narzucane powódce plany sprzedaży energii elektrycznej, produktu (...) czy aktywacji kont eBOK w ogóle były możliwe do zrealizowania. Oferta sprzedażowa energii elektrycznej pozwanego, zdaniem Sądu Rejonowego, nie była atrakcyjna dla klienta. Na początku 2019r. pozwany wycofał ofertę ze sprzedaży.

Odnosnie usługi (...) Sąd Rejonowy stwierdził, że aktywowanie takiego konta przez klienta wymagało przede wszystkim woli samego klienta. Powódka wysyłała linki aktywacyjne do klientów, za ich uprzednią zgodą na przesyłanie ofert marketingowych.

Sąd pierwszej instancji podniósł, że powódka wbrew twierdzeniom pozwanego pracodawcy, była zaangażowana w swoją pracę, bowiem oferowała klientom przychodzącym do biura zakup również energii elektrycznej i produktu (...), wykonywała telefony do osób z bazy danych pozwanego, zachęcała te wszystkie osoby do skorzystania z oferty pozwanej spółki, przedstawiała zalety oferty pozwanego. Powódka nie uchylała się od tych obowiązków, nie dyskredytowała w żaden sposób oferty swojego pracodawcy.

Karta obserwacji złożona przez pracodawcę (k.87-88), nie była według Sądu Rejonowego, miarodajna do oceny zaangażowania powódki w oferowanie sprzedaży produktów pozwanego, ponieważ sporządzono ją na podstawie obserwacji poczynionych w ciągu jednego dnia, nadto w okresie, kiedy powódka pełniła dodatkowo obowiązki

kierownika BOK. Karta ta nie obrazuje codziennej pracy powódki i jej bieżących kontaktów z klientami w dłuższej perspektywie czasowej.

Dalej Sąd Rejonowy stwierdził, że istotnym elementem mającym wpływ na jakość pracy powódki miała niska obsada kadrowa w BOK w M.. W okresie od lipca do września 2018r. na powódkę nałożono dodatkowe obowiązki kierownika BOK w M., co z pewnością skutecznie zmniejszyło jej wymiar czasu pracy, który mogła poświęcić na pozyskiwanie klientów i sprzedaż produktów pozwanej spółki, a także wykonywanie ćwiczeń i szkoleń zleczanych przez pracodawcę.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, iż powódka była wieloletnim pracownikiem pozwanego i swoje obowiązki pracownicze wykonywała sumiennie. Pracodawca miał do powódki zaufanie, czego wyrazem było powierzenie jej czynności kierownika BOK w II i III kwartale 2018r. Sąd nie podzielił argumentacji pozwanego, że powódka nie uczestniczyła w szkoleniach, a w szczególności w szkoleniu przeprowadzonym w dniu 21 września 2018r. z zakresu zawierania umów na dostawę energii elektrycznej. Czas na udział w szkoleniach pokrywał się bowiem z godzinami pracy powódki, która ze względu na jednoosobową obsadę biura nie była w stanie pogodzić obowiązków pracownika i kierownika BOK z uczestnictwem w szkoleniu. Zdaniem Sądu Rejonowego, nie znalazły również potwierdzenia zarzuty dotyczące nieprawidłowej obsługi przez powódkę klienta w dniu 31 sierpnia 2018r. Sąd Rejonowy przyjął za wiarygodne twierdzenie powódki oraz zeznania świadka Z. I., iż klient obsługiwany w tym dniu przez powódkę był poinformowany o możliwości zawarcia umowy na dostawę energii elektrycznej. Jako niezasadne Sąd Rejonowy ocenił zarzuty pozwanego w zakresie łamania przez powódkę zasad bezpieczeństwa dokumentów, co miało mieć miejsce w dniu 11 października 2018r. Sąd podkreślił, że po zamknięciu biura nie było żadnego realnego zagrożenia, iż dokumenty pozostawione przez powódkę na biurku przedostaną się w niepowołane ręce. Sąd uznał, że ciężar gatunkowy tego rodzaju uchybienia nie był na tyle rażący, aby skutkowało wypowiedzeniem powódce umowy o pracę.

W konkluzji Sąd Rejonowy przyjął, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było nieuzasadnione. W związku z tym roszczenie powódki o zasądzenie odszkodowania miało uzasadnione podstawy w myśl art.45§1 kp w zw. z art.47¹kp ,tj. do wysokości wynagrodzenia za pracę za okres 3 miesięcy.

Od powyższego wyroku apelacje złożył pozwany (...) sp. z o. o. w W., reprezentowany przez pełnomocnika, zaskarżając go w całości i zarzucając mu:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego ,tj. art.30§4 kp w zw. z art.45§1 kp poprzez wadliwe uznanie przez Sąd Rejonowy, że wypowiedzenie umowy o pracę z powódką narusza przepisy prawa, a w konsekwencji błędne przyjęcie, że powódce przysługuje prawo do odszkodowania. Ponadto naruszenie art.45§1 kp poprzez błędną wykładnię i uznanie, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było nieuzasadnione w sytuacji, gdy powódka nie realizowała powierzonych jej celów w II i III kwartale 2018r. oraz nie uczestniczyła w wymaganych szkoleniach,
2. naruszenie przepisów postępowania, mających wpływ na wynik sprawy ,tj. art.233§1 kpc poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie oraz wyprowadzenie z zeznań świadka Z. I. wniosków z nich niewynikających ,tj. że powódka była zaangażowana w swoją pracę i oferowała klientom zakup energii elektrycznej i produktu „Stała niska cena” podczas, gdy z innych dowodów zgromadzonych w sprawie w tym zeznań świadka P. N. wynika, że powódka nie wykonywała swoich obowiązków w zakresie realizacji powierzonych celów, w tym oferowania klientom umów na dostawy energii elektrycznej oraz aktywowania im kont E-BOK. Ponadto Apelując zarzuciła brak wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego i przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów polegające na dokonaniu ustaleń wyłącznie na podstawie zeznań powoda oraz zeznań świadków w takim zakresie, w jakim pokrywały się z przesłuchaniem powoda, z jednoczesnym pominięciem tej części zeznań świadków, które były niezgodne z zeznaniami powódki, co doprowadziło do przyjęcia, że powódka nie mogła zrealizować powierzonych celów w II i III kwartale 2018r. oraz pominięcie dowodu z zeznań świadków P. N., J. B. (2) oraz dokumentów z wydruku systemu, dotyczących obecnych pracowników BOK w M., z których wynika, że obecnie osoby zatrudnione w BOK wykonują swoją pracę bardziej efektywnie i osiągają lepsze wyniki sprzedażowe w porównaniu z poprzednimi pracownikami, w tym z powódką i świadkiem Z. I..

Wskazując na powyższe, pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa.

Powódka wniosła o oddalenie apelacji. Podała, że swoje obowiązki pracownicze wykonywała w sposób staranny, zaś natomiast pozwany pracodawca obarczył ją nadmierną ilością zadań. Wyjaśniła, że do grudnia 2016r. w Biurze (...) w M. zatrudnionych było 4 pracowników ,tj. trzech konsultantów i kierownik. W późniejszym okresie pozwany pracodawca zmniejszył obsadę BOK w M. do dwóch pracowników przy pozostawieniu takiej samej ilości zadań. W II i III kwartale 2018r. obsada ta była jednoosobowa. Ten stan rzeczy wpłynął znaczne obciążenie powódki pracą, co skutkowało gorszą jakością obsługi klientów (ze względu na wydłużony czas oczekiwania w kolejce) oraz możliwość uczestniczenia powódki w szkoleniu. Powódka podkreśliła, że dokumenty w godzinach pracy były zawsze pod nadzorem pracownika, zaś po jej zakończeniu były przechowywane w zamkniętych pomieszczeniach. Wskazała, że pozwany dwukrotnie powierzył jej funkcję kierownika BOK ,tj. od 15 października 2017r. do 15 stycznia 2018r. oraz od 1 lipca 2018r. do 30 września 2018r. Za wykonywanie dodatkowych czynności kierownika BOK powódka nie otrzymała wynagrodzenia.

W ocenie Sądu Okręgowego apelacja strony pozwanej nie jest zasadna. Sad Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych i ocenił dowody z zachowaniem reguł określonych w art.233§1 kpc. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy dokonał oceny prawnej, która doprowadziła do przyjęcia, iż pozwany pracodawca wypowiadając powódce umowę o pracę naruszył przepisy prawa materialnego ,tj. art.30§4 kp, co skutkowało zasądzeniem na rzecz powódki odszkodowania na podstawie art.45§1 kp w zw. z art.47¹kp.

Sąd Okręgowy w całości podziela ustalenia faktyczne i ocenę prawną dokonaną przez Sąd pierwszej instancji. Trafnie Sąd Rejonowy przyjął, że umowa o pracę jest umową starannego działania, a nie umową rezultatu. Na podzielenie zasługuje argumentacja Sądu Rejonowego, iż powódka wykonywała swoją pracę w II i III kwartale 2018r. z zachowaniem należytej staranności. Nałożone na powódkę cele sprzedażowe w zakresie sprzedaży energii elektrycznej, a także zakładania kont E-BOK były nierealistyczne. Zasadnie Sąd pierwszej instancji ustalił, że oferty sprzedażowe pozwanego nie były atrakcyjne dla dotychczasowych klientów ze względu na wyższą cenę za energię elektryczną, niż oferowały to firmy konkurencyjne. Zarzuty apelacyjne przekroczenia przez Sąd Rejonowy przekroczenia zasady swobodnej oceny materiału dowodowego nie znajdują usprawiedliwionych podstaw. Strona pozwana pomija bowiem fakt wykonywania przez powódkę pracy w II i III kwartale 2018r. w radykalnie zmniejszonej obsadzie kadrowej. Podkreślenia wymaga, że do końca 2016r. w BOK w M. było zatrudnionych 4 pracowników, w późniejszym okresie obsada kadrowa została zmniejszona do 2 pracowników, a w II i III kwartale 2018r. do 1 pracownika. Wynika z tego, że pozwany określając plany sprzedażowe na II i III kwartał 2018r. nie uwzględnił sytuacji kadrowej w BOK w M.. Nie ulega wątpliwości, że promowanie nowych produktów wymaga bardziej intensywnych działań ze strony pracowników, niż produktu dotychczasowego ,tj. sprzedaży gazu ziemnego. Powódka nie była w stanie podolać tym obowiązkom. Wskazać należy, że zasadność wypowiedzenia umowy o pracę powinna być oceniana również w kontekście dotychczasowych obowiązków wykonywanych przez pracownika zwłaszcza przy długoletnim stażu w tym samym przedsiębiorstwie. S. powódka zwróciła uwagę, iż pozwany pracodawca dwukrotnie powierzał jej obowiązki kierownika BOK w krótkich odstępach czasowych i wyprowadzić z tego należy wniosek, że powódka cieszyła się zaufaniem pracodawcy. Zatem zasadność wypowiedzenia powinna być oceniana również w aspekcie dotychczasowej jakości świadczonej pracy przez pracownika na rzecz pozwanego pracodawcy. Pozwany pracodawca dokonując wypowiedzenia powódce umowy o pracę kierował się głównie okolicznością związaną z brakiem realizacji planów sprzedażowych energii elektrycznej, co uczynił w oderwaniu od pozostałych czynności, które wykonywała powódka jako kierownik biura i zarazem sprzedawca gazu ziemnego. Odnosząc się zaś do pozostałych zarzutów zawartych w wypowiedzenia umowy o pracę Sąd Okręgowy w całości podzielił ustalenia i ocenę prawną zawartą w uzasadnieniu wyroku Sądu pierwszej instancji.

Reasumując Sąd drugiej instancji uznał, że apelacja strony pozwanej nie zasługiwała na uwzględnienie i z mocy art.385 kpc podlegała oddaleniu.

(...)J. J. (2) Z.