

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 18 grudnia 2013 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. na rzecz powoda P. L. (1) kwotę 13.380 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę z ustawowymi odsetkami od dnia 28 kwietnia 2012 roku do dnia zapłaty oraz kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego powoda (pkt 1 wyroku); obciążył i nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa –Kasa Sądu Rejonowego dla Łodzi –Śródmieścia w Łodzi kwotę 669 zł tytułem kosztów sądowych, których obowiązku nie miał ponieść powód P. L. (1) (pkt 2) oraz nadal wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.460 zł (pkt 3).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powód P. L. (1) zatrudniony został w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K. począwszy od dnia 23 lutego 2009 roku, początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, następnie dwukrotnie na czas określony, a umową od 27 sierpnia 2010 roku na czas nieokreślony, niezmiennie na stanowisku reprezentanta farmaceutycznego na terenie Ł. i województwa (...). Od 1 marca 2011 roku miesięczne wynagrodzenie powoda opiewało na kwotę 4.460 zł.

W umowie o pracę obowiązki powoda zostały oznaczone jako organizowanie spotkań naukowych dla farmaceutów. Faktycznie czynności te polegały na realizacji celów sprzedażowych firmy. Cele stawiane były pracownikom na początku roku na podstawie osiągnięć za rok poprzedni. Od początku zatrudnienia powoda jego bezpośrednią przełożoną była E. S. (1). Od września 2011 roku, w związku z awansem ww. na stanowisko dyrektora handlowego, jej miejsce zajęła A. B. (1). Współpraca powoda z A. B. (1) układała się bardzo dobrze, powód był zaangażowany w swoją pracę, nigdy nie odmawiał wykonania poleceń służbowych, chociaż miał problemy z systematycznością i terminowością (nieregularnie przygotowywał raporty). Jednakże żaden z pracowników nie był systematyczny w tej kwestii. Od września 2011 roku, po interwencji kierownika regionu wszyscy, w tym powód, przygotowywali i przekazywali A. B. (1) cotygodniowe raporty ze sprzedaży. Powód był cenionym pracownikiem, mówiło się o jego wyjątkowych zdolnościach sprzedażowych, był jednym z najlepszych pracowników w regionie, osiągał najlepsze wyniki. Dnia 2 listopada 2011 roku powód otrzymał upomnienie z racji nie wystawienia imiennych zaproszeń dla farmaceutów na szkolenia.

Powód nie osiągnął wyznaczonych celów założonych na rok 2011, jednakże zanotował największy wzrost sprzedaży w regionie. Żaden z pracowników pozwanego nie zrealizował swoich celów za rok 2011 w całości. W roku 2010 także cele nie zostały osiągnięte. Powód miał w swojej bazie od 60 do 70 klientów. Liczba ta była ruchoma, ponieważ część z klientów rezygnowała z zamówień, część aptek była likwidowana, niektóre apteki decydowały się na zamówienia centralne. Były to sytuacje niezależne od przedstawicieli. Liczba 129 klientów w bazie była nieaktualna. Przedstawiciele mieli obowiązek informowania przełożonych o zmianach w bazie klientów. Miało to wpływ na plany sprzedażowe. Jednakże ciężko było wyegzekwować te zmiany, dlatego mimo składanych zgłoszeń, na liście klientów przedstawicieli nadal znajdowały się tzw. „martwe dusze”. Zdarzało się, że przedstawiciel na swojej liście miał klienta innego przedstawiciela. Zmiany w bazie wprowadzać miała M. S., a następnie Ł. T. (1).

Do czasu, gdy E. S. (1) była bezpośrednią przełożoną powoda, ich stosunki układały się poprawnie. Również relacje z pozostałymi podwładnymi były dobre. Sytuacja zmieniała się z momentem awansu E. S. (1). Odtąd wszelkie informacje przekazywane były poprzez A. B. (1). Powód, wcześniej doceniany za kreatywne i indywidualne podejście do każdego klienta, nie uzyskiwał już zgody na modyfikację ogólnych działań marketingowych. Zgłaszane przez niego uwagi i propozycje zmian zaczęły być odbierane jako przejaw nadmiernej pewności siebie. W przypadku braku uzyskania zgody na wprowadzenie zmian w promocjach, powód realizował ofertę zgodnie z otrzymanymi wytycznymi. W firmie mówiło się, że E. S. (1) przestała lubić powoda.

Pod koniec 2011 roku powód stał się osobą niewygodną dla dyrektor handlowej. Z tego względu na kierownika regionu - A. B. (1), wywierane były naciski, aby zwolnić powoda. Kiedy E. S. (1) była kierownikiem regionu, powód był doceniany za pomysłowość, wiele sugestii było przez nią akceptowanych. Po awansie E. S. (1) powód nie zmienił podejścia do pracy ani stosunku do byłej bezpośredniej przełożonej. Nadal sugerował zmiany i modyfikacje przygotowanych ofert, natomiast nie spotkało się to już z uznaniem E. S. (1), która w rozmowach z A. B. (1) podkreślała, że nie życzy sobie takich osób w firmie, którym się za dużo wydaje. W mailu skierowanym do A. B. (1) 8 listopada 2011 roku E. S. (1) wskazała, że powód nie zdobywa nowych klientów, nie wykazuje chęci poprawy i nie przyjmuje uwag pod swoim adresem. E. S. (1) podniosła, że powód jest osobą o silnym charakterze, lubianą w zespole, więc jego zachowanie może wywrzeć negatywny wpływ na zachowanie innych pracowników. Jednocześnie dyrektor handlowa pozostawiła A. B. (1) decyzję w kwestii wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. W obawie o swoje stanowisko pracy A. B. (1) sporządziła statystykę z pracy powoda w ten sposób, aby jego wyniki wypadły mniej korzystnie na tle pozostałych pracowników, m.in. poprzez wyłączenie z analiz kluczowego klienta – Apteki (...), którą powód sam pozyskał, był jej opiekunem, a następnie została włączona do kluczowych klientów. W mailu stanowiącym odpowiedź na wiadomość od E. S. (1), A. B. (1) przedstawiła argumenty przemawiające za zwolnieniem P. L. (1), częściowo zawierając w nim sugestie E. S. (1) z 8 listopada 2011 roku.

Cele, jakie powód miał do zrealizowania na rok 2011 przedstawiały się następująco. P. L. (1) miał w założeniach odnotować wzrost sprzedaży o 25% w stosunku do roku ubiegłego. Planu tego nie wykonał, jednakże osiągnął wynik 22%. W ocenie pracowników, również powoda, wzrost sprzedaży o 25% był nie do osiągnięcia (we Francji wyznaczono cel 18%). W założeniach miał także pozyskać 38 nowych klientów – pozyskał 16. Nie udało mu się także doprowadzić na koniec roku do sytuacji, by 70% klientów składała zamówienia co miesiąc – wynik powoda wyniósł 25%. Powód osiągnął bardzo dobry wynik w porównaniu z resztą przedstawicieli w regionie w sprzedaży promocyjnych produktów, uzyskując 6 do 12-krotnie wyższą sprzedaż produktu S. (...) ml.

Od 9 grudnia 2011 roku powód przebywał na zwolnieniu lekarskim z powodu choroby wrzodowej żołądka. Wypowiedzenie umowy o pracę zostało powodowi wręczone 19 marca 2012 roku przez E. B.. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę wskazaną w wypowiedzeniu był: spadek ilości aktywnych klientów w województwie (...) (2011 vs 2010 roku), a rozszerzenie bazy klientów miało być jednym z podstawowych celów pracy przedstawiciela w 2011 roku oraz zaniedbanie wyników sprzedażowych firmy w powierzonym regionie, na skutek spadku ilości oraz efektywności zamówień klientów będących pod opieką przedstawiciela (2011 vs 2010 roku)

Stan faktyczny w przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych, dokumentów przedłożonych przez strony (w szczególności korespondencji mailowej E. S. (1) z A. B. (1)) oraz na podstawie dowodu z zeznań świadków: A. B. (1), E. K. (1) i I. N. (1) oraz powoda P. L. (1). Oceniając zawartość osobowych źródeł dowodowych w postaci zeznań świadków: E. S. (1), E. B. oraz Ł. T. (1), Sąd uznał je za wiarygodne jedynie w zakresie zgodnym z ustalonym stanem faktycznym. Sąd uznał za wiarygodne zgromadzone w sprawie dokumenty albowiem ich treść nie budziła wątpliwości Sądu, a ponadto żadna ze stron nie zakwestionowała prawdziwości zawartych w nich informacji.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy zważył, że roszczenie powoda, jako zasadne podlegało uwzględnieniu.

Sąd meriti przytaczając treść art. 45 § 1 k.p. oraz art. 30 § 4 k.p. wskazał, że pozwany jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę łączącej strony wskazał spadek ilości aktywnych klientów w województwie (...) oraz zaniedbanie przez powoda wyników sprzedażowych firmy w powierzonym regionie, na skutek spadku ilości oraz efektywności zamówień klientów będących pod opieką przedstawiciela.

Sąd Rejonowy podkreślił, że ciężar wykazania prawdziwości przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę spoczywa na pracodawcy. W ocenie Sądu wręczone powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę było nieuzasadnione, gdyż pozwany w toku postępowania nie udowodnił prawdziwości wszystkich zarzutów postawionych powodowi. Zdaniem Sądu I instancji, zgromadzony materiał dowodowy potwierdził, iż zarzuty znajdujące się w oświadczeniu

o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę, choć w jakim zakresie rzeczywiste, nie mogą stanowić podstawy wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd meriti uznał, że zarzut dotyczący spadku liczby aktywnych klientów w województwie (...) w bazie powoda, aczkolwiek rzeczywisty, gdyż spadek taki niewątpliwie miał miejsce, nie może się ostać, gdyż zarzut ten można postawić także innym pracownikom pozwanego (choćaby G. G.). Z kolei gorsze wyniki w pozyskiwaniu nowych klientów w 2011 roku przez wszystkich przedstawicieli, można uzasadniać na wiele sposobów, jak podkreślił Sąd nie wykluczając przy tym, iż przy bardziej wytężonej pracy każdego z nich możliwy byłby lepszy wynik. Sąd Rejonowy podkreślił, że jednak w stosunku do pozostałych pracowników nie wyciągnięto tak drastycznych konsekwencji jak w stosunku do powoda. Zebrany materiał dowodowy, zdaniem Sądu, potwierdził, że do pozostałych pracowników w ogóle nie było większych zastrzeżeń, poza standardowym w firmie zebraniem i omówieniem wyników sprzedażowych oraz stwierdzeniem, że wyniki należy poprawić. Sąd I instancji zwrócił uwagę, że faktem powszechnie znanym jest ogólne pogorszenie sytuacji gospodarczej w kraju, związanej z globalnym kryzysem ekonomicznym. Nadto, spadek liczby aktywnych klientów wiązać należało także z polityką firmy. Klienci, którzy w terminie nie regulowali zaległych faktur byli blokowani w systemie i nie mogli składać kolejnych zamówień. Sąd uznał za oczywiście zasadną odmowę współpracy z nierzetelnymi kontrahentami, z uwagi na ryzyko poniesienia strat przez firmę, jednakże wskazał, że listy zablokowanych klientów nie były systematycznie aktualizowane. Powodowało to, że przedstawiciele w swojej bazie mieli zarówno klientów, którzy już nie istnieją, którzy zrezygnowali ze współpracy, a także zablokowanych klientów, którzy opłacili faktury ze zwłoką oraz klientów zablokowanych, którzy w ogóle nie dokonali płatności. Pojawiały się też w bazie klienci innych przedstawicieli. Dlatego niewiarygodna dla Sądu była lista klientów przedstawiona przez pozwanego, a sporządzona przez świadka Ł. T. (1), na której znalazło się 129 pozycji. W świetle zeznań świadków, liczba ta absolutnie nie mogła stanowić aktualnej bazy powoda, gdyż przedstawiciele mieli w swojej bazie średnio 60-70 klientów. Sam pozwany w odpowiedzi na pozew przyznał także, że powód miał małą bazę klientów, oraz że liczba aktywnych klientów u powoda na dzień 28 listopada 2011 roku wynosiła 60.

Stawiany powodowi zarzut co do spadku liczby klientów, w znaczeniu by przyczyna ta mogła stanowić podstawę do wypowiedzenia umowy o pracę powodowi, Sąd uznał za nieuzasadniony. Powodowi udało się zyskać 16 nowych klientów do 9 grudnia 2011 roku, kiedy to udał się na zwolnienie lekarskie. Pozwana przyznała w pozwie, że powód do 28 listopada 2011 roku pozyskał 16 nowych klientów, zaś z analiz wykonanych przez świadka Ł. T. (1) wynika, że było ich 13. W toku postępowania pojawiała się także liczba 16 nowych klientów, dlatego Sąd nie uznał sporządzonej listy za miarodajną. Niemniej opierając się na tej liście i zakładając, że wyniki wszystkich pracowników aktualizowane były w jednym czasie, Sąd zauważył, iż liczba 13 osiągnięta przez powoda stanowi trzeci wynik w regionie. Tylko I. N. (1) uzyskała wynik niemal dwukrotnie wyższy, bo 25. Powód zgodnie z powyższą listą dysponował bazą 58 aktywnych klientów, co stanowiło przeciętny wynik w regionie.

Odnosząc się do drugiego z zarzutów stawianych powodowi w wypowiedzeniu umowy o pracę, Sąd nie miał wątpliwości, iż jest on pozorny. Pozwany zarzucił powodowi zaniedbanie wyników sprzedażowych poprzez spadek ilości i regularności zamówień u klientów będących pod opieką powoda. Z wszelkich zestawień zgromadzonych w aktach sprawy wynika, iż to właśnie powód był najbardziej efektywnym pracownikiem w regionie (...), jeśli chodzi o wartość sprzedaży oraz kontakty z klientami. Zarówno E. K. (1) oraz I. N. (1), które były przedstawicielami firmy w regionie (...) wskazały, iż powód miał najlepsze wyniki sprzedażowe, w firmie ponadto mówiono, że powód ma wyjątkowe zdolności sprzedażowe. Klienci, których powód był opiekunem byli niezadowoleni z faktu, iż powód nie będzie ich już więcej obsługiwał. Ze wszystkich zgromadzonych w sprawie dokumentów wynika, iż niewątpliwie kluczowym klientem w bazie powoda była Apteka (...), którą powód sam pozyskał. Klient ten składał comiesięczne zamówienia opiewające na dużą sumę, stanowiącą połowę ogólnej sprzedaży. Jednakże, zdaniem Sądu, nie powinno to działać na niekorzyść powoda i stanowić podstawy zarzutu, że bez tego klienta wartość sprzedaży u powoda wynosiła tylko 11%. Celem powoda wyznaczonym na rok 2011 było uzyskanie wzrostu sprzedaży o 25% ogólnie, a nie z wyłączeniem Apteki (...).

Dyrektor handlowa E. S. (1) miała uwagi, co do niskiej sprzedaży produktów promocyjnych przez przedstawicieli w regionie. Z zestawień przesyłanych do A. B. (1), m.in. stanu sprzedaży zestawów promocyjnych na listopad wynika,

iz P. L. (1) był drugim pracownikiem, jeżeli chodzi o ich sprzedaż (na dzień 18 listopada 2011 roku pozostały mu do sprzedania zestawy na kwotę 12.144 zł, a innym pracownikom odpowiednio 6.281 zł, 24.790 zł i 22.915 zł). Warto zauważyć, iż w zestawieniu dotyczącym sprzedaży jednego produktu – S. H., E. S. (1) odnosi się krytycznie do sprzedaży przedstawicieli regionu (...), jednego z nich usprawiedliwiając sytuacją życiową (wyniki odpowiednio 9.632 zł, 9.634 zł oraz 4.569 zł), w ogóle nie ustosunkowując się do wielokrotnie wyższej sprzedaży u powoda, opiewającej na kwotę 111.643 zł.

W krytyce ogólnego stanu sprzedaży E. S. (1) skupiała się tylko na powodzie mimo, że jego wyniki sprzedażowe były najwyższe. Zarzucała mu zbytnią pewność siebie, niesystematyczność, co miało wywrzeć zły wpływ na pozostałych pracowników. Świadcowie A. B. (1), E. K. (1) oraz I. N. (1) podkreślały, iż współpraca z powodem układała się bardzo dobrze. Powód był bardzo zaangażowany w pracę, lubiany zarówno przez współpracowników, jak i klientów. Jego niewątpliwa niesumienność i niesystematyczność w zdawaniu raportów ze swojej pracy nie może stanowić podstawy uznania, iż dopuścił się poważnych zaniedbań pracowniczych. Przynajmniej takie nie zostały wykazane. Być może w tej kwestii powód był mniej systematyczny od pozostałych pracowników, jednakże jego głównym celem była sprzedaż oferowanych przez Spółkę produktów, z czego wywiązywał się co najmniej poprawnie. Formulowane przez pozwanego zarzuty w kierunku powoda, iż źle organizował sobie dzień pracy, nie wykonując regularnych odwiedzin klientów odnieść można do wszystkich pracowników. Założeniem było, iż reprezentanci wykonają ok. 6 wizyt dziennie, tymczasem średnia wizyt wynosiła ok. 2,2.

W ocenie Sądu, zestawienia dotyczące efektów pracy powoda, na tle innych pracowników regionu, absolutnie nie stanowiły podstawy, by uznać ją za efekt zaniedbań oraz niewłaściwego podejścia do pracy, a tym bardziej, aby to powoda obwiniać za niezadawalający wynik sprzedaży w regionie i typować go do zwolnienia, skoro wartość jego zamówień była najwyższa.

W zeznaniach świadków, którym Sąd dał wiarę, pojawiała się niechęć E. S. (1) do powoda w czasie, kiedy świadek został awansowany na stanowisko dyrektora handlowego i kierownika innego regionu. W ocenie Sądu, to właśnie narastająca niechęć dyrektora handlowego do powoda, a nie rzeczywiście osiągnięte przez niego wyniki, stanowiły podstawę wypowiedzenia umowy o pracę. Zeznaniami świadków Ł. T. (1), E. B. oraz E. S. (1) w kwestii skarg zgłaszanych na powoda przez A. B. (1), Sąd dał wiarę w zakresie, w jakim kierownik regionu na comiesięcznych zebraniach mogła krytykować każdego z pracowników za nieosiągnięcie wyznaczonych celów. To za sprawą sugestii E. S. (2), aby zwolnić powoda, A. B. (1) przedstawiła jej zestawienie, którego wyniki miały stanowić jej poparcie.

Sąd Rejonowy uznał, że wszystkie te okoliczności pozwalają uznać, iż przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę wręczanego powodowi są nierzeczywiste (nieudowodnione przez pozwanego) albo nieuzasadnione, co skutkowało uznaniem zasadności powództwa.

Sąd I instancji, powołując się na przepisy art. 47¹ k.p. i art. 36 § 1 k.p., zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia za pracę tj. w kwocie 13.380 złotych, przyjmując 4.460 złotych, jako wynagrodzenie miesięczne, która to kwota była wyliczona przez pozwanego i nie kwestionowana przez stronę powodową.

O odsetkach od zasądzonego odszkodowania Sąd orzekł na podstawie art. 481§ 1 i § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., zasądzając odsetki od dnia następnego po dniu doręczenia pozwanemu odpisu pozwu, to jest od dnia 28 kwietnia 2012 roku do dnia zapłaty.

O kosztach sądowych w punkcie drugim wyroku Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 w związku z art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz. U. z 2010 roku, nr 90, poz.594), o kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art.98 k.p.c., zaś rozstrzygnięcie o rygorze natychmiastowej oparł na przepisie art. 477² § 1 k.p.c.

Powyższe orzeczenie w całości zaskarżył pełnomocnik strony pozwanej.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie przepisu postępowania, a to art. 233 § 1 k.p.c. polegające na błędzie w poczynieniu ustaleń faktycznych i znacznym przekroczeniu granic swobodnej oceny, zebranego w toku postępowania, materiału dowodowego oraz dokonanie oceny tych dowodów z naruszeniem zasad logiki i doświadczenia życiowego, co znalazło swoje odzwierciedlenie w uznaniu przez Sąd pierwszej instancji, że:

- przyczyna wskazana w oświadczeniu z dnia 19 marca 2012 roku o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem P. L. (1) w postaci „Spadku ilości aktywnych klientów w województwie (...) (2011 s 2010). Rozszerzenie bazy klientów było jednym z podstawowych celów pracy Przedstawiciela w roku 2011" nie uzasadniała wypowiedzenia umowy o pracę, choć jak uznał Sąd była prawdziwa;

- przyczyna wskazana w oświadczeniu z dnia 19 marca 2012 roku o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem w postaci „Zaniedbanie wyników sprzedażowych firmy w powierzonym regionie, na skutek spadku ilości oraz efektywności zamówień klientów będących pod opieką Przedstawiciela (2011 s 2010)” nie uzasadniała wypowiedzenia umowy o pracę, gdyż była pozorna;

- prawdziwą przyczyną rozwiązania umowy o pracę z Powodem była niechęć Pani E. S. (1) do powoda;

2. naruszenie przepisu prawa materialnego, tj. art. 45 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 roku. Nr 21. poz. 94; tekst jedn. z zm.: dalej „k.p.”) poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, polegające na przyjęciu, że przyczyny wskazane w oświadczeniu z dnia 19 marca 2012 roku o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem były nieuzasadnione;

3. naruszenie przepisu postępowania, a to art. 328 § 2 k.p.c., poprzez sporządzenie uzasadnienia zaskarżonego wyroku, które jest wewnętrznie sprzeczne i zostało sporządzone nierzetelnie, a nadto nie wskazuje przyczyn, dla których Sąd odmówił wiarygodności i mocy dowodowej dowodom z zeznań świadków wnioskowanych przez pozwanego, a dał wiarę jedynie zeznaniom świadków wnioskowanych przez powoda.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez oddalenie powództwa w całości wraz ze zmianą w zakresie kosztów procesu oraz kosztów sądowych, stosownie do obowiązujących przepisów tj. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania, względnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania, z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania apelacyjnego.

W dniu 28 marca 2014 roku pełnomocnik powoda złożył odpowiedź na apelację wnosząc o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania odwoławczego wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz wniósł o pominięcie nowych faktów i dowodów, jako że pozwany mógł je powołać w postępowaniu przed Sądem I instancji, a potrzeba ich powołania – wbrew twierdzeniom pozwanego - nie wynikła na etapie analizy uzasadnienia wyroku Sądu Rejonowego.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności wskazać należy na brak podstaw do uwzględnienia wniosku strony apelującej o dopuszczenie dowodu z dokumentów załączonych do apelacji. Zauważyć należy, że wskazana dokumentacja pochodzi w całości z okresu sprzed wydania wyroku. Nie było więc przeszkód, aby ją załączyć do akt w czasie, gdy toczyło się jeszcze postępowanie pierwszoinstancyjne. W art. 217 § 1 k.p.c. został zakreślony przez ustawodawcę termin przedstawienia faktów i dowodów. W świetle tego przepisu (w brzmieniu obowiązującym do dnia 2 maja 2012 roku – pozew został bowiem złożony w dniu 26 marca 2012 roku), strona może aż do zamknięcia rozprawy przytaczać okoliczności faktyczne i dowody na uzasadnienie swych wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej,

z zastrzeżeniem niekorzystnych skutków, jakie według przepisów niniejszego kodeksu mogą dla niej wyniknąć z działania na zwłokę lub niezastosowania się do zarządzeń przewodniczącego i postanowień sądu. Podczas całego postępowania strona pozwana nie była ograniczona, co do możliwości przedstawienia swych twierdzeń i dowodów w kwestiach istotnych dla rozstrzygnięcia. Apelująca nie wykazała w sposób przekonujący, że przedstawienie wskazanych dowodów przed Sądem pierwszej instancji nie było możliwe. Dokumentacja ta – jak zostało już podkreślone powyżej - pochodziła z okresu sprzed wydania wyroku. Zatem zgłoszenie przedmiotowego wniosku – jako nieuzasadnionego na aktualnym etapie postępowania – w ocenie Sądu Okręgowego nie mogło odnieść zamierzonego skutku procesowego. W związku z tym należało go pominąć.

Przechodząc do meritum w ocenie Sądu Okręgowego apelujący słusznie podniósł, iż w sprawie miały miejsce zarówno uchybienia proceduralne, jak i w zakresie prawa materialnego, które miały wpływ na sposób rozstrzygnięcia przedmiotowego sporu.

Przede wszystkim nie ma żadnych wątpliwości, że od strony formalnej złożone oświadczenie o rozwiązaniu z powodów stosunku pracy było prawidłowe, nie można już natomiast podzielić rozważań Sądu pierwszej instancji, co do oceny przyczyn wypowiedzenia, uznającej te przyczyny za nierzeczywiste albo nieuzasadnione.

W oświadczeniu z dnia 19 marca 2012 roku jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem wskazano: spadek ilości aktywnych klientów w województwie (...) (2011 vs 2010 roku), a rozszerzenie bazy klientów miało być jednym z podstawowych celów pracy przedstawiciela w 2011 roku oraz zaniedbanie wyników sprzedażowych firmy w powierzonym regionie, na skutek spadku ilości oraz efektywności zamówień klientów będących pod opieką przedstawiciela (2011 vs 2010 roku).

Analizę prawidłowości zaskarżonego orzeczenia rozpocząć należy od stwierdzenia, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być konkretna. Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania. Nie wystarczy ogólnikowy zwrot (np. utrata zaufania do pracownika) lub powtórzenie wyrażen ustawowych (np. naruszenie obowiązków pracowniczych), jeżeli nie jest połączone z wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają (por. XI teza uchw. SN z 27.6.1985 r., III PZP 10/85, OSNC 1985, Nr 11, poz. 164). Art. 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Jednak już z samego oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu musi wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Dalsza konkretyzacja i uzupełnianie przyczyny wypowiedzenia mogą służyć pełniejszemu uzasadnieniu wypowiedzenia, nie mogą jednak usunąć wadliwości (niekonkretności) określenia jego przyczyny w oświadczeniu o wypowiedzeniu (por. wyr. SN z 15.11.2006 r., I PK 112/06, Pr. Pracy 2007, Nr 5, poz. 27; wyr. SN z 8.1.2008 r., I PK 177/07, L.). Warunek podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) spełnia wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika bądź jego zachowania w procesie świadczenia pracy lub zdarzeń - także niezależnych od niego - mających wpływ na decyzję pracodawcy (wyr. SN z 14.5.1999 r., I PKN 47/99, OSNAPiUS 2000, Nr 14, poz. 548). Istotną wskazówkę, kiedy doprecyzowanie ogólnie podanej przyczyny niezwłocznego rozwiązania umowy jest zgodne z art. 30 § 4 kp, wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 marca 2001 r., sygn. I PKN 311/00 (OSNAPiUS z 2002 r. nr 24, poz. 595), stwierdzając, że przy ocenie zachowania wymagania przewidzianego w art. 30 § 4 k.p. należy mieć na uwadze słowny sposób ujęcia przyczyny w oświadczeniu woli pracodawcy, ale także i okoliczności, do których się ono odnosi. W określonych okolicznościach faktycznych nawet ogólne ujęcie przyczyny może nie doprowadzić do jakichkolwiek wątpliwości co do tego, do jakiego konkretnie zachowania pracownika (działania lub zaniechania) przyczyna ta jest odnoszona. Jeżeli w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie budzi wątpliwości (w szczególności, gdy nie mogło budzić żadnych wątpliwości u zwalnianego pracownika) co do tego, z jakim zachowaniem czy zachowaniami, które miały miejsce w określonym czasie, łączy się ta przyczyna, to należy uznać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 k.p.

Przenosząc powyższe rozważania na płaszczyznę niniejszego sporu należy podzielić stanowisko skarżącego, iż pierwsza podana P. L. (1) w pisemnym oświadczeniu woli pozwanej przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę w postaci „spadku ilości aktywnych klientów w województwie (...) (2011 vs 2010 roku), a rozszerzenie bazy klientów miało być jednym z

podstawowych celów pracy przedstawiciela w 2011 roku” była konkretna. Również Sąd Rejonowy nie miał wątpliwości, że wymieniona przyczyna jest przyczyną konkretną, uznał ją natomiast za niewystarczającą do dokonania powodowi wypowiedzenia.

Należy zauważyć, że w niniejszej sprawie przyczyna wypowiedzenia odnosiła się do braku realizacji założonych celów, których pomimo ich późniejszego zmodyfikowania, powód nie osiągnął. Brak efektywności powodował, że pracodawca kierował w stosunku do powoda uwagi, dotyczące braku oczekiwanych rezultatów. Z kolei nie osiągnięcie ich sprawiło, że pozwany podjął decyzję o zakończeniu dalszej współpracy.

Oczywistym jest, że skuteczność wypowiedzenia umowy o pracę zależy nie tylko od spełnienia wymogów formalnych, które stanowią o zgodności wypowiedzenia z przepisami o wypowiedaniu umów, ale również od tego, czy wskazana przyczyna wypowiedzenia jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się przy tym, że podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, a to oznacza, że takie wypowiedzenie jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. i usprawiedliwia wskazane w tym przepisie roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie (por. wyroki z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999 nr 8, poz. 577, z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 673/98, Monitor Prawniczy 1999 nr 12, poz. 9, z dnia 15 kwietnia 1999 r., I PKN 9/99, OSNAPiUS 2000 nr 12, poz. 464, z dnia 18 kwietnia 2001 r., I PKN 370/00, OSNAPiUS 2003 nr 3, poz. 65 oraz uzasadnienia wyroków z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 420 i z dnia 13 października 1999 r., I PKN 304/99, OSNAPiUS 2001 nr 4, poz. 118).

W konsekwencji wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione nie tylko wtedy, gdy wskazana w nim przyczyna faktycznie zaistniała, lecz była zbyt małej wagi, aby stanowić podstawę rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, ale także wówczas, gdy przyczyna ta okazała się pozorna (fikcyjna, nierzeczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca) i z tego właśnie względu nieuzasadniająca wypowiedzenia.

W zakresie pierwszej wskazanej przez pozwanego przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, iż przyczyna ta, aczkolwiek prawdziwa i rzeczywista, nie uzasadniała dokonania powodowi wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd Okręgowy nie podziela tego stanowiska.

Przede wszystkim należy jasno podkreślić, jak słusznie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 kwietnia 1979 r., I PRN 32/79, LEX nr 14491, iż wypowiedzenie umowy o pracę stanowi normalny sposób rozwiązania umowy o pracę, nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, lecz jedynie musi być uzasadnione. Również w wyroku z dnia 3 sierpnia 2007 r., I PK 79/07, M.P.Pr. 2007, nr 12, poz. 651, Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, iż przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy. Nie jest też wymagane udowodnienie zawinonego działania pracownika. "Wypowiedzenie umowy o pracę należy [...] uznać za skuteczne, jeżeli jest podyktowane obiektywnie uzasadnionym dążeniem [...] [pracodawcy] do zapewnienia lepszej realizacji zadań, stojących przed tym [...] [pracodawcą]" (por. wyrok SN z dnia 28 września 1976 r., I PRN 59/76, OSPiKA 1978, z. 2, poz. 18, z glosą J. Broła). Trzeba zauważyć, że wypowiedzenie umowy o pracę jest uzasadnione w rozumieniu art. 45 k.p., jeżeli pracownik na stanowisku samodzielnym, chociażby nieumyślnie lub nawet bez winy, a tylko z powodu nieudolności, nie osiąga odpowiednich wyników pracy (wyrok SN z dnia 15 grudnia 1976 r., I PRN 125/76, OSPiKA 1977, z. 11-12, poz. 186, z glosą E. Brzezińskiego). Poza tym, "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 [...], wypowiedzenie takie jest uzasadnione [...]" (wyrok SN z dnia 2 sierpnia 1985 r., I PRN 61/85, OSNCP 1986, nr 5, poz. 76, z glosą A. Wypych-Żywickiej, NP 1988, nr 10-12, s. 241). Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę należy do sądu, który powinien jej dokonywać w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę zgodnie z art. 30 § 4 k.p. (por. wyr. SN z 10.11.1975 r., I PRN 34/75, (...) 1977, Nr 3, s. 62; wyr. SN z 10.11.1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999, Nr 21, poz. 688; wyr. SN z 19.2.1999 r., I PKN 585/98, OSNAPiUS 2000, Nr 7, poz. 268; wyr. SN z 15.10.1999 r., I PKN 319/99, OSNAPiUS 2001, Nr 5, poz. 152).

Przechodząc na grunt niniejszej sprawy, w ocenie Sądu Okręgowego, wskazana w wypowiedzeniu pierwsza przyczyna posiadała zarówno przymiot rzeczywistej, jak i uzasadnionej. Zdaniem Sądu Okręgowego wskazane przez stronę pozwaną okoliczności, które legły u podstaw złożenia wypowiedzenia faktycznie miały miejsce i niewątpliwie stanowiły uzasadnioną podstawę do zakończenia współpracy z powodem. Jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, na początku 2011 roku każdy pracownik miał ustalone indywidualnie cele roczne (podobnie jak na początku każdego roku). W przypadku powoda miał on odnotować wzrost sprzedaży o 25% w stosunku do roku ubiegłego, pozyskać 38 nowych klientów oraz doprowadzić na koniec roku do sytuacji, by 70% klientów składała zamówienia co miesiąc. W trakcie roku okazało się, że P. L. nie realizuje tych celów, w konsekwencji we wrześniu 2011 roku doszło do ustaleń między powodem a jego bezpośrednią przełożoną A. B. (1) w ramach, których ustalono realną (jak zeznała świadek A. B. – k 80) liczbę klientów, jaką powód był w stanie pozyskać do końca roku. P. L. (1) zadeklarował, że zdobędzie 21 klientów (mail k 123). Do dnia 9 grudnia 2011 roku zdobył łącznie 16 nowych klientów, przy czym 8 w okresie do września 2011 roku i 8 (okoliczność ta nie została jednoznacznie ustalona, gdyż zarówno w zeznaniach i dokumentach, jak i w uzasadnieniu Sądu Rejonowego, pojawia się zarówno liczba 13 nowych klientów, jak i 16 nowych klientów, przy czym sam powód w swoich zeznaniach końcowych podaje liczbę 15 nowych klientów) od września 2011 roku. Następnie P. L. (1) pozostawał już na zwolnieniu lekarskim.

Przede wszystkim, o ile można byłoby mieć ewentualne wątpliwości czy narzucona przez stronę pozwaną ilość klientów w liczbie 38, była możliwa do zrealizowania, to takiego przymiotu nie można już przypisać ilości ustalonej wspólnie z powodem we wrześniu 2011 roku, co do pozyskania 21 nowych klientów (I. N. (1) pozyskała w 2011 roku 25 nowych klientów). Jak wynika z powyższego, wstępnie założony cel został znacznie obniżony pomimo, że powód zgadzał się na początku 2011 roku również z liczbą 38 nowych klientów (co wynika z zeznań A. B.). Jednak pomimo sformułowania celu na wskazanym poziomie nie został on zrealizowany. Do momentu pójścia na zwolnienie lekarskie w dniu 9 grudnia 2011 roku powód zdobył łącznie jedynie 16 nowych klientów. Jednocześnie powód nie wykazał skutecznie, aby okoliczność choroby czy kryzysu gospodarczego uniemożliwiły osiągnięcie założonego celu. Zdaniem Sądu Okręgowego nie uprawnionym jest twierdzenie, że choroba uniemożliwiła mu wywiązanie się z określonego, we wrześniu 2011 roku, celu. Analizując aktywność powoda przez cały rok 2011 nie można zakładać dokonania realizacji wskazanego celu, skoro do września 2011 roku, czyli przez okres ponad 8 miesięcy powód pozyskał jedynie 8 klientów, zaś przez kolejne ponad 3 miesiące pozyskał kolejnych 8 klientów. W oparciu o powyższe fakty, nie można dokonać założenia – jak uczynił to powód – że zapewne pozyskałby on brakującą ilość klientów w okresie, kiedy przebywał na zwolnieniu lekarskim, czyli przez okres maksymalnie około 3 tygodni pracy. W tej sytuacji twierdzenia powoda w tym zakresie, pozostają jedynie niczym nie popartymi założeniami. Ponadto wbrew twierdzeniom zarówno Sądu Rejonowego, jak i P. L. (1), nie ma tak doniosłego znaczenia okoliczność wystąpienia kryzysu gospodarczego. Należy podkreślić, że nie było to zdarzenie incydentalne, ale trwające pewien okres. Pomimo znanej powodowi sytuacji gospodarczej, we wrześniu 2011 roku wskazał, że jest w stanie realnie pozyskać 21 nowych klientów. W związku z tym sytuacja ekonomiczna kraju, mogła mieć ewentualnie znaczenie dla realizacji celów w pierwszej połowie 2011 roku, ale nie wyjaśnia, z jakich przyczyn powód nie osiągnął obniżonych celów w drugiej połowie tego roku.

Stwierdzić zatem należy, że brak jest podstaw do podzielenia twierdzeń powoda, że nie mógł on w obecnych realiach rynku czy też z uwagi na chorobę, osiągnąć choćby tych ustalonych we wrześniu 2011 roku, celów. Powód nie wykazał w toku postępowania, w sposób przekonujący, jakie okoliczności spowodowały, że założonego - pomimo jego zrewidowania - celu nie osiągnął. W takiej sytuacji zdaniem Sądu Okręgowego decyzja pracodawcy o wypowiedzeniu powodowi stosunku pracy, była w pełni uzasadniona i nie ma wątpliwości, że opierała się na prawdziwych przyczynach.

Sąd Rejonowy w uzasadnieniu spornego orzeczenia wskazywał – nie kwestionując spadku liczby aktywnych klientów, jak i nie pozyskania założonej liczby nowych klientów – że zarzuty takie można było również postawić pozostałym pracownikom (choć nie wszystkim), a w stosunku do nich nie zostały wyciągnięte tak drastyczne konsekwencje, a wręcz w ogóle nie było większych zastrzeżeń. W pierwszej kolejności należy zauważyć, że takie stwierdzenie nie ma żadnego oparcia w zebranych w sprawie materiale dowodowym. Trzeba podkreślić, że wszyscy świadkowie powoda tj. A. B. (1), E. K. (2) i I. N. (1), na datę składania zeznań w postępowaniu sądowym, nie były już pracownikami strony pozwanej. Z E. K. (2) i I. N. (1) nie zostały przedłużone umowy zawarte na czas określony, które rozwiązały się w

2012 roku, zaś z A. B. (1) umowa została rozwiązana na mocy porozumienia stron z końcem maja 2012 roku, a w okresie od stycznia do maja 2012 roku była ona zwolniona z obowiązku świadczenia pracy. Powodowi, jak zeznał, ten tryb rozwiązania stosunku pracy był również proponowany, jednak z niego nie skorzystał. Fakty te, które świadkowie podali w czasie składanych zeznań, zostały przez Sąd pominięte przy dokonywaniu powyższej oceny. Warto jednak podkreślić, że osoby te również nie osiągnęły wszystkich postawionych im celów (o czym zeznawała chociażby świadek I. N.), zaś powód nie osiągnął żadnego z założonych celów. Tym samym zupełnie nieuprawnione było stwierdzenie Sądu Rejonowego, że strona pozwana nie wyciągała żadnych konsekwencji w stosunku do innych pracowników, którzy nie osiągali założonych celów. Konsekwencją nie spełniania oczekiwań pracodawcy w zakresie przyjętych celów, nie musiało być bowiem rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem, ale również nie przedłużenie umowy terminowej czy też rozwiązanie umowy na mocy porozumienia stron.

Sąd Okręgowy pragnie podkreślić, że nawet jeżeli pozostali pracownicy, którzy nie osiągnęli zamierzonych celów, pozostawaliby nadal w stosunku zatrudnienia z pozwaną, a jedynie z powodem doszłoby do rozwiązania umowy o pracę za uprzednim wypowiedzeniem z tych przyczyn, nie czyniłoby to spornego wypowiedzenia nieuzasadnionym. Nie można bowiem pominąć – co już podniesiono powyżej – że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem zakończenia współpracy, w związku z tym przyczyna nie musi być szczególna czy doniosła. Ponadto niezadowolenie pracodawcy z pracy kilku pracowników, nie koniecznie musi się przekładać na rozwiązanie stosunku pracy z wszystkimi. Pracodawca może, ale nie musi skorzystać z zagwarantowanego przez kodeks pracy uprawnienia i wypowiedzieć umowę o pracę. Ma on również pełne prawo do tego, żeby dokonać takiego wypowiedzenia tylko jednemu pracownikowi, z całej grupy nieprawidłowo wykonujących swoje obowiązki. Jedynym obwarowaniem takiego wyboru jest zawarcie w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy prawdziwej i uzasadnionej przyczyny. W niniejszej sprawie pracodawca sprostował powyższemu obowiązkowi i wskazana przyczyna powyższe wymogi spełniła. A zatem w ocenie Sądu Okręgowego, w sytuacji, kiedy nie mamy do czynienia z wypowiedzeniem z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, gdzie pracodawca dokonuje wyboru niektórych pracowników do zwolnienia, stosując określone kryteria doboru, brak jest jakichkolwiek podstaw do dokonywania oceny prawidłowości i zasadności przyczyny wypowiedzenia dokonanego konkretnej osobie, poprzez porównywanie zachowań odwołującego się do zachowań innych pracowników. Przyczyna wypowiedzenia ma być bowiem zasadna w stosunku do konkretnej osoby i tylko w stosunku do tego konkretnego pracownika należy dokonywać badania zasadności wskazywanej w wypowiedzeniu przyczyny. Brak jest bowiem jakichkolwiek przesłanek, ażeby uznawać, że skoro jakaś część pracowników nie realizuje celów postawionych przez pracodawcę, to nie można dokonać z tych przyczyn wypowiedzenia jednemu z nich, a należy rozwiązać umowy ze wszystkimi, albo nie rozwiązywać ich w ogóle.

Tym samym dokonywanie przez Sąd I instancji oceny wypowiedzenia poprzez porównywanie „efektów pracy powoda, na tle innych pracowników regionu”, jak również stwierdzenie, że efekty te „nie stanowiły podstawy, by uznać ją za efekt zaniedbań oraz niewłaściwego podejścia do pracy, a tym bardziej, aby to powoda obwiniać za niezadawalający wynik sprzedaży w regionie i typować go do zwolnienia”, jest nieuprawnione. W niniejszym postępowaniu nie dokonywano, bowiem oceny prawidłowości doboru pracownika do zwolnienia, a oceny prawidłowości i zasadności wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

Niezależnie od powyższego wskazać należy, że w pozwanej Spółce pracodawca nie porównywał wyników pracowników, gdyż wyznaczał im indywidualne cele, a następnie oceniał ich realizację. Pracownik przyjmując te cele jako realne do osiągnięcia, nie renegecjonując celów, powinien je wykonać. Jak zeznała świadek I. N. (1) „dokładnie nie znałam celów dla powoda, każdy miał indywidualne cele”. Ponadto jak wynika z akt sprawy powód nie zrealizował żadnego nałożonego na niego celu, w przeciwieństwie do niektórych innych pracowników, którzy przynajmniej w części swe zadania zrealizowali. Okoliczność tę powód sam potwierdził w ramach złożonych zeznań.

Ponadto, w ocenie Sądu Okręgowego, nie miały znaczenia dla sprawy okoliczności, że w 2010 roku praca powoda była oceniana pozytywnie czy też, że powód był lubiany przez klientów. Pozwany wskazał jednoznaczne przyczyny dokonania powodowi wypowiedzenia, które to przyczyny dotyczą braku realizacji konkretnych celów w 2011 roku, a nie całościowej oceny pracy odwołującego się, czy też jego stosunku do klientów. Żadna z przytoczonych okoliczności

nie legła u podstaw wypowiedzenia, w związku z tym nie było potrzeby rozważania, jak była wykonywana praca w 2010 roku, gdyż istotnym było jedynie jak zostały zrealizowane cele zaplanowane na 2011 rok.

Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy pozostają również, w ocenie Sądu Okręgowego, relacje powoda z przełożoną E. S. (1). Sympatia czy antypatia przełożonej do powoda nie miała bowiem jakiegokolwiek wpływu na brak osiągnięcia celów założonych na 2011 rok, które to cele zostały sformułowane przez A. B. (3) i zatwierdzone przez E. S.. Powód nie wykazał w toku postępowania, że ewentualny konflikt z E. S., w jakikolwiek sposób wpłynął na realizację postawionych mu celów. W tej sytuacji stwierdzić należy, że podnoszone okoliczności – jeśli nawet miały miejsce - nie mogły być badane pod kątem prawidłowości i zasadności złożonego oświadczenia, które dotyczy nieosiągnięcia konkretnych celów.

W tym miejscu należy również zgodzić się z zarzutem apelacji, o braku wskazania w uzasadnieniu Sądu Rejonowego przyczyn, dla których Sąd ten odmówił wiary świadkom strony pozwanej tj. Ł. T. (1), E. B. i E. S. (1) wskazując w ocenie materiału dowodowego, że uznał zeznania tych świadków za wiarygodne „jedynie w zakresie zgodnym z ustalonym stanem faktycznym, o czym będzie mowa w dalszej części rozważań”. Niestety Sąd I instancji w dalszych rozważaniach wskazał tylko, że zeznaniom tych świadków dał wiarę, w kwestii skarg zgłaszanych na powoda przez A. B., jedynie w zakresie, w jakim kierownik regionu na comiesięcznych zebraniach mogła krytykować każdego z pracowników za nieosiągnięcie wyznaczonych celów. Tym samym Sąd Rejonowy nie wskazał żadnych przyczyn odmowy wiary powołanym świadkom w pozostałym zakresie. Tymczasem zarówno zeznania powołanych świadków, jak i zgromadzone w sprawie dokumenty, czynią niewiarygodnymi zeznania A. B., w zakresie w jakim twierdziła ona, że zawnioskowała o rozwiązanie umowy z powodem w związku z naciskami ze strony E. S.. Świadek Ł. T. zeznał, że A. B. „miała co miesiąc zastrzeżenia do pracy powoda, głównie spowodowane niepozyskiwaniem nowych klientów, nierozwijaniem bazy sprzedaży”, „zgłaszały problemy z terenem powoda i programy naprawcze, które miały być wdrożone” (k 119), „zastrzeżenia Pani B. dotyczyły budowania bazy klientów, liczby klientów nieaktywnych, niskiego wzrostu na pozostałych klientach, oprócz apteki M.” (k119v), które to zarzuty zostały potwierdzone dokumentami zgromadzonymi w sprawie. Z kolei świadek E. K.-B. zeznała „wielokrotnie A. B. przedstawiała wyniki pracy swojego zespołu na spotkaniach zarządu i wielokrotnie ten problem był przedstawiany, że coś odnośnie sytuacji powoda jest nie tak. U powoda ten problem nie poprawiał się. Pani A. B. sama twierdziła, że nie wie co z tym faktem zrobić, dlatego wskazywaliśmy, żeby zwracała na to uwagę powodowi pisząc maile i rozmawiając na spotkaniach”, „Pani B. nam mówiła, że odbywała takie rozmowy” (k 221-222). Świadek E. S. zeznała zaś: „A. informowała podczas spotkań, że konstruktywnie rozmawiała z P., wskazując mu obszary do poprawy, niestety nie przyniosło to skutku, wyniki jednoznacznie wskazywały na brak chęci ich poprawy”. W toku postępowania sądowego A. B., w swoich zeznaniach podała: „na moją osobę wywierany był nacisk, żeby pozbyć się powoda z firmy, taki nacisk był wywierany przez E. S., powód stał się osobą niewygodną” (k 78), „Ja jako podwładna musiałam ulec i doszukałam się powodów, żeby uznać powoda, za pracownika niepotrzebnego”, „na końcu maila napisane było, że decyzja należy do mnie, dla mnie było to równoznaczne z tym, że gdybym postawiła się i nie spełniła oczekiwań Pani S., to mogłabym pożegnać się z pracą” (k 78v). Jak wyjaśniła świadek, na co też wskazuje Sąd Rejonowy w swoim uzasadnieniu, powyższe A. B. zrealizowała w ten sposób, że napisała jaki był faktyczny wzrost sprzedaży w regionie powoda, ale bez uwzględnienia sprzedaży jednego kluczowego klienta, czyli apteki (...), co dało inny wynik. Trzeba podkreślić, że jednocześnie z maila kierowanego przez A. B. do E. S. wynika jednak, że podała ona procentową wysokość wzrostu sprzedaży w regionie powoda w dwóch wariantach : zarówno przy uwzględnieniu apteki (...), jak i bez jej uwzględnienia. A zatem nie naciągała danych na niekorzyść powoda, jak zdaje się sugerować w swoich zeznaniach, a podała rzeczywiście osiągnięte progi sprzedaży w dwóch wariantach. Poza tym oprócz tych danych mail zawiera dużo innych zarzutów do pracy powoda, w tym również dotyczących wielokrotnego zwracania uwagi P. L. (1), że nie realizuje założonych celów oraz podkreśla, że postawa powoda nie wskazuje na chęć poprawy, o których to zarzutach zeznawali wyżej świadkowie. Jak określiła A. B. w mailu „w którymś momencie P. spoczął na laurach i poczuł się zbyt pewny siebie i swojej pozycji, mimo moich sugestii, że nie wszystko jest w porządku (...) P. nie potraktował tego na tyle poważnie, żeby dokonać stosownych zmian w swoim podejściu do pracy”. Na koniec A. B. wniosła o rozwiązanie umowy z powodem (k 122-123). Należy również zwrócić uwagę na treść maila, który otrzymała świadek B. od E. S. w dniu 8 listopada 2012 roku, gdzie E. S. wskazała, że zgadza się ze spostrzeżeniami A. B. odnośnie powoda i planem działania względem jego osoby (k110), a

zatem – jak słusznie podnosi apelujący – wynika z niego, że zastrzeżenia do powoda miała właśnie A. B.. Poza tym, wbrew jej twierdzeniom, zajęcie takiego stanowiska w sprawie powoda, w żaden sposób nie zapewniło jej ciągłości zatrudnienia, gdyż umowa została rozwiązana ze stroną pozwaną z końcem maja 2012 roku, zaś A. B. była zwolniona ze świadczenia pracy już od stycznia 2012 roku.

Niezależnie od powyższego należy podkreślić, że pozwana Spółka wskazała w wypowiedzeniu umowy o pracę, jakich konkretnie celów nie osiągnął powód. Ten zaś nie kwestionował nie osiągnięcia wskazanych celów. Nie ma żadnych wątpliwości, że dla pozwanego najistotniejszym elementem w zakresie powierzonych pracownikom do wykonania zadań było pozyskanie nowych klientów w ustalonej na początku roku liczbie. Powód założonego celu nie zrealizował i nie wskazał żadnych przyczyn, które uniemożliwiły czy też utrudniły jego osiągnięcie. W związku z tym pracodawca złożył oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy, w którym zawarł prawdziwą i uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia. Tym samym stwierdzić należy, że roszczenie powoda o zasądzenie odszkodowania nie było zasadne.

Co zaś się tyczy drugiej przyczyny wypowiedzenia tj. „zaniedbanie wyników sprzedażowych firmy w powierzonym regionie, na skutek spadku ilości oraz efektywności zamówień klientów będących pod opieką przedstawiciela (2011 vs 2010 roku) nie było potrzeby merytorycznej jej oceny, w sytuacji gdy pierwsza z przyczyn okazała się rzeczywista i uzasadniona.

Wypowiadając umowę o pracę pracodawca może wskazać kilka przyczyn uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie, w tym przyczyny dotyczące pracownika i inne nie dotyczące pracownika (dotyczące pracodawcy). Złożone w ten sposób wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona (wyr. SN z 5.10.2005 r., I PK 61/05, OSNP 2006, Nr 17-18, poz. 265).

W przedmiotowym stanie faktycznym zbędnym było analizowanie drugiej z podanych w wypowiedzeniu przyczyny, pod kątem jej prawdziwości i zasadności, skoro pierwsza przyczyna uzasadniała dokonanie powodowi wypowiedzenia. Jednak zdaniem Sądu Okręgowego nie można odmówić słuszności twierdzeniom strony pozwanej, że miarodajnym czynnikiem oceny pracy powoda była również systematyczność i regularność zamówień, co wynikało z przyjętych na początku 2011 roku celów. Nie można w tym zakresie podzielić stanowiska Sądu Rejonowego, że tylko wartość sprzedaży miała dla pozwanego znaczenie. Pozwany był bowiem zainteresowany również tym, aby były one systematyczne, aby miał zapewnioną ciągłość zamówień, aby nie był zaskakiwany raz na kilka miesięcy, czy rzadziej dużym zamówieniem, którego nie będzie mógł zrealizować, ale mógł na bieżąco odpowiadać na potrzeby aptek. Poza tym, na co zwracali uwagę świadkowie, w przypadku niedokonania zamówienia przez jednego dużego klienta w danym miesiącu, jeżeli wyniki sprzedaży w dużej mierze zależały od tego klienta, jak w przypadku powoda w zakresie apteki (...), były duży problem z realizacją targetu. Zgodzić się należy w tym zakresie ze skarżącym, że przedsiębiorca, który wie, że co miesiąc będzie mógł liczyć na określony wolumen zamówień, jest w stanie lepiej zorganizować swoją pracę. Tym samym nie można przyjmować założenia, iż jedynym miernikiem wyników sprzedaży była wartość zamówień, gdyż równie istotnym była regularność i systematyczność zamówień od wielu klientów, która wpływała na stabilną politykę finansową firmy.

Mając powyższe na uwadze uznać należy, że Sąd Rejonowy dokonał błędnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, co doprowadziło do naruszenia prawa materialnego i nieprawidłowego przyjęcia, że przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nie była uzasadniona.

Z tych też względów na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy dokonał zmiany zaskarżonego wyroku, w ten sposób, iż oddalił powództwo, jako niezasadne.

O kosztach zastępstwa procesowego za obje instancję orzeczono zgodnie z 98 k.p.c. i § 12 ust.1 punkt 1 w zw. z § 13 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jednolity Dz. U. za 2013 r., poz. 461), uwzględniając opłatę od apelacji w wysokości 30 zł. Ponadto Sąd Okręgowy miał na uwadze uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011 roku w sprawie sygn. akt I PZP 6/10.

Przewodnicząca Sędziowie