

Sygn. akt IV Pa 42/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 lutego 2014r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący : SSO Katarzyna Antoniak

Sędziowie : SSO Jacek Witkowski

SSR del. Elżbieta Wojtczuk (spr.)

Protokolant : st. sekr. sądowy Iwona Chojecka

po rozpoznaniu w dniu 28 stycznia 2014 r. w Siedlcach

na rozprawie, sprawy z powództwa Z. M.

przeciwko (...) Spółka z o.o. w W.

o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne

na skutek apelacji pozwanego (...) Spółka z o.o. w W.

od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 15 kwietnia 2013r.
sygn. akt IV P 572/12

oddala apelację

Sygn. akt IV Pa 42/13

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 15 kwietnia 2013 r. w sprawie o sygn. akt IV P 572/12 Sąd Rejonowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa Z. M. przeciwko (...) Spółka z o.o. w W. o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne zasądził od pozwanej (...) Spółka z o.o. w W. na rzecz powoda Z. M. kwotę 20 544,30 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę i wyrokowi nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6848,10 zł.

Rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w Siedlcach było wynikiem następujących ustaleń i rozważań:

W pozwie wniesionym w dniu 10 października 2012 r. przeciwko (...) Sp. z o. o. w W. powód Z. M. domagał się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 31 grudnia 2003 r. oraz zasądzenia na jego rzecz kosztów procesu według norm przepisanych. W piśmie procesowym z dnia 17 lutego 2013 r. powód zmienił swoje powództwo wnosząc co zasądzenie na jego rzecz od pozwanej spółki kwoty 20.544,30 zł tytułem odszkodowania oraz zasądzenie ewentualnych kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (k. 169).

W odpowiedzi na pozew i dalszym toku postępowania pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (k. 23-30).

Sąd I instancji ustalił, że Z. M. od 3 grudnia 2001 r. był pracownikiem (...) Sp. z o. o. w W., zatrudnionym na stanowisku początkowo przedstawiciela naukowego, a następnie kolejno starszego przedstawiciela naukowego, starszego przedstawiciela medycznego, przedstawiciela medycznego – konsultanta, w wymiarze pełnego etatu, w systemie zadaniowego czasu pracy, na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Do obowiązków Z. M. należało w szczególności promowanie wśród lekarzy oraz w aptekach powierzonych mu preparatów wydawanych na receptę, na przydzielonym, określonym geograficznie terenie, w celu maksymalizacji ich udziału w rynku oraz raportowanie o efektach swojej pracy. Do powoda należała promocja leków z linii L1B, czyli preparatów kardiologicznych. Powód w tym celu odbywał wizyty u lekarzy praktykujących na danym terenie oraz w funkcjonujących na nim aptekach, zachęcając do przepisywania i zamawiania preparatów spółki, którą reprezentował, podkreślając ich atuty i wykazując przewagę nad preparatami konkurencji. Plany sprzedażowe były nakładane przez pozwanego na przedstawicieli medycznych na czteromiesięczne cykle, przy użyciu programu komputerowego, który wyznaczał plany oceniając potencjał sprzedażowy danego terenu. Często plany te były jednak przydzielane już po upływie nawet połowy cyklu rozliczeniowego, a dodatkowo pod koniec cyklu bywały jeszcze korygowane w kierunku zwiększenia planu do zrealizowania na dany cykl rozliczeniowy, bez uwzględnienia czasu, jaki pozostał do końca danego cyklu.

W firmie obowiązywał wewnętrzny program segmentacji i targetingu, który dzielił lekarzy na grupę A, tj. takich o największym potencjale, którzy mieli wielu pacjentów i grupę B, tj. takich lekarzy, których potencjał oceniano na mniejszy, wobec mniejszej liczby pacjentów. Obowiązkiem powoda był odwiedzić każdego dnia 6 lekarzy z grupy A i czterech lekarzy z grupy B oraz odbyć trzy wizyty w aptekach. Powód zawsze wykonywał więcej wizyt niż od niego wymagano. Rozmowy podczas tych wizyt przeprowadzał w sposób zgodny z ustaloną strategią i przekazem marketingowym pracodawcy. Powód dysponował listą lekarzy, których musiał odwiedzać w ramach swoich obowiązków, ustaloną przez pracodawcę. Planując wizyty u lekarza musiał trzymać się tej listy, a odstępstwa były możliwe wyjątkowo, po konsultacji z przełożonym.

Jednym z instrumentów służących do kontroli swojej pracy przez przedstawicieli medycznych były dane z systemu IMS, który podawał wyniki sprzedaży poszczególnych preparatów na poszczególnych terenach i dostarczał danych o aktywności konkurencyjnych firm. Zdarzało się, że przez kilka miesięcy przedstawiciele medyczni byli pozbawiani dostępu do systemu IMS, bądź otrzymywali z niego niepełne dane, co nie pozwalało im właściwie zareagować na przypadki obniżenia się sprzedaży na danym terenie promowanych przez nich preparatów, ani śledzić działań konkurencji.

W pozwanym przedsiębiorstwie funkcjonowała wśród przedstawicieli medycznych aprobowana przez pracodawcę praktyka tzw. „wrzutek aptecznych”, które polegały na tym, że przedstawiciele pozostający w dobrych układach z aptekami sieciowymi lub farmaceutami posiadającymi kilka aptek na różnych terenach przypisanych różnym przedstawicielom medycznym, składali duże zamówienia przez aptekę będącą na ich terenie i zamówienie to było następnie redystrybuowane przez aptekę przyjmującą zamówienie do pozostałych aptek tej sieci lub należących do tego samego właściciela. Na skutek tego system komputerowy odnotowywał fakt sprzedaży na terenie przedstawiciela, dzięki któremu złożono takie zamówienie, kosztem sprzedaży danego towaru na innych terenach, obsługiwanych przez innych przedstawicieli i kosztem ich wyniku. Tego rodzaju praktyki odbywały się również kosztem powoda i realizacji jego planów sprzedażowych, gdyż powodowały nasycenie lokalnego rynku danym medykamentem, dzięki działalności przedstawiciela medycznego działającego na innym niż dany teren. W przypadku powoda wiązało się to z działaniami A. M..

Sąd I instancji ustalił również, że w pozwanej spółce ukształtowała się nadto praktyka wpisywania przez niektórych przedstawicieli medycznych do systemu FarmaProm, będącego platformą informatyczną dla branży farmaceutycznej, z której korzystają apteki, niewielkich zamówień na towary bez wiedzy o tym i zgody na to osoby odpowiedzialnej w aptece za zamówienia. Przedstawiciele, którzy dopuszczali się takich zachowań liczyli na to, że apteka przeoczy fakt, iż nie zamawiała danego asortymentu, przyjmie go i za niego zapłaci. Mimo tego, że oficjalnie tego rodzaju praktyki były u pozwanego zabronione, funkcjonowało ciche przyzwolenie na posługiwanie się nimi, gdyż zwiększały sprzedaż. Powód głośno sprzeciwiał się takim praktykom i informował o nich przełożonych. Ponadto ustalono, że do

września 2011 r. powód obsługiwał teren powiatów (...), (...), (...) i (...). Z tym miesiącem w miejsce powiatu (...) pracodawca powierzył powodowi dodatkowo tereny powiatów (...) i (...), na których wcześniej nie pracował. Tereny te były zaniedbane pod względem sprzedaży preparatów pozwanej spółki w związku z bierną postawą poprzedniego przedstawiciela medycznego odpowiedzialnego za ten teren, który ostatecznie został zwolniony z pracy dyscyplinarnie za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy, a następnie przez kilka miesięcy na stanowisku tym był wakat. Wraz z nowym terenem powodowi powierzono dodatkowo inną linię asortymentową lekarstw L1B, w tym preparat S., podczas gdy dotąd powód zajmował się tylko linią L1A. W badaniu Traper ukazującym efektywność przedstawicieli medycznych, przeprowadzonym w lipcu 2012 r. Z. M. uzyskał wynik 100% zapamiętywalności, co oznaczało, że wszyscy respondenci badania pamiętali jego wizytę oraz wynik 100% obietnicy zwiększenia preskrypcji, co oznaczało, że wszyscy respondenci badania deklarowali zwiększenie liczby wypisywanych recept na promowane przez niego produkty .

Z. M. w 2012 r. został zakwalifikowany do udziału w programie (...) skierowanym do najbardziej efektywnych przedstawicieli medycznych .

Za rok 2011 Z. M. otrzymał od pracodawcy ocenę 1.2 w skali, w której najwyższa ocena to 3.3, a najniższa to 1.1. Jego realizacja planów sprzedaży za rok 2011 wyniosła 80,64%, co plasowało go na 51 pozycji w rankingu przedstawicieli medycznych na wszystkich 82. Spośród innych pracowników zatrudnionych na stanowiskach przedstawicieli medycznych w regionie powoda łącznie z nim ocenę 1.2 otrzymało 6 osób, przy czym tylko z jedną oprócz powoda pracodawca rozwiązał umowę o pracę.

Wobec Z. M. w dniu 20 stycznia 2012 r. został wdrożony Program Wsparcia Efektywności, który zakładał osiągnięcie określonych wyników sprzedażowych odnośnie trzech preparatów wytwarzanych przez pozwaną spółkę, tj. P., S. i T.. Program zakładał analizę wyników po każdym z trzech kolejnych miesięcy. Analiza zakończyła się jednak już po pierwszym miesiącu stwierdzeniem zrealizowania programu na poziomie zbliżonym do założeń w przypadku preparatu T., a w przypadku P. i S. osiągnięcia poziomu poniżej oczekiwań. Nie weryfikowano następnie realizacji przez powoda programu w kolejnych miesiącach.

W dniu 3 października 2012 r. pracodawca wypowiedział Z. M. umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy dokonując powyższych ustaleń faktycznych uznał, iż powództwo Z. M. jest zasadne i zasługuje na uwzględnienie. Sąd I instancji dokonując weryfikacji trybu dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony przeanalizował decyzję pracodawcy na dwóch płaszczyznach, tj. formalnej i merytorycznej.

W zakresie badania wymogów formalnych, takich jak zachowanie formy pisemnej ze wskazaniem terminu wypowiedzenia, wskazania przyczyny, dla której pracodawca podjął taką decyzję, Sąd nie doszukał się w tym zakresie uchybień. Pozwany pracodawca zawarł swoje oświadczenie woli w piśmie skierowanym do powoda, wskazał trzymiesięczny okres wypowiedzenia, jaki w istocie powinien być zastosowany do niego na podstawie art. 36 § 1 pkt 3 kp. Wskazał również termin, z upływem którego umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu oraz pouczył o możliwości i terminie wniesienia przez powoda odwołania do właściwego miejscowo Sądu Pracy. Odnosząc się zaś do płaszczyzny merytorycznej Sąd I instancji wskazał, iż przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być więc rzeczywista, obiektywna i konkretna.

Odnosząc się do sformułowanych pod adresem powoda zarzutów pracodawcy, zawartych w wypowiedzeniu umowy o pracę, to w ocenie Sądu Rejonowego w realiach rozpoznawanej sprawy przyczyny te, jako pozwalające na skuteczne wypowiedzenie powodowi umowy o pracę, nie mogły się ostać.

Zdaniem Sądu I instancji istniały bowiem obiektywne okoliczności, które uniemożliwiały powodowi właściwe wywiązywanie się z obowiązków. Istotne znaczenie w tym zakresie i świetle wyznaczonych powodowi planów sprzedażowych do zrealizowania ma okoliczność, iż powodowi kilkakrotnie zmieniano obsługiwany teren.

Niewątpliwie taka zmiana była dla niego utrudnieniem, gdyż mając w obowiązkach nawiązywanie współpracy z lekarzami i kierownikami aptek na danym terenie, wymagało to czasu na wzajemne poznanie się, zdobycie zaufania kontrahentów i ugruntowanie współpracy. We wrześniu 2011 r. powodowi dodano do obsługiwanego terenu teren zaniedbany pod względem sprzedażowym przez poprzedniego przedstawiciela medycznego, któremu był przypisany. Stopień tego rodzaju zaniedbań na tym terenie można sobie łatwo wyobrazić mając na uwadze zeznania świadków, którzy stwierdzili, że poprzedni przedstawiciel medyczny na terenie, który pod koniec 2011 r. przypadł powodowi, został zwolniony dyscyplinarnie za niewychodzenie do pracy i dodatkowo przez kilka miesięcy teren ten był nieobsadzony. Powód został następnie przeniesiony na ten teren i już po krótkim czasie jego pozycja w rankingu przedstawicieli medycznych poprawiła się o 10 pozycji, mimo zastanych trudności.

Sąd I instancji wskazał również, że zdarzało się, że plany sprzedażowe określane przedstawicielom medycznym były im przydzielane z opóźnieniem, nawet w połowie cyklu rozliczeniowego pracownika i do tego jeszcze przed jego końcem korygowane w kierunku zwiększenia planów do zrealizowania, co niewątpliwie zmniejszało szanse pracownika na wywiązanie się z nałożonych zadań tego rodzaju. Nie ma znaczenia, że to na skutek błędu systemu informatycznego korekty planów sprzedażowych przychodziły do przedstawicieli medycznych już na zaawansowanym etapie cyklu rozliczeniowego. Faktem jest, że były takie sytuacje i w rozliczeniu przedstawicieli medycznych nie brano ich pod uwagę jako okoliczności usprawiedliwiających ewentualne niewywiązanie się ze zwiększonego w ten sposób planu, wymagając zrealizowania skorygowanego i często zwiększonego planu. Poważne podejście do tego problemu wymagałoby zaś wyznaczenia nowych celów i wraz z nimi nowych terminów realizacji, czego w przypadku pozwanej spółki nie robiono.

Sąd Rejonowy wskazał ponadto, że zarzutowi braku efektywności powoda przeczy fakt, bez uzasadnienia bagatelizowany i dezawuowany przez pracodawcę, zakwalifikowania go przez pozwanego do programu (...)40, adresowanego do najbardziej efektywnych przedstawicieli medycznych. Z korespondencji skierowanej przez A. S. m. in. do powoda wynika jasno, że powód znalazł się w tym gronie ze względu na swoją dotychczasową skuteczność i wyróżniające wyniki, a nie ze względu na to, że jakiś lek dobrze się sam sprzedawał na tym terenie. Program nie był bezosobowy, ale skierowany do wybranych, pozytywnie odznaczających się przedstawicieli medycznych, w tym do powoda. Wszak to nie terytoria, a przedstawiciele medyczni wypracowywali konkretne wyniki sprzedażowe, dzięki którym mogli wziąć udział w programie (...)40. Powód w 2011 r. zajął w rankingu przedstawicieli medycznych 51 miejsce na 82 osoby realizując plan na poziomie 80,64%, jednak zauważyć należy, iż w jego makroregionie jedna osoba miała gorszy wynik, a nie dotknęły jej konsekwencje w postaci wypowiedzenia umowy o pracę. Ponadto nie można tracić z pola widzenia ważkiej okoliczności, o której już była mowa, że akurat we wrześniu 2011 r. powodowi powierzono nowy teren, mocno zacołany pod względem sprzedaży medykamentów pozwanej spółki z uwagi na bierną postawę poprzednika powoda na tym terenie, a następnie kilkumiesięczny okres, w którym stanowisko przedstawiciela medycznego na tym terenie pozostawało nieobsadzone.

W ocenie Sądu Rejonowego nie znajduje uzasadnienia również próba deprecjonowania przez pracodawcę wyników badania zapamiętywalności przedstawicieli medycznych przeprowadzonego w lipcu 2012 r. Powód uzyskał w tym okresie wynik 100% jeśli chodzi o zapamiętywalność jego wizyt i 100% jeśli chodzi o obietnicę respondentów zwiększenia preskrypcji. Wyniki te pochodzą wprawdzie od 4 lekarzy, z którymi się kontaktowano w tym zakresie, ale nie oznacza to, że nie są one miarodajne, a to że we wcześniejszych badaniach sprzed pół roku i sprzed roku powód miał niższe wyniki nie oznacza, że nie mógł zanotować progresu w tym względzie. Poza tym ze złożonego przez pozwanego zestawienia wynika, że w przypadku innych przedstawicieli medycznych dane do badania pochodziły od jeszcze mniejszej liczby lekarzy, np. dwóch jak to miało miejsce w przypadku A. M. pracującej w tym samym makroregionie, co powód.

Sąd Rejonowy zwrócił również uwagę na to, w jaki sposób pozwany pracodawca oceniał pracowników i ile ta ocena znaczyła w kontekście perspektywy dalszej pracy danego pracownika w firmie. Zauważono, że świadek A. M., pracująca w roku 2011 na takim samym stanowisku jak powód, za wskazany rok uzyskała wynik na poziomie 70,11%, co uplasowało ją na 69 miejscu w rankingu przedstawicieli, a więc wypadła znacząco gorzej niż powód. Dopiero w trzecim cyklu, kiedy to powód objął dodatkowo nowy dla niego, plasujący się dotąd na ostatnich miejscach w rankingach

teren, uzyskała ona lepszy od powoda wynik, co i tak nie zmieniło tego, że za cały rok jej wynik był gorszy niż powoda. W jej przypadku nie oznaczało to jednak wypowiedzenia umowy o pracę, a nawet wdrożenia wobec niej programu naprawczego, mimo oceny 1.3, która to ocena, jak wynika z zeznań świadków A. S. i M. T., nie rokowała zwykle pozytywnie na kolejny rok co do szans na zrealizowanie postawionych celów. A. M. nie mogła się również pochwalić, w przeciwieństwie do powoda, zakwalifikowaniem jej do programu (...)40 zrzeszającego najbardziej skutecznych przedstawicieli medycznych. Mimo tego od maja 2012 r. została ona awansowana na stanowisko kierownika regionu W. W.. Powyższe świadczy o tym, że ocena pracownika przeprowadzona w sposób, w jaki to uczynił pozwany nie może być miarodajnym probierzem jego efektywności i przydatności do pracy w firmie, a przez to wobec takiej dowolności w ocenie stanowić uzasadnionej przyczyny rozwiązania umowy o pracę.

Sąd I instancji wskazał także na niejasne okoliczności wprowadzenia wobec powoda programu wsparcia efektywności i jego kryteria. Program ten wprowadzono wobec powoda 20 stycznia 2012 r. i jego wyniki miały być analizowane po każdym z trzech kolejnych miesięcy, a faktycznie analiza zakończyła się już po pierwszym miesiącu. Nie wiadomo dlaczego program nie był kontynuowany tak jak go zaplanowano. Poza tym z treści tego programu wynika, że dopiero konsekwencją niezrealizowania programu wsparcia efektywności miało być wprowadzenie programu naprawczego. Ma to istotne znaczenie dla pracownika, na którym nie ciąży taka presja związana z konsekwencjami niepowodzenia w realizacji planu wsparcia efektywności, jeśli wie on, że konsekwencją może być dopiero wdrożenie programu naprawczego.

Nadto pozwany zarzucił powodowi brak kompetencji, podczas gdy w części oceny rocznej dotyczącej wartości i zachowań oceniła powoda jako pracownika spełniającego oczekiwania, jednocześnie przez 10 lat zatrudniając go i nie zgłaszając do jego kompetencji żadnych uwag.

Sąd Rejonowy stwierdził również, że jeśli chodzi o zarzut niesamodzielnosci powoda, to okazał się on niczym niepoparty. Pozwany nie wykazał przy tym, żeby powód korzystał z większej liczby tzw. wizyt coachingowych niż inni przedstawiciele medyczni i żeby takie wizyty były spowodowane przyczynami leżącymi po jego stronie. Należy przy tym podkreślić, iż określona liczba tego rodzaju podwójnych wizyt w wyznaczonym okresie była narzucona przez pracodawcę przełożonym przedstawicielom medycznych, którzy wspólnie z nimi odbywali te wizyty.

W przypadku zarzutu nieefektywnych praktyk promocyjnych Sąd wskazał, że skoro jak przyznaje pozwany wszyscy przedstawiciele medyczni realizują w ramach strategii marketingowej spółki ten sam przekaz marketingowy i dysponują tymi samymi narzędziami, a robił to wszystko również powód, nie można mu czynić zarzutu, że stosował nieaktualne i mało kreatywne praktyki promocyjne. Zdaniem Sądu wymaganie od powoda przeprowadzania wizyt efektywnych zamiast ograniczania się do wizyt odbywanych według ustalonej trasy, zgodnie z ustaloną liczbą, to po pierwsze mnożenie tej samej przyczyny wypowiedzenia – wszak efektywna wizyta równa się przepisaniu recept na produkty pozwanej spółki, a więc realizowaniu celu sprzedażowego. Poza tym z opisu stanowiska pracy powoda, jak i z jego korespondencji z przełożonym M. T. wynika, że spółka dużą wagę przykładła właśnie do liczby odwiedzin u lekarzy. Co więcej w spółce obowiązywał system segmentacji i targetingu, który sprawiał, że przedstawiciele medyczni byli zobowiązani do składania wizyt lekarzom według z góry ustalonej imiennie listy, od której nie wolno było robić samowolnie odstępstw i które mogły być modyfikowane w ograniczonym zakresie, po uzyskaniu zgody właściwego przełożonego. Klóci się to zatem ze stanowiskiem pozwanego wyrażonym w odpowiedzi na pozew, jakoby efektem wizyt coachingowych miało być odwiedzanie przez powoda tylko odpowiednich lekarzy i odejście od tych z nich, którzy nie byli zainteresowani promowanymi produktami, albo znając te produkty ich nie przepisywali. Skoro bowiem był określony personalnie target lekarzy, przedstawiciel miał obowiązek dotrzeć do każdego z nich, bez względu na to jakie ci lekarze mieli podejście do produktów pozwanej spółki i z tego później był rozliczany.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wskazał szereg przykładów zachowań, jakich wdrożenia oczekiwał od powoda, jednak te przykłady nie znalazły żadnego potwierdzenia w zebranych materiale dowodowym. Można więc było w ocenie Sądu Rejonowego zasadnie przyjąć, że podając przyczynę wypowiedzenia w postaci niewdrażania przez powoda innowacyjnych pomysłów spółka posłużyła się frazesem, za którym nie poszły żadne faktyczne sytuacje.

Reasumując, Sąd doszedł do przekonania, że wypowiadając powodowi umowę o pracę pozwany pracodawca nie spełnił wymogów zawartych w art. 30 § 4 kp. Podanie bowiem w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej), jak to ma miejsce w niniejszej sprawie, jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 kp. W świetle powyższych rozważań zgłoszone przez powoda żądanie odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę było w pełni uzasadnione i zasługiwało na uwzględnienie. Nadając wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 477² § 1 kpc.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach z dnia 15 kwietnia 2013 r. wniosła pozwana (...) Spółka z o.o. w W. zaskarżając przedmiotowe orzeczenie w całości i zarzucając zaskarżonemu wyrokowi:

1. naruszenie przepisu postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy tj. przepisu art. 233 § 1 kpc poprzez:

- przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, dokonanej wybiórczo, wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, polegającej na pełnym pominięciu dla oceny stanu faktycznego załączonych do pism strony pozwanej dokumentów wykazujących osiągnięte przez powoda wyniki, również w porównaniu do innych pracowników pozwanej spółki odnosząc się wyłącznie do okoliczności zewnętrznych, które miały wpływ na jakość świadczonej przez powoda pracy;

- przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów wyrażającej się w odmowie uznania za wiarygodne zeznania świadków A. S., M. T., A. M. w takiej części w jakiej są sprzeczne z zeznaniami powoda oraz świadków S. R., M. D., Z. B., gdyż pierwsi trzej świadkowie to pracownicy pozwanej spółki, a więc osoby zainteresowane korzystnym wynikiem sprawy dla ich pracodawcy, chociaż zeznania tych świadków są logiczne, wzajemnie się uzupełniają i nie stoją w sprzeczności z pozostałym zebraniem w sprawie materiałem dowodowym;

- brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i dokonanie jego oceny z pominięciem zeznań A. P., której to zeznania były spójne i logiczne oraz korespondowały z zeznaniami pozostałych świadków w sprawie;

- przekroczenie swobodnej oceny dowodów wyrażającej się w przyznaniu wiarygodności zeznaniom świadków S. R., M. D., Z. B., m.in. ze względu na okoliczność, że były zgodne z zeznaniami powoda;

- sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez przyjęcie, że podane w rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem przyczyny były pozorne (nierzeczywiste, nieprawdziwe), a tym samym, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem było bezprawne;

2. naruszenie przepisu prawa materialnego tj. art. 30 § 4 k.p. poprzez jego zastosowanie przy jednoczesnym nie wskazaniu przez Sąd I instancji okoliczności uzasadniających twierdzenie, że przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powodem były pozorne oraz nie wskazania jaka była rzeczywista przyczyna rozwiązania umowy o pracę, w związku z podważeniem prawdziwości podstaw rozwiązania umowy o pracę wskazanych w dokumencie rozwiązania umowy o pracę.

Podnosząc powyższe zarzuty strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd I instancji, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kwoty 6848,10 zł tytułem zwrotu spełnionego przez pozwaną świadczenia w związku z zastosowaniem do tej kwoty rygoru natychmiastowej wykonalności i wypłaceniem tej kwoty powodowi oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych z uwzględnieniem postępowania apelacyjnego.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego nie jest zasadna nie zasługuje na uwzględnienie.

Nie zasługuje na uwzględnienie zarzut pozwanego wywiedziony w apelacji dotyczący naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisu art. 233 § 1 k.p.c. Zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów wyrażoną w tym przepisie sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie "wszechstronnego rozważenia zebranego materiału" (a zatem, jak podkreśla się w orzecznictwie, z uwzględnieniem wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów i mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności - por. wyrok SN z dnia 17 listopada 1966 r., II CR 423/66, OSNPG 1967, nr 5-6, poz. 21; uzasadnienie wyroku SN z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 632/98, OSNAPiUS 2000, nr 10, poz. 382; uzasadnienie postanowienia SN z dnia 11 lipca 2002 r., IV CKN 1218/00, LEX nr 80266; uzasadnienie postanowienia SN z dnia 18 lipca 2002 r., IV CKN 1256/00, LEX nr 80267). Jak ujmuje się w literaturze, moc dowodowa oznacza siłę przekonania uzyskaną przez sąd wskutek przeprowadzenia określonych środków dowodowych na potwierdzenie prawdziwości lub nieprawdziwości twierdzeń na temat okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Wiarygodność zaś decyduje o tym, czy określony środek dowodowy, ze względu na jego indywidualne cechy i obiektywne okoliczności, zasługuje na wiarę.

Przyjmuje się, że ramy swobodnej oceny dowodów muszą być zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnego poziomu świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wążąc ich moc oraz wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. uzasadnienie wyroku SN z dnia 20 marca 1980 r., II URN 175/79, OSNC 1980, nr 10, poz. 200; uzasadnienie wyroku SN z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000, nr 17, poz. 655; uzasadnienie postanowienia SN z dnia 15 lutego 2000 r., III CKN 1049/99, LEX nr 51627; uzasadnienie wyroku SN z dnia 16 maja 2000 r., IV CKN 1097/00, LEX nr 52624; uzasadnienie wyroku SN z dnia 29 września 2000 r., V CKN 94/00, LEX nr 52589; uzasadnienie wyroku SN z dnia 15 listopada 2000 r., IV CKN 1383/00, LEX nr 52544; wyrok SN z dnia 19 czerwca 2001 r., II UKN 423/00, OSNP 2003, nr 5, poz. 137; uzasadnienie wyroku SN z dnia 14 marca 2002 r., IV CKN 859/00, LEX nr 53923; uzasadnienie postanowienia SN z dnia 16 maja 2002 r., IV CKN 1050/00, LEX nr 55499; uzasadnienie wyroku SN z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00, LEX nr 56906; uzasadnienie wyroku SN z dnia 27 września 2002 r., IV CKN 1316/00, LEX nr 80273).

W przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy ustalając stan faktyczny wskazał na jakich przeprowadzonych dowodach oparł swoje ustalenia. Nie znajduje uzasadnienia zarzut strony pozwanej jakoby Sąd I instancji pominął przy ocenie stanu faktycznego załączone przez pozwanego do pism dokumenty wykazujące osiągnięte przez powoda wyniki w porównaniu do innych pracowników pozwanego. Sąd Rejonowy bowiem ocenił osiągnięte przez powoda wyniki na podstawie dokumentacji załączonej przez pozwanego do odpowiedzi na pozew w postaci rankingu pracowników pod względem realizacji rocznej za 2011 r. (k.42-44), rocznej oceny pracownika za 2011 r. (k. 48-52), przeanalizował wyniki badania zapamiętywalności wizyt przedstawicieli medycznych (k.54-63). Nie można czynić zarzutu również, iż Sąd Rejonowy nie dokonał oceny rocznej realizacji planu promocji za rok 2010, gdzie powód zajmował 119 miejsce na 123 przedstawicieli medycznych, bowiem przedmiotowa okoliczność nie została wyszczególniona przez pozwanego w treści wypowiedzenia powodowi umowy o pracę jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Pracodawca bowiem nie może wykazywać zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w oparciu o inną przyczynę niż wskazana w wypowiedzeniu (por. wyrok SN z 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSNP 2000/7/266). Sąd Rejonowy prawidłowo zatem dokonał oceny zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w granicach przyczyn podanych przez pracodawcę. Okoliczność podnoszona przez pozwanego, że program (...)przekształcił się na program (...), nie zmienia faktu, że dotyczył on najbardziej efektywnych przedstawicieli medycznych (a nie wszystkich), wśród których był również powód Z. M.. Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił zeznania świadków A. S., M. T., A. M., S. R., M. D. i Z. B.. Sąd Rejonowy wskazał z jakich powodów obdarzył wiarygodnością tylko częściowo zeznania świadków: A. S., M. T., A. M., co powoduje, że poprawność rozumowania Sądu I instancji jest możliwa do skontrolowania przez Sąd II instancji. Sąd Okręgowy podziela w całości stanowisko Sądu Rejonowego w tym zakresie. Sąd Rejonowy co prawda w części swojego uzasadnienia, które dotyczy rozważań prawnych nie ocenił zeznań świadka A. P. (k.209v-211), jednakże niniejsze uchybienie nie ma wpływu na prawidłowość rozstrzygnięcia Sądu, bowiem Sąd Rejonowy również w oparciu o powyższy dowód dokonał ustaleń stanu faktycznego, co wynika z listy dowodów na które powołał się

Sąd dokonując ustaleń faktycznych. Niemniej jednak należy wskazać, iż zeznania wskazanego świadka nie wniosły istotnych okoliczności mających wpływ na rozstrzygnięcie w niniejszej sprawie. Podsumowując w ocenie Sądu Okręgowego Sąd I instancji dokonał wnikliwej i wszechstronnej analizy zebranego w sprawie materiału dowodowego zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego i ze swoich ustaleń wywiódł prawidłowe wnioski wskazując, że do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę doszło z naruszeniem art. 30 § 4 k.p., gdyż w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę wskazane zostały przyczyny pozorne (nierzeczywiste, nieprawdziwe).

Sąd Okręgowy nie podziela również zarzutu skarżącego, dotyczącego naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisu prawa materialnego tj. art. 30 § 4 k.p.

Przepis art. 30 § 4 k.p. stanowi, iż w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Jak to podkreślił Sąd Najwyższy, art. 30 § 4 k.p. został wprowadzony, by pracownik wiedział, czy i jakie zarzuty stawia mu pracodawca lub czym kierował się przy podejmowaniu określonej decyzji personalne (por. wyrok SN z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 673/98, Mon. Praw. 1999, nr 12, s. 381). Przede wszystkim musi to być przyczyna rzeczywista, a nie pozorna. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nieprawdziwej, nierzeczywistej, nieistniejącej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie (por. wyrok SN z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 673/98, Mon. Praw. 1999, nr 12, s. 381.). Podobnie w wyroku z dnia 17 października 2006 r. (II PK 31/06) wyraźnie stwierdzono, że podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu nierzeczywistej przyczyny jest równoznaczne z brakiem jej wskazania.

W przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił zebrany materiał dowodowy i doszedł do wniosku, iż żadna z przyczyn wskazana w wypowiedzeniu z dnia 3 października 2012 r. powodowi Z. M. umowy o pracę nie była przyczyną rzeczywistą i prawdziwą. Sąd Rejonowy odnosząc się do każdej z przyczyn wyszczególnionych w niniejszym wypowiedzeniu doszedł do wniosku, iż istniały obiektywne okoliczności, które uniemożliwiały powodowi właściwe wywiązywanie się z powierzonych mu obowiązków w zakresie realizacji wyznaczonych mu planów sprzedażowych tj. zmiana terenu, opóźnienia w przydzielaniu planów, zjawisko „wrzutek aptecznych”, wypisywanie do FarmaPromu przez niektórych przedstawicieli niewielkich zamówień bez zgody i wiedzy osób odpowiedzialnych za zamówienia w aptekach. Sąd Rejonowy prawidłowo odniósł się w swoich rozważaniach do każdej przyczyny wypowiedzenia wskazanej przez pozwanego, odnosząc ją do poczynionych ustaleń faktycznych. Sąd Okręgowy podziela w całości ustalenia faktyczne i rozważania prawne poczynione przez Sąd Rejonowy, co skutkuje tym że nie zachodzi potrzeba ponownego ich przytaczania. W tym miejscu należy podkreślić, że ciężar dowodu, co do istnienia przyczyn wypowiedzenia spoczywa na pracodawcy, który z faktu tego wywodzi skutki prawne. Pozwany nie wywiązał się z powyższego obowiązku. Celem niniejszego postępowania było ustalenie czy przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę wskazane przez pracodawcę były rzeczywiste i konkretne czy też były to przyczyny pozorne. Sąd I instancji nie miał obowiązku ustalenia i wskazania jaka była faktyczna przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę, bowiem wskazane w oświadczeniu o wypowiedzeniu przyczyny wyznaczają granice sporu toczącego się przed sądem pracy.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 kpc orzekł jak w wyroku.