

sygn. akt VII Pa 129/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 grudnia 2016 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk (spr.)

Sędziowie: SO Małgorzata Jarząbek

SO Renata Gąsior

Protokolant: Małgorzata Nakielska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 6 grudnia 2016 r. w Warszawie

sprawy z powództwa A. J.

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

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 15 lipca 2016 r., sygn. VI P 764/13

oddala apelację.

SSO Małgorzata Jarząbek SSO Marcin Graczyk SSO Renata Gąsior

Sygn. akt VII Pa 129/16

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 15 lipca 2016 roku Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanej (...) sp. z o. o. z siedzibą w W. na rzecz powódki A. J. kwotę 19.458,09 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 9 listopada 2013 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 60,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie – kwotę 973,00 zł tytułem opłaty od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić oraz nadał wyrokowi w pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.486,03 zł.

W uzasadnieniu wyroku, Sąd I instancji wskazał, że powódka A. J. wniosła o uznanie wręzonego jej wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, ewentualnie w przypadku gdy umowa ulegałaby już rozwiązaniu o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej spółki (...) sp. z o. o. z siedzibą w W. kwoty 19.458,09 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Powódka podniosła, że dnia 5 listopada 2013 roku, kiedy to pracodawca wezwał ją do stawienia się w zakładzie pracy, była ona niezdolna do pracy z powodu choroby, która trwała od dnia 4 listopada 2013 roku. Powódka podniosła, że dnia 5 listopada 2013 roku udała się do zakładu pracy wyłącznie celem dostarczenia zwolnienia lekarskiego. Tym samym

w ocenie powódki pracodawca nie mógł skutecznie rozwiązać z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem. Jednocześnie powódka podniosła, że przyczyny wskazane w treści wypowiedzenia nie są konkretne, ani prawdziwe.

Pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwana podała, że powódka nie wywiązywała się ze swoich obowiązków w zakresie pozyskiwania nowych klientów dla spółki, ponadto napływały na nią liczne skargi. Pozwana dodała również, że powódka dnia 5 listopada 2013 roku nie poinformowała nikogo, że jest na zwolnieniu lekarskim.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona w pozwanej spółce na podstawie kolejnych umów o pracę od dnia 1 lipca 2009 roku. Powódka była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku Przedstawiciela Handlowego w Dziale (...). Jej miejsce pracy zostało określone jako teren Polski centralnej i południowo-wschodniej. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 6.486,03 zł.

Dnia 5 listopada 2013 roku powódce wręczone zostało oświadczenie pracodawcy w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę. W uzasadnieniu owego wypowiedzenia pracodawca jako jego przyczyny wskazał na ocenę pracy powódki oraz utratę do niej zaufania, co miało być spowodowane wielokrotnymi powtarzającymi się skargami napływającymi od klientów biznesu (...) oraz nie zdobyciem w okresie ponad 2 ostatnich lat ani jednego nowego klienta w zakresie (...) w dużych ośrodkach klinicznych i przyuniwersyteckich w W..

Pismem z dnia 20 czerwca 2013 roku powódka została poinformowana o przyznaniu jej nagrody w wysokości 19.000,78 zł w związku z osiągniętymi przez nią wynikami w roku fiskalnym 2013.

Dnia 4 listopada 2013 roku powódka była u lekarza psychiatry, który wystawił jej zwolnienie lekarskie na okres od dnia 4 listopada 2013 roku do dnia 2 grudnia 2013 roku. Tego samego dnia powódka była również w jednym ze szpitali będącym klientem pozwanej spółki, gdzie zabezpieczyła sprzęt medyczny.

Dzień później, tj. dnia 5 listopada 2013 roku, powódka przysłała do miejsca pracy, jednak nie w celu świadczenia pracy, a jedynie w celu odbycia spotkania ze swoim przełożonym, które to spotkanie zostało już wcześniej umówione w celu przeprowadzenia rozmowy oceniającej powódkę. Na tym spotkaniu powódce przedstawiono dwa dokumenty – wypowiedzenie umowy o pracę oraz rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Powódka nie chciała się zgodzić na rozwiązanie umowy o pracę, po czym przedstawiła swemu przełożonemu zwolnienie lekarskie z dnia 4 listopada 2013 roku. Przełożony jednak odmówił przyjęcia owego zwolnienia, wobec czego powódka przesała je pocztą na adres pozwanej spółki.

Na powódkę wpłynęła jedna skarga, była to skarga ustna od D. D. (1). Skarga ta została omówiona z powódką przez K. P., pracującego wówczas jako kierownik regionalny. Ostatecznie jednak okazało się, że skarga ta była wynikiem nieporozumienia pomiędzy powódką a dr D.. Złożenie tej skargi na powódkę miało miejsce ponad rok przed wręczeniem powódce wypowiedzenia.

W ostatnim okresie przed wręczeniem powódce wypowiedzenia była ona pracownikiem sprzedażowym w dziale (...). Jej bezpośrednim przełożonym był wówczas B. B. (1). Dział (...) pozwanej spółki oferuje rozwiązania do chirurgii otolaryngologicznej. Do obowiązków powódki na jej stanowisku pracy należało budowanie i utrzymywanie relacji z klientami na podległym jej obszarze oraz dbanie o rozwój i wzrost sprzedaży w zgodzie z zasadami postępowania spółki. Powódka miała również realizować plany sprzedażowe. W roku fiskalnym 2014 zrealizowała ona swój plan sprzedażowy w 81,60%, zaś w roku fiskalnym 2013 – w 100,50%. Razem z powódką na takim stanowisku sprzedażowym pracowało jeszcze dwóch innych pracowników.

Podczas pracy w pozwanej spółce powódka pozyskała łącznie 40 klientów, w tym 17 klientów na terenie W.. Pozwany nie rozliczał pracowników sprzedażowych, w tym powódki, według realizacji planu sprzedażowego, nie miało tu znaczenia czy pracownik pozyskał klientów prywatnych, czy państwowych, czy też klientów w postaci placówek uniwersyteckich.

(...) było określeniem drogiego sprzętu medycznego sprzedawanego przez pozwaną, który mógł być używany w wielu operacjach. Najdroższy sprzęt oferowany przez powódkę podczas pracy w pozwanej spółce był o wartości około 500.000,00 zł. Pracownicy pozwanej spółki nigdy nie mieli wyznaczanych celów w postaci pozyskania określonej ilości klientów na sprzęt (...). Powódka w okresie ostatnich 2 lat przed wręczeniem wypowiedzenia pozyskała około 8 klientów na sprzęt (...).

Stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dowodów z: umów o pracę, zaświadczenia o wynagrodzeniu – k. 47, wypowiedzenia umowy o pracę – k. 16 i k. 42, pisma z dnia 20.06.2013r. – k. 22 cz. B a/o powódki, zwolnienia lekarskiego – k. 8, opisu stanowiska – k. 315 – 317, zestawienia realizacji planów sprzedażowych – k. 318, wykazu klientów pozyskanych przez powódkę - k. 320 – 321. Sąd oparł się również przy ustalaniu stanu faktycznego na zeznaniach świadków i stron złożonych w toku postępowania na rozprawie, różnie jednak oceniając ich wiarygodność.

Sąd nie uznał za wiarygodne zeznań świadka A. S. (1) (k. 118 – 120) w zakresie, w jakim świadek ten zeznał, że na powódkę wpływały liczne skargi od klientów pozwanej spółki, Sąd miał bowiem na uwadze, że świadek ten nie ma bezpośredniej wiedzy o tych skargach, a jedynie wie o nich ze słyszenia – wiadomość taką świadkowi przekazał B. B. (1). Również w zakresie, w jakim świadek zeznał, że powódka nie pokazała swojego zwolnienia lekarskiego na spotkaniu dnia 5 listopada 2013 roku Sąd nie dał wiary zeznaniom tego świadka, Sąd bowiem za wiarygodne w tym przedmiocie uznał zeznania samej powódki, która stwierdziła, że pokazała swemu przełożonemu zwolnienie lekarskie podczas rozmowy, na której okazano jej wypowiedzenie umowy o pracę.

Sąd Rejonowy nie uznał również za wiarygodne zeznań świadka B. B. (1) (k. 169 – 176) w zakresie, jakim świadek ten stwierdził, że powódka była słabym pracownikiem, nie pozyskiwała klientów oraz były na nią skargi. Sąd miał bowiem na uwadze, że brak jest w aktach sprawy jakichkolwiek dokumentów, czy maili potwierdzających wpłynięcie na powódkę owych skarg, brak również zeznań świadków, którzy takie skargi mieli złożyć. W aktach postępowania zamieszczony został za to dokument zestawienia realizacji planów sprzedażowych, z którego wynika, że powódka zrealizowała swój plan w ponad 80%, pomimo, że nie pracowała przez cały rok obrotowy w pozwanej spółce. Stoi to w oczywistej sprzeczności z zeznaniami świadka, który stwierdził, że powódka była słabym pracownikiem i nie miała dobrych wyników. Ponadto Sąd miał na uwadze, że w aktach postępowania brak jest również jakichkolwiek dokumentów dotyczących wprowadzenia u powódki planu naprawczego związanego z jej słabymi wynikami pracy, wobec czego Sąd Rejonowy uznał w tym zakresie, na podstawie zeznań powódki, że jedyny plan naprawczy wobec powódki został wprowadzony w 2012 roku w miesiącach wrzesień – listopad. Brak jest również w aktach jakichkolwiek maili, czy dokumentów potwierdzających słabą ocenę powódki przez świadka, będącego jej przełożonym. W aktach postępowania został złożony jedynie wydruk maila z dnia 15 września 2013 roku (k. 380), z którego jednak nie wynika, aby powódka miała słabe wyniki pracy, mail ten dotyczy bowiem jej celów, które miała realizować w przyszłości, nie zaś jej wyników, które już zdołała osiągnąć.

Sąd Rejonowy nie dał również wiary zeznaniom świadka D. N. (protokół rozprawy z dnia 20.11.2014r. – k. 246) w zakresie, w jakim świadek wskazała na skargi na powódkę kierowane przez klientów pozwanej spółki. W ocenie Sądu, jak to już wyżej zostało podniesione, nie jest wiarygodne, aby klienci składali skargi na powódkę, a pracodawca nie archiwizował żaden sposób owych skarg, ani nie komunikował tych skarg w formie mailowej, bądź w formie dokumentu przedkładanego powódce. Według Sądu również liczne skargi powinny znaleźć odzwierciedlenie w ocenie powódki, w której powinno być wskazanie co do tych skarg. W toku postępowania jednak strona pozwana nie przedstawiła żadnej dokumentacji potwierdzającej owe skargi. Brak również zeznań owych klientów, którzy mieli rzekomo składać skargi, w związku z czym Sąd I instancji ocenił, iż nie jest wiarygodnym składanie na powódkę tylu skarg, jak to wynika z zeznań zarówno świadka D. N., jak i świadka B. B. (1).

Zeznania świadka J. J. (k. 269 verte) Sąd za wiarygodne w całości. Zeznania te znajdują potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym, z którego wynika, że powódka swoje zwolnienie lekarskie przedstawiła dopiero swojemu przełożonemu na rozmowie, po wręczeniu jej wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd uznał za wiarygodne w całości również zeznania świadka K. P. (k. 269 verte – 270). Jednocześnie odnośnie kwestii skargi na powódkę złożonej przez

D. D. (1) Sąd Rejonowy ustalił na podstawie zeznań samej powódki, iż ostatecznie okazało się, że sprawa tej skargi została wyjaśniona pomiędzy doktorem D., a powódką.

Zeznania powódki A. J. (protokół rozprawy z dnia 01.07.2016r. od 00:03:52 do 00:43:32) zostały uznane przez Sąd Rejonowy za wiarygodne w całości. W szczególności Sąd na podstawie tych zeznań ustalił, że powódka swoje zwolnienie lekarskie przedłożyła swemu przełożonemu dopiero na spotkaniu, na którym okazano jej wypowiedzenie umowy o pracę, co znajduje potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym. Również potwierdzenie w zeznaniach chociażby świadka B. B. (1) znajduje fakt, iż powódce przedstawiono podczas spotkania dwa dokumenty – wypowiedzenie oraz rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem. W kwestii skarg na powódkę oraz jej oceny pracy Sąd uznał zeznania powódki za wiarygodne, w ocenie Sądu bowiem nie zostało w toku postępowania wykazane, aby faktycznie były kierowane skargi na powódkę, oprócz skargi doktora D.. Sam dokument zwolnienia lekarskiego potwierdza, iż powódka faktycznie w dniu 5 listopada 2013 roku była już na tym zwolnieniu. Z kolei w kwestii braku konkretnego wskazania powódce, iż musi ona uzyskać określoną ilość klientów (...), Sąd I instancji miał na uwadze, iż w toku postępowania nie zostały przedstawione żadne dokumenty, które przemawiałyby za nałożeniem na powódkę takiego obowiązku, stąd też jej zeznania w tym zakresie zasługują na uznanie ich za wiarygodne. Sąd miał również na uwadze, iż zeznania powódki co do jej dobrych wyników pracy znajdują potwierdzenie w zestawieniu realizacji przez powódkę jej planów sprzedażowych.

Ustalając stan faktyczny Sąd Rejonowy nie oparł się na dokumentach przedłożonych na k. 308 – 314 i k. 322 – 379, są to bowiem dokumenty sporządzone w języku obcym, żadna zaś ze stron postępowania nie złożyła do akt sprawy tłumaczenia owych dokumentów.

Sąd oddalił również w toku postępowania wnioski dowodowy strony powodowej w przedmiocie ponownego przesłuchania w charakterze świadka B. B. (1), bowiem świadek ten był przesłuchiwany w drodze pomocy sądowej, ponadto obie strony postępowania przesłały listy pytań do świadka, obie strony mogły również być obecne podczas przesłuchania świadka przeprowadzonego w drodze pomocy sądowej.

Sąd Rejonowy zważył, że podstawą materialnoprawną dla roszczenia powódki jest regulacja z art. 45 § 1 KP, zgodnie z którą w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Z regulacji z art. 45 § 1 KP wynika, że przesłankami dla uznania roszczenia powódki o przywrócenie jej do pracy za zasadne są uznanie, iż wręczone pracownikowi wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione, bądź też uznanie, iż wypowiedzenie to jest niezgodne z prawem.

Zgodnie z art. 41 KP pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jak ustalił Sąd Rejonowy powódka w chwili wręczenia jej wypowiedzenia, tj. dnia 5 listopada 2013 roku, była na zwolnieniu lekarskim. Sąd Rejonowy zgodził się z poglądem szeroko wyrażonym w doktrynie i orzecznictwie, że wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, który świadczył pracę, a następnie wykazał, że w dniu wypowiedzenia był niezdolny do pracy z powodu choroby nie narusza art. 41 KP. Jednak jak ustalił Sąd, powódka tego dnia nie stawiała się w celu świadczenia pracy, lecz przyjechała ona do zakładu pracy jedynie w celu odbycia spotkania z przełożonym, które było już wcześniej z nią umówione, na którym to spotkaniu miało dojść do oceny jej pracy oraz w celu przekazania pracodawcy zwolnienia lekarskiego. Powódka ostatni raz wykonywała czynności związane ze swoim stosunkiem pracy dnia 4 listopada 2013 roku, kiedy to była w jednym ze szpitali, będącym klientem pozwanej spółki, gdzie zabezpieczyła sprzęt medyczny. Zabezpieczenie tego sprzętu zostało wykonane przez powódkę już po uzyskaniu przez nią zwolnienia lekarskiego, jednak niewątpliwie czynności te zostały podjęte dnia 4 listopada 2013 roku, zaś dnia 5 listopada 2013 roku powódka nie wykonywała już żadnych innych czynności pracowniczych. Ponadto powódka miała zwolnienie lekarskie wystawione już dzień

wcześniej, tj. dnia 4 listopada 2013 roku. Nie doszło więc w tej sprawie do sytuacji, gdy pracownik po wręczeniu mu przez pracodawcę wypowiedzenia następnie udaje się do lekarza, aby uzyskać wystawione tego samego dnia zwolnienie lekarskie. Z ustaleń poczynionych przez Sąd Rejonowy wynika, że powódka najpierw uzyskała zwolnienie lekarskie ze względu na chorobę, a dopiero dzień później wręczono jej wypowiedzenie. Niewątpliwie dla naruszenia zakazu z art. 41 KP wskazana w jego treści przesłanka ochronna musi istnieć w dacie złożenia przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę (tak też: A. Sobczyk (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa, 2015).

Wobec powyższego Sąd Rejonowy uznał, iż pozwany pracodawca wręczając powódce wypowiedzenie umowy o pracę dnia 5 listopada 2013 roku dopuścił się naruszenia art. 41 KP. Oznacza to jednocześnie, że wypowiedzenie to jest niezgodne z prawem, spełniona jest więc jedna z przesłanek roszczenia odszkodowawczego z art. 45 § 1 KP.

Sąd Rejonowy dodał, że zgodnie z regulacją z §2 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 roku w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (t.j. - Dz. U. z 2014 roku, poz. 1632) pracownik ma dwa dni na przedstawienie pracodawcy zwolnienia lekarskiego uzasadniającego jego niestawienie się w pracy. Powódka wobec tego zawiadamiając pracodawcę dnia 5 listopada 2013 roku o swoim zwolnieniu lekarskim nie dopuściła się naruszenia przepisów, zaś z ustaleń Sądu wynika, że pracodawca został o zwolnieniu lekarskim powódki skutecznie zawiadomiony.

Sąd Rejonowy przeanalizował również zasadność przyczyn wypowiedzenia wskazanych w jego treści. Pracodawca wskazał, iż wypowiedzenie to jest spowodowane dwoma przyczynami:

- niską oceną pracy powódki oraz
- utratą do niej zaufania.

Co do niskiej oceny pracy powódki Sąd I instancji uznał, iż pozwany nie zdołał wykazać w toku postępowania, aby rzeczywiście powódka była nisko oceniana. W szczególności pozwany nie przedstawił żadnego dokumentu dotyczącego oceny pracy powódki, ponadto za rok fiskalny 2013 powódka otrzymała nagrodę, co było wynikiem jej dobrej pracy i osiągniętych przez nią wyników.

Odnośnie utraty zaufania do powódki, Sąd Rejonowy wskazał, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem może być utrata zaufania do pracownika, jednak utrata zaufania musi znaleźć oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie może być wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 listopada 1997 roku, sygn. akt I PKN 385/97). Zachowanie pracownika, które prowadzi do takiej utraty zaufania przez pracodawcę powinno być również obiektywnie ocenione jako naganne, także wtedy, gdy jest niezawinione (wyrok SN z dnia 14 października 2004 roku, sygn. akt I PK 697/03). Przyczyna wypowiedzenia powinna być wskazana w jego treści w sposób konkretny, co z kolei prowadzi do wniosku, iż nie jest wystarczającym wskazanie jako przyczyny wypowiedzenia samej utraty zaufania, pracodawca bowiem powinien jeszcze wskazać na zachowanie pracownika, które skutkowało właśnie ową utratą zaufania do niego.

We wręczonym powódce wypowiedzeniu pracodawca wskazał, iż utrata zaufania do powódki jest spowodowana napływającymi skargami na powódkę oraz brakiem pozyskania przez nią w ciągu ostatnich dwóch lat nowego klienta w zakresie capital equipment w dużych ośrodkach klinicznych i przyuniwersyteckich w W..

W ocenie Sądu I instancji nie sposób uznać, aby prawdziwy był zarzut dotyczący skarg wpływających na powódkę od lekarzy pracujących w placówkach, które były klientami pozwanej spółki. W toku postępowania bowiem strona pozwana nie przedstawiła żadnych środków dowodowych wskazujących na wysłanie tych skarg, brak jest czy to wydruków owych skarg, czy też dowodów z zeznań świadków, którzy mieli takie skargi składać. W toku postępowania Sąd ustalił jedynie, że jedną skargę złożył doktor D. D. (1), była to skarga ustna, jednak ostatecznie okazało się, że skarga ta wynikała z nieporozumienia pomiędzy powódką a doktorem D.. Tym samym w ocenie Sądu nie sposób uznać, aby pozwana zdołała udowodnić, że faktycznie na powódkę wpływały liczne skargi, które uzasadniałyby utratę do

niej zaufania przez pracodawcę. Należy bowiem dodać, że to na pracodawcy ciąży ciężar udowodnienia prawdziwości przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu.

Z kolei w kwestii braku pozyskania przez powódkę klienta (...) w ciągu ostatnich dwóch lat pracy Sąd również uznał, że nie zostało to w żaden sposób udowodnione przez pozwaną. W toku postępowania pozwana nie przedłożyła żadnego dokumentu, który wprost wskazywałby, że w ramach swych obowiązków powódka powinna się skupić na pozyskiwaniu klientów na sprzęt o dużej wartości, brak również jakiegokolwiek pisma, czy oceny pracy powódki, w którym pracodawca wskazywałby powódce na brak pozyskania przez nią takich klientów. Ponadto Sąd ustalił, że powódka pozyskała około 8 klientów na sprzęt capital equipment. Pozwany zaś nie zdołał przedstawić dowodów, które potwierdzałyby, że po pierwsze żaden z tych klientów pozyskanych przez powódkę nie był klientem nowym dla pozwanej spółki, po drugie zaś pozwana nie wskazała również, aby powódka była informowana o konieczności skupienia się przez nią na pozyskaniu klienta na taki sprzęt. Co więcej, Sąd miał na uwadze, iż z zeznań byłego przełożonego powódki K. P., wynika wyraźnie, że niezależnie od rodzaju pozyskanego klienta przedstawiciele handlowi byli w pozwanej spółce rozliczani według wyniku finansowego. Z kolei ów wynik finansowy był określany każdemu pracownikowi w jego planie sprzedażowym. Realizacja planu sprzedażowego wynikała z opisu stanowiska pracy powódki, ponadto pozwana przedstawiła również analizę wykonania owego planu przez powódkę. Jednocześnie pozwana nie przedstawiła żadnego dokumentu planu sprzedażowego, w którym na powódkę zostałby nałożony obowiązek pozyskania nowego klienta w zakresie sprzętu capital equipment. W roku fiskalnym 2013 powódka zrealizowała swój plan sprzedażowy w 100,50%, a więc ponad normę, zaś za rok fiskalny 2014, w którym przecież już pod koniec nie pracowała w pozwanej spółce, i tak zdołała zrealizować 81,60% planu. Z powyższego wynika więc, że powódka była pracownikiem realizującym wymagania stawiane jej przez pracodawcę. Strona pozwana nie zdołała w ocenie Sądu udowodnić po pierwsze, aby faktycznie pozyskani przez powódkę klienci nie spełniali wymogu klienta nowego na sprzęt(...), po drugie zaś pozwana nie zdołała też udowodnić, aby powódka wiedziała o postawionym jej przez pracodawcę wymogu pozyskania takiego nowego klienta na ten sprzęt. Nie sposób uzasadnić wręczenia wypowiedzenia pracownikowi z powodu niezrealizowania przez niego wymogów stawianych mu przez pracodawcę, jeśli jednocześnie pracownik ten nie miał pojęcia, że pracodawca oczekuje od niego danych wyników. Pozwana powinna więc wykazać, że wymagała od powódki pozyskania nowego klienta na sprzęt capital equipment. Tymczasem, z ustaleń Sądu wynika, że oczekiwania co do pracy powódki były jej przedstawiane w planach sprzedażowych, które były przez nią wykonywane w ponad stu procentach. Tym samym nie sposób uznać, iż pracodawca zdołał w jakikolwiek sposób udowodnić, aby powódka wiedząc o swym obowiązku pozyskania nowego klienta na sprzęt capital equipment nie dokonała tego w przeciągu dwóch lat przed wręczeniem jej wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd Rejonowy uznał, że nie są prawdziwe zarzuty stawiane powódce, które legły u podstaw utraty do niej zaufania przez pracodawcę. Tym samym brak jest podstaw do utraty zaufania, przyczyna ta więc nie może być uznana za prawdziwą i mogącą uzasadniać w tej konkretnej sprawie wręczenie powódce wypowiedzenia.

Wobec powyższego Sąd I instancji stwierdził, iż wręczone powódce wypowiedzenie przede wszystkim jest niezgodne z prawem, jako wręczone z naruszeniem regulacji z art. 41 KP. Ponadto wypowiedzenie to jest również nieuzasadnione, bowiem żadna ze wskazanych w nim przyczyn nie jest prawdziwa i tym samym nie może uzasadniać rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem z powódką. Roszczenie odszkodowawcze powódki jest więc zasadne. Odszkodowanie na rzecz powódki zostało zasądzone w wysokości odpowiadającej jej trzymiesięcznemu wynagrodzeniu, obliczanemu na podstawie zaświadczenia o wynagrodzeniu z k. 47 akt sprawy, które nie było kwestionowane przez strony postępowania.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podstawie regulacji z art. 98 i 99 KPC oraz § 11 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jednolity - Dz. U. z 2013 roku, poz. 490, ze zm.) – w jego brzmieniu obowiązującym w chwili wniesienia pozwu.

Ponadto Sąd nakazał pobrać od pozwanej spółki na rzecz Skarbu Państwa kwotę 973,00 zł tytułem opłaty od pozwu liczonej jako 5% od wartości przedmiotu sporu określonej na 19.459,00 zł, której to opłaty od pozwu powódka nie miała obowiązku uiścić.

Sąd nadał również wyrokowi w pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki, zgodnie z regulacją z art. 477² § 1 KPC.

Strona pozwana zaskarżyła wyrok Sądu I instancji w całości, zarzucając mu:

a) naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, a to w szczególności:

-art. 41 k.p. poprzez przyjęcie, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było niezgodne z prawem z uwagi na to, że nastąpiło w czasie przebywania przez nią na zwolnieniu lekarskim

-art. 45 § 1 k.p. poprzez przyjęcie, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było nieuzasadnione,

b) naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy, to jest:

- art. 233 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów, dokonywanie przy ocenie materiału dowodowego wnioskowania niezgodnego z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, sprzeczność istotnych ustaleń Sądu I instancji z zebrany w sprawie materiałem dowodowym oraz
- art. 233 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego w zw. z art. 6 Kodeksu cywilnego poprzez przyjęcie, że Pozwany, na którym ciążył obowiązek wykazania, że wypowiedzenie Powódce umowy o pracę było uzasadnione i zgodne z prawem, okoliczności powyższych nie wykazał.

Strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa, zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych za obie instancje, dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z zeznań świadka A. S. (2) (wezwanie należy skierować na adres pozwanego) na okoliczność składania przez świadka skarg na powódkę, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania - przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego.

W uzasadnieniu apelacji wskazano, że Sąd Rejonowy ustalił, że od dnia 4 listopada 2013 r. Powódka była niezdolna do pracy z powodu choroby i w związku z tym Pracodawca, wręczając Powódce w dniu 5 listopada 2013 r. wypowiedzenie umowy o pracę - naruszył art. 41 k.p. Tym samym, w ocenie Sądu Rejonowego, wypowiedzenie Powódce umowy o pracę było niezgodne z prawem. Pozwany nie zgadza się z powyższym rozstrzygnięciem. Zgodnie z art. 41 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę m.in. w czasie niezdolności pracownika do pracy z powodu choroby. Tym niemniej, jak w sposób jednolity przyjmuje się w orzecznictwie Sądu Najwyższego (m.in. uchwała z dnia 11.03.1993 r., I PZP 68/92) wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, który świadczył pracę, a następnie wykazał, że w dniu wypowiedzenia był niezdolny do pracy z powodu choroby, nie narusza art. 41 k.p.

Jak wynika z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków:

- w dniu 5 listopada 2013 r. Powódka stawiała się około 11.00 w biurze pozwanej Spółki celem odbycia spotkania ze swoim bezpośrednim przełożonym B. B. (1). Przedmiotem spotkania miała być kwestia oceny rocznej Powódki. W rzeczywistości, podczas spotkania Powódce wręczone zostało wypowiedzenie umowy o pracę (vide: zeznania A. S. (1), B. B. (1)),

- spotkanie z B. B. (1) w dniu 5 listopada 2013 r. było zaplanowane na około tydzień wcześniej. Powódce znany był cel tego spotkania. Spotkanie miało się odbyć o godz. 12.00 (vide: zeznania A. S. (1), B. B. (1)),

- oczekując na rozpoczęcie spotkania, Powódka rozmawiała m.in. z obecną w biurze asystentką działu (...) J. J.. Jednak ani J. J., ani żadnemu innemu pracownikowi Powódka nie uskarżała się na złe samopoczucie, nie mówiła że przebywa na zwolnieniu lekarskim i przysłała do pracy wyłącznie w celu jego przedłożenia (vide: zeznania B. B. (1), J. J.),

- w spotkaniu z Powódką uczestniczyła, oprócz jej bezpośredniego przełożonego

B. B. (1), również Specjalista ds. Personalnych A. S. (1). Powódka podczas tego spotkania jednak ani jej, ani B. B. (1) nie powiedziała, że jest chora, źle się czuje, czy też że jest niezdolna do pracy i dysponuje na tę okoliczność zaświadczeniem lekarskim (vide: zeznania A. S. (1), B. B. (1)),

-po zakończeniu spotkania powódka opuściła biuro pozwanego nadal nie informując żadnego z pracowników, że jest na zwolnieniu lekarskim. Podkreślenia wymaga, że powódka nie poinformowała o tym fakcie żadnego z pracowników działu ds. personalnych, który w tym biurze się znajdował. Nie pozostawiła w tym dziale zwolnienia (choćby rzekomo miała je przy sobie), nie poinformowała o zwolnieniu pracownika działu A. S. (1), chociaż bezspornie w tym dniu miała z nią

kontakt (vide: zeznania A. S. (1), B. B. (1)),

-informacja o zwolnieniu lekarskim Powódki po raz pierwszy dotarła do

przedstawiciela Pracodawcy (w tym wypadku B. B. (1)) dopiero w dniu 5 listopada 2013 r. w godzinach popołudniowych (około 17.00) - została ona przesłana przez Powódkę e-mailem (vide: zeznania A. S. (1), B. B. (1), D. N.),

- ponadto w przeddzień wypowiedzenia, to jest w dniu 4 listopada 2013 r. Powódka (która wedle swych własnych twierdzeń przebywała już na zwolnieniu lekarskim) wykonywała pracę w Centrum Onkologii - Instytucie (...) w W. (Powódka dostarczyła sprzęt i uczestniczyła w 2 - godzinnej wizycie demonstracyjnej). Powódka sama na tę okoliczność zeznawała, w aktach znajduje się dokument o nazwie „protokół przekazania sprzętu do bezpłatnego używania”, w treści którego znajduje się adnotacja o jego dostarczeniu w tym właśnie dniu do powyższej placówki przez Powódkę (vide: zeznania A. S. (1), B. B. (1), D. N.),
- również w dniu 4 listopada 2013 r. o fakcie przebywania na zwolnieniu lekarskim nie poinformowała Powódka któregokolwiek z przedstawicieli Pracodawcy (czy to swojego przełożonego, czy pracownika działu kadr), - vide: zeznania B. B. (1), D. N.
- zgodnie z obowiązującą u Pozwanego praktyką, o zwolnieniu lekarskim Powódka powinna najpierw poinformować swojego przełożonego B. B. (1) w dniu jego otrzymania, to jest (wedle twierdzeń Powódki) 4 listopada 2013 r. Następnie oryginał takiego zwolnienia winien zostać przesłany do działu kadr Spółki. Powódka wcześniej przebywała na zwolnieniach lekarskich i stosowała się do powyższych zaleceń (vide: zeznania A. S. (1), B. B. (1), J. J.).

Powódka nieco inaczej przedstawiła przebieg zdarzeń z dni 4-5 listopada 2013 r., w szczególności akcentując, że podczas spotkania z B. B. (1) w dniu 5 listopada 2013 r. poinformowała go o fakcie przebywania na zwolnieniu lekarskim i okazała zwolnienie, ale B. B. (1) nie przyjął go i nakazał Powódce wysłać pocztą. Powyższa wersja zdarzeń nie jest jednak w ocenie Pozwanego wiarygodna, a to w świetle dalszych zeznań Powódki oraz zeznań świadków, z których najistotniejsze elementy są następujące:

- w świetle swoich własnych zeznań Powódka miała być na zwolnieniu już od dnia 4 listopada 2013 r., jednak (co jest bezsporne) w dniu tym (i to już po otrzymaniu zwolnienia) wykonywała pracę w Centrum Onkologii w W..
- Powódka w dniu 4 listopada 2013 r. nie poinformowała nikogo (szczególnie swojego przełożonego, czy też działu kadr), że jest na zwolnieniu lekarskim, czego w sposób racjonalny nie była w stanie wyjaśnić,
- w dniu 5 listopada 2013 r. Powódka stawiała się na wcześniej umówioną rozmowę oceniającą (a więc w celu wykonywania pracy), nie przedkładając ani przed spotkaniem z B. B. (1), ani po tym spotkaniu nikomu

powyższego zwolnienia. Nadmienić należy, że w biurze, w którym Powódka przebywała, znajdował się dział kadr pozwanego.

- również w rozmowie z innymi pracownikami (J. J., A. S. (1)) Powódka nie informowała, że jest na zwolnieniu.

Powódka utrzymuje, że zwolnienie usiłowała doręczyć B. B. (1) podczas rozmowy „w cztery oczy”, ten jednak zwolnienia nie przyjął. W takiej sytuacji normalnym zachowaniem pracownika byłoby przedłożenie zwolnienia w kadrach. Powódka nie uczyniła tego, a o zwolnieniu poinformowała Pracodawcę dopiero w dniu 5 listopada 2013 r. w godzinach późno popołudniowych w drodze informacji e-mail. Pozwany zarzucił w związku z powyższym, że skoro Powódka (jak utrzymuje przebywała na zwolnieniu lekarskim już w dniu 4 listopada 2014 r. i że zwolnienie to otrzymała jeszcze przed wizytą w Centrum Onkologii w W., powinna obecnie wykazać (zgodnie z art. 6 k.c.) że w dniu 5 listopada 2013 r. stawiała się do pracy wyłącznie w celu przedłożenia tego zwolnienia (a nie w celu wykonywania pracy, przez co z oczywistych względów rozumieć należy również udział w rozmowie oceniającej) oraz że o zwolnieniu poinformowała przedstawiciela pracodawcy (np. B. B. (1) lub pracownika działu kadr). B. B. (1) zaprzeczył, aby powódka w czasie rozmowy „w cztery oczy” informowała go o tym, że jest na zwolnieniu lekarskim, a powódka na powyższą okoliczność (poza własnymi głosłowymi twierdzeniami) nie przedstawiła żadnych dowodów. Bezsprzeczne jest (przyznane przez samą Powódkę), że ani w dniu 4 listopada 2013 r., ani w dniu 5 listopada 2013 r. przed opuszczeniem biura Powódka innym pracownikom o stanie swojego zdrowia czy o rzekomym zwolnieniu lekarskim nie udzielała informacji. Ponadto Powódka w żaden sposób nie zdołała wykazać, aby w dniu 5 listopada 2013 r. udała się do biura wyłącznie celem poinformowania przełożonego o swoim zwolnieniu lekarskim, a również w tym zakresie dowód spoczywał na niej. Przeciwnie, sekwencja zdarzeń wynikająca z zeznań świadków i częściowo samej Powódki prowadzić musi do przyjęcia wniosku przeciwnego. W dniu 4 listopada 2013 r. Powódka wykonywała swoje czynności pracownicze w Centrum Onkologii w W., nie informując nikogo, że jest na zwolnieniu. Jej wizyta w Centrum trwała ok. 2 godzin. Spotkanie oceniające w dniu 5 listopada 2013 r. było umówione już dużo wcześniej, Powódka знаła jego cel i przysłała do siedziby Pracodawcy w celu odbycia rozmowy z B. B. (1). W trakcie rozmowy Powódce złożone zostało wypowiedzenie umowy o pracę. I najprawdopodobniej po tym fakcie Powódka udała się do lekarza, uzyskała zwolnienie lekarskie datowane na dzień 4 listopada 2013 r. i mailowo poinformowała o tym w dniu 5 listopada 2013 r. swojego przełożonego. Inna wersja wydarzeń, w szczególności ustalona przez Sąd Rejonowy, sprzeczna jest z logiką. Jeśli pracownik jest chory, zaprzestaje wykonywania pracy, albo przynajmniej informuje o tym (uprzedza) Pracodawcę. Powódka normalnie wykonywała pracę w dniu 4 listopada 2013 r., w dniu 5 listopada 2013 r. przysłała na umówione spotkanie z jej przełożonym, dotyczące oceny jej pracy. Aż do tego momentu nikomu (co jest bezsporne) o zwolnieniu czy też swoim złym samopoczuciu nie nadmieniła. Nie zrobiła tego (jak wynika z zeznań świadków) również później, aż do godz. 17, kiedy przesłała maila z tą informacją B. B. (1). Powyższe potwierdza w ocenie Pozwanego, że Powódka „postarała się” o zwolnienie lekarskie już po wręczeniu jej wypowiedzenia, a jedynym jego celem było zakwestionowanie legalności czynności Pracodawcy.

Pozwany zarzucił, że w chwili wypowiedzenia umowy o pracę stosunek pracy Powódki nie podlegał ochronie wskazanej w art. 41 k.p.

Pozwany nie zgadza się ponadto ze stanowiskiem Sądu Rejonowego, jakoby wypowiedzenie Powódce umowy o pracę nie było uzasadnione, w szczególności że Pozwany nie wykazał prawdziwości przyczyn wypowiedzenia. Wskazaną w oświadczeniu woli Pracodawcy wypowiadającego Powódkę umowę o pracę przyczyną tej czynności prawnej były skargi czterech lekarzy, wskazanych w treści wypowiedzenia, na pracę Powódki jako opiekującego się nimi przedstawiciela handlowego. Pozwany zakwestionował twierdzeniem Sądu I instancji, jakoby fakt składania przez lekarzy tych skarg nie został przez niego wykazany w toku postępowania. Na okoliczność powtarzających się skarg lekarzy na Powódkę spójnie i zgodnie zeznawali przesłuchiwani w sprawie świadkowie, opisując, czego skargi poszczególnych lekarzy dotyczyły.

Bezpośredni przełożony Powódki B. B. (1) zeznał, że był odbiorcą skarg lekarzy na Powódkę w okresie kwiecień - maj 2013 r., wskazując nazwiska i przyczyny skarg. Zeznania B. B. (1) znajdują potwierdzenie w treści e-maila znajdującego się w aktach sprawy, w którym informuje on o skardze ze strony dr. D., przyczynach tej skargi oraz krokach, jakie

Powódka powinna podjąć celem naprawienia relacji z tym lekarzem. Jak wynika dalej z zeznań B. B. (1), Powódka zaprzeczyła zarzutom, ale zobowiązała się do zintensyfikowania kontaktów z dr. D.. Po dwóch miesiącach (jak dalej wynika z zeznań) dr D. zatelefonował z prośbą o zmianę przedstawiciela handlowego, co było w Spółce jedynym takim przypadkiem znanym B. B. (1). Powyższe znajduje potwierdzenie w zeznaniach świadka D. N., zajmującej stanowisko kierownika sprzedaży. Świadek potwierdził jednocześnie, że dr. D. (zgodnie z tym, co zeznał B. B. (1)) żądał zmiany przedstawiciela handlowego. Podobna sytuacja, również w świetle zeznań D. N., wcześniej w Spółce nie miała miejsca.

Przyczyna wskazana w wypowiedzeniu, a dotycząca skarg lekarzy na Powódkę, znalazła potwierdzenie także w zeznaniach poprzedniego przełożonego Powódki, K. P.. Świadek ten zeznał bowiem, że dotarła do niego skarga dr. D., dotycząca braku kontaktu z Powódką jako przedstawicielem handlowym. Świadek potwierdził jednocześnie, że informację o skardze dr. D. przekazał następnie kolejnemu przełożonemu Powódki, B. B. (1). Wszystkie powyższe (spójne ze sobą i wzajemnie się uzupełniające) zeznania świadków potwierdzają prawdziwość przyczyny wypowiedzenia Powódce umowy o pracę. Wynika z nich bowiem, że Powódka, której jednym z podstawowych obowiązków była obsługa klientów (w tym lekarzy), nie wywiązywała się z niego należycie. Na Powódkę skarżyli się lekarze, do obsługi których zobowiązana była ona jako przedstawiciel handlowy. Skargi na brak kontaktu, brak wsparcia docierały do poprzedniego przełożonego Powódki K. P. oraz kolejnego jej przełożonego B. B. (1). Adresatem tych skarg była także D. N., do której niezadowolone z pracy Powódki zgłaszało co najmniej dwóch lekarzy. Pozwany podnosił w toku postępowania, że skargi lekarzy miały charakter ustny. Dziwi wobec tego stwierdzenie Sądu Rejonowego, jakoby Pozwany nie udowodnił prawdziwości tej przyczyny, nie przedkładając pisemnego potwierdzenia napływających skarg.

Jednocześnie Pozwany zakwestionował ocenę dowodów dokonaną przez Sąd I instancji, zarzucając, że była ona dowolna. Na okoliczność napływających na Powódkę skarg lekarzy spójnie zeznał przełożony Powódki B. B. (1), inny przedstawiciel handlowy D. N. oraz poprzedni przełożony Powódki K. P.. Skargi te znalazły potwierdzenie w mailu wysłanym Powódce jeszcze w czasie jej zatrudnienia przez B. B. (1). Sąd tymczasem wszystkie powyższe zeznania uznał za niewiarygodne, opierając się wyłącznie na przeciwnych (gołosłownych) zeznaniach Powódki, która ponadto nie tyle zaprzeczała, aby były na nią skargi, co po prostu o tych skargach nie miała wiedzy.

Pozwany wniósł o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z zeznań świadka A. S. (2) na okoliczność składania przez świadka skarg na Powódkę. Pozwany świadomy jest brzmienia art. 381 k.p.c. Jednocześnie Pozwany wskazał, że w toku postępowania przed Sądem I instancji nie wnioskował o dopuszczenie dowodów z zeznań świadków - lekarzy skarżących się na Powódkę. Byli to bowiem klienci Pozwanego, a powołanie ich na świadków mogłoby w sposób negatywny wpłynąć na dalszą ich współpracę ze Spółką. Obecnie A. S. (2) nie jest już klientem Spółki (jest pracownikiem Pozwanej) i dlatego możliwe stało się złożenie wniosku o przesłuchanie jej w charakterze świadka dopiero na etapie postępowania odwoławczego.

Drugą z przyczyn wypowiedzenia Powódce umowy o pracę było niepozyskanie przez nią przez okres dwóch ostatnich lat ani jednego klienta w zakresie (...) w dużych ośrodkach klinicznych i przyuniwersyteckich w W.. Podstawowym obowiązkiem Powódki (który, wbrew ustaleniom Sądu Rejonowego, był dla Powódki oraz innych przedstawicieli handlowych oczywisty) było m.in. pozyskiwanie nowych klientów. Jak natomiast wynika jednoznacznie z zeznań świadka B. B. (1), Powódka wywiązywała się z tego obowiązku w sposób nienależyty. Jedyne klient, do którego duża sprzedaż została zrealizowana przez powódkę w ciągu dwóch ostatnich lat jej pracy, to (...) Centrum Onkologii w K.. Natomiast Powódka nie pozyskała ani jednego nowego klienta w ośrodkach przyuniwersyteckich w W., który związany byłby z zakupem (...). Okoliczność ta nie była kwestionowana przez Powódkę, która zarzucała jedynie, że powyższy obowiązek nie był wprost wymieniony w umowie o pracę. Odnosząc się do powyższego twierdzenia Pozwany zauważył, że pozyskiwanie klientów (w tym w sferze budżetowej i związanych z zakupem (...)) było obowiązkiem wszystkich przedstawicieli handlowych. W. natomiast, co oczywiste, jest miejscem, gdzie pozyskiwanie tych klientów powinno być potencjalnie najłatwiejsze. Powódka miała olbrzymie problemy z pozyskiwaniem nowych klientów, czy też realizacją do tych klientów znaczniejszej sprzedaży. Najjaskrawszym tego przykładem natomiast było to, że w ciągu dwóch lat nie pozyskała w W. ani jednego klienta związanego z zakupem (...).

Dla porównania, zatrudniona w tym samym czasie D. N. w okresie dwóch lat (na innym terenie) pozyskała około 20 klientów, w tym co najmniej 6 związanych z zakupem (...).

Pozwany podkreślił, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy a przyczyny wskazane w wypowiedzeniu nie muszą mieć doniosłej wagi i ciężkiego charakteru ani nawet nie wymagają stwierdzenia winy pracownika (m.in. wyrok SN z 6.12.2001 r., I PKN 715/00 PP 2002, z.10, poz. 34; wyrok SN z 2.10.1996 r., I PRN 69/96, OSNAPiUS 1999, z. 10, poz. 163 oraz uchwała SN z 27.06.1985 r., III PZP 10/85, OSNC 1985, z.11, poz. 164). Wynikający z treści art. 45 kp wymóg zasadności wypowiedzenia chroni pracownika przed woluntaryzmem i arbitralnością pracodawcy. Dlatego przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Nie znaczy to, iż ma być o wadze szczególnej, nadzwyczajnej doniosłości, wyjątkowym znaczeniu. Te ostatnie są bowiem podstawą odstąpienia od umowy, a więc jej rozwiązania bez wypowiedzenia. Uzasadniać wypowiedzenie może zarówno jednorazowe zdarzenie ważące negatywnie na ocenie rzetelności i sumienności pracownika oraz właściwego wykonywania przez niego obowiązków, jak też wielokrotne, powtarzalne jego naganne „drobne” zachowania, które u obciążonego ryzykiem pracodawcy, powodują utratę zaufania do pracownika. Niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych wynikające z niewiedzy, czy też tylko niedostatku wiedzy (kompetencji) potrzebnej do prawidłowego ich wykonywania, brak oczekiwanej dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu czynności przypisanych zajmowanemu stanowisku (pewien rodzaj „nonszalancji pracowniczej”) uzasadniają wypowiedzenie. Bez znaczenia dla oceny zasadności wypowiedzenia są przyczyny (źródła) nagannych zachowań pracownika. O zasadności wypowiedzenia decydują obiektywnie stwierdzone fakty nieprawidłowego wykonywania obowiązków pracowniczych. Zawinione naruszenie tychże obowiązków stanowi podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Pozwany jest podmiotem, który zajmuje się sprzedażą i w ramach prowadzonej działalności określa zasady mające na celu jak najlepsze zabezpieczenie swoich interesów handlowych. Zatrudnianie pracowników, którzy nie realizują w powyższym zakresie oczekiwań Pracodawcy nie znajduje uzasadnienia, tym bardziej, że to Pozwany ponosi ryzyko gospodarcze. Powódka zatrudniona została na stanowisku przedstawiciela handlowego. Do jej podstawowych obowiązków należało m.in. pozyskiwanie klientów i realizowanie do nich sprzedaży, a także obsługa tych klientów poprzez regularny kontakt z nimi i zapewnianie im merytorycznego wsparcia. Jak jednoznacznie wynika ze spójnych zeznań świadków, Powódka z obu powyższych obowiązków nie wywiązywała się w sposób należyty. Nie ma natomiast w ocenie Pozwanego wątpliwości, że w świetle wskazanych wyżej poglądów orzecznich Sądu Najwyższego, niewłaściwe wykonywanie przez pracownika jego obowiązków pracowniczych stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę.

Pelnomocnik powódki w odpowiedzi na apelację wskazał, że zarzuty apelacyjne są całkowicie bezpodstawne. Zarzuty apelacji sprowadzają się tylko i wyłącznie do polemiki z ustaleniami Sądu Rejonowego wyrażonymi w uzasadnieniu wyroku z dnia 15 lipca 2016 roku. Przede wszystkim niesłuszny jest zarzut naruszenia art. 41 KP. Powódka A. J. w dniu wręczenia jej wypowiedzenia umowy o pracę tj, w dniu 05 listopada 2013 roku jak słusznie ustalił Sąd Rejonowy nie świadczyła pracy. Powódka przebywała już od poprzedniego dnia tj. od dnia 04 listopada 2013 roku na zwolnieniu lekarskim. Powódka w dniu 05 listopada 2013 roku zgodnie ze złożonymi zeznaniami przyjechała do zakładu pracy celem wręczenia zaświadczenia lekarskiego swojemu przełożonemu oraz osobistego poinformowania bezpośredniego przełożonego o fakcie, iż nie będzie zdolna do pracy zgodnie z diagnozą lekarską najprawdopodobniej co najmniej przez kilka tygodni. Tak samo w dniu otrzymania zaświadczenia o niezdolności do pracy Powódka nie wykonywała jakichkolwiek zadań pracowniczych. Powódka przyjechała do jednego z obsługiwanych szpitali celem sprawdzenia niezwykle kosztownego sprzętu medycznego, który wymagał zabezpieczenia w związku z faktem nieobecności Powódki w pracy. Powódka znając nieprzychylnie nastawienie personalne bezpośredniego przełożonego do własnej osoby, nie chciała się narazić na odpowiedzialność odszkodowawczą za pozostawiona bez zabezpieczenia przez co najmniej kilka tygodni aparaturę, o wartości kilkuset tysięcy złotych. Nie można jednak uznać, że pracowała w dniu 04 listopada 2016 roku, albowiem zabezpieczenie aparatury medycznej nie należało nigdy do zadań pracowniczych Powódki, a stanowiło jedynie przejaw odpowiedzialności i obowiązku dbania o dobro zakładu pracy.

Ponadto, Powódka spotykając się z przełożonym w dniu 05 listopada 2013 roku nie spodziewała się wypowiedzenia umowy o pracę. Powódka spodziewała się rozmowy oceniającej, a sama zaplanowała poinformowanie przełożonego o szczegółach swojej choroby oraz okresie, w którym najprawdopodobniej będzie nieobecna w pracy. Tymczasem zgodnie z art. 41 KP pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy. Ochrona wprowadzona tym przepisem polega na zakazie złożenia przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę w okresach wskazanych w tym przepisie. W konsekwencji na gruncie tej sprawy zaskarżenie przez A. J. dokonane w tych warunkach wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 05 listopada 2013 roku spowodowało ten skutek, że Sąd Rejonowy słusznie uznał je za niezgodne z przepisami prawa pracy orzekając o roszczeniach z tego wynikających.

Przyjmuje się w doktrynie i orzecznictwie, że przesłanki ochronne (na gruncie tej sprawy - choroba pracownika) muszą istnieć w dacie złożenia przez zakład pracy oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, co miało miejsce faktycznie w niniejszej sprawie i co zostało wykazane w toku niezwykle szczegółowego postępowania dowodowego. Szczególnym przypadkiem jest sytuacja, gdy pracownik w chwili doręczenia wypowiedzenia wykonywał pracę w zakładzie pracy, następnie jednak przedstawia zaświadczenie lekarskie, z którego wynika, że w tym czasie był niezdolny do pracy z powodu choroby. Taki zarzut stawia Powódce pełnomocnik Pozwanej, co nie odpowiada prawdzie. Taka sytuacja nie miała miejsca w przypadku Powódki, która jeden dzień przed wypowiedzeniem otrzymała zwolnienie lekarskie i nie pracowała ani w dniu 04 listopada 2013, a tylko zabezpieczyła pozostawiana bez nadzoru aparaturę, co nie należało jednak do jej obowiązków pracowniczych, ale do dobrej woli i poczucia odpowiedzialności. Powódka nie pracowała też w dniu wypowiedzenia 05 listopada 2013 roku, kiedy to pojechała na osobiste spotkanie z przełożonym celem wręczenia zwolnienia lekarskiego oraz poinformowania o przyczynie swojej choroby. Te fakty zostały wnikliwie przeanalizowane przez Sąd I instancji.

Nie prawdą jest, że Powódka nie poinformowała przełożonego o zwolnieniu lekarskim. Powódka poprosiła przełożonego o osobistą rozmowę, albowiem depresja, na którą chorowała Powódka miała związek jej zdaniem z zachowaniami nowego przełożonego, który nie tolerował personalnie Powódki. Powódka chciała na ten temat porozmawiać. W myśl art. 62 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. 2010 r. Nr 77, poz. 512) pracownik powinien dostarczyć zwolnienie lekarskie pracodawcy w ciągu siedmiu dni od dnia jego otrzymania. Powódka uczyniła to w drugim dniu zwolnienia. Powódka nie przekroczyła zatem wskazanego terminu, zaświadczenie lekarskie otrzymała dzień przed wypowiedzeniem, a w dniu wypowiedzenia poinformowała przełożonego o swojej chorobie. Zupełnie niedorzecznym jest zarzut Pozwanej, że Powódka nie poinformowała o zwolnieniu lekarskim innych przedstawicieli Pracodawcy. Przełożony Powódki faktycznie nie przyjął zwolnienia, albowiem w odczuciu Powódki nie przyjmował do wiadomości, że Powódka cierpi właśnie z powodu jego zachowań. Na uwagę zasługuje fakt, że Powódka informując przełożonego o fakcie niezdolności do pracy i o depresji związanej z zachowaniami przełożonego przebywała w pokoju sam na sam z przełożonym. Powódka nie może potwierdzić tej rozmowy innymi dowodami jak domaga się w apelacji Pozwana. Powódka nie ma zwyczaju nagrywania rozmów, a zatem wykazanie tego faktu w inny sposób aniżeli rzeczowe, logiczne, polegające na prawdzie zeznania Powódki jest niemożliwe. Na gruncie tej sprawy Sąd Rejonowy słusznie uznał twierdzenia Powódki za wiarygodne.

Niesłuszny jest też zarzut naruszenia art. 45 par. 1 KP oraz art. 233 par. 1 KPC oraz art. 233 par. 1 KPC w zw. Z art. 6 KC Pozwana, która stwierdza gołosłownie, że Powódka nie dość, że rzekomo pracowała w czasie zwolnienia oraz że nie informowała przełożonego o zwolnieniu w dniu 05 listopada 2013 roku, zdaje się zapominać, że poza faktem, iż tego typu „tastyka” jest obca uczciwej i nienagannej w swoim zachowaniu Powódce, to sama Pozwana niechlubnie nie zrealizowała kilka wezwań sądowych w czasie postępowania dowodowego w Sądzie w I instancji, co może zostać uznane za brak wiarygodności po stronie Pozwanej. Pozwana zataiła bowiem dokumentację w postaci statystyk korzystnych dla Powódki, potwierdzającą jej znakomite wyniki sprzedażowe. Pozwana wzywana wielokrotnie przez Sąd Rejonowy, nie przedstawiała żądanych dokumentów. Ujawnienie tej dokumentacji wskazałoby na to, że Powódka była pracownikiem osiągającym jedne z najlepszych wyników sprzedażowych w Europie. Pozwana unikała w toku postępowania przed Sądem I instancji złożenia dokumentacji świadczącej o najlepszych wynikach

Powódki. Można zatem wysnuć wniosek, że nastawienie nowego przełożonego do Powódki nie było tożsame z rzeczywistymi wynikami przedstawiającym w skali europejskiej osiągnięcia Powódki. Natomiast dokumenty, które przedstawiła Pozwana również nie potwierdzają, aby Powódka nie realizowała założeń i planów sprzedażowych. Powódka w Europie zajęła przed wypowiedzeniem 7 miejsce wśród sprzedawców. Pozwana nie przedłożyła do końca postępowania pierwszoinstancyjnego tych statystyk, odmówiła przedstawienia żądanej dokumentacji. Wyniki sprzedażowe i postawa pracownicza Powódki przemawiały bowiem wprost, bezwzględnie za dalszą współpracą stron, a nawet za ewentualnym awansem Powódki na stanowisko kierownicze, czego zdaniem Powódki mógł się obawiać nowy, nieorientowany jeszcze w branży przełożony B. B. (1). Odnośnie skarg lekarzy, wszelkie nieporozumienia były wyjaśniane z lekarzami natychmiast. Powódka wykazała, że były to sporadyczne drobne nieporozumienia jak w każdej pracy. Pozwana nie wykazała w postępowaniu dowodowym jakichś poważnych konfliktów, gdyż ich zwyczajnie nie było. Jeżeli dochodziło do nieporozumień to tylko pomiędzy Powódką a jej nowym, bezpośrednim przełożonym, który nie miał doświadczenia tożsamego z doświadczeniem Powódki i zmuszał Powódkę w jej odczuciu do działań niezgodnych z etyką i uczciwością wewnętrzną Powódki - przykładowo do zapraszania lekarzy do ekskluzywnych restauracji oraz innych form okazywania sztucznego uznania dla służby zdrowia, aby ci chętniej kupowali kosztowny sprzęt medyczny właśnie od Pozwanej a nie od innej konkurencyjnej firmy medycznej. Powódka nie zgadzała się częstokroć na taką formę kontaktu z lekarzami. Rzekome skargi lekarzy był to argument wyolbrzymiony na potrzeby tego postępowania, Powódka nie zaprzecza, że mogły się zdarzyć jakieś drobne zastrzeżenia do jej pracy ze strony lekarzy, co jest naturalne w nawale obowiązków pracowniczych, wykonywanych przez jednego pracownika za trzech, ale te drobne nieporozumienia były natychmiast wyjaśniane i dotyczyły też innych niezwołanych z pracy pracowników. Gdyby faktycznie istniał poważny konflikt z lekarzami uniemożliwiający dalsze zatrudnianie Powódki, wówczas Pozwana przeprowadziłaby z łatwością dowód z przesłuchania tych lekarzy na etapie postępowania dowodowego w I instancji.

Pełnomocnik powódki wniósł o oddalenie wniosku pozwanej o przesłuchanie jednego lekarza w postępowaniu II-instancyjnym. Jest to dowód sprekludowany, gdyż stosunki wewnętrzne u pracodawcy - układy towarzyskie, dbałość o osobę kontrahenta, na jaką powołuje się pozwana nieudolnie usprawiedliwiają opóźnienie, nie mogą w żadnym przypadku usprawiedliwiać niemożności powołania tego dowodu na etapie postępowania w I instancji, które trwało ponad 2 lata i było przewlekane przez Pozwaną, albowiem nie można było przesłuchać strony pozwanej przez przeszło pół roku. W konsekwencji nie stawienia się członka zarządu Pozwanej na kilku rozprawach, strona powodowa zmuszona była cofnąć ten dowód, który niewątpliwie mogłby wyjaśnić dodatkowo kilka faktów w sposób korzystny dla Powódki.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje. Pomimo faktu, że część zarzutów apelacyjnych okazała się uzasadniona, to jednak apelacja podlegała oddaleniu jako bezzasadna, a wyrok Sądu Rejonowego ostatecznie odpowiada prawu.

Rozpoznając sprawę i apelację Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że Sąd Rejonowy błędnie ustalił i zważył, że pozwana wypowiedziała powódkę umowę o pracę w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, a więc z naruszeniem przepisu art. 41 KP. Pozwana zarzuciła wyrokowi Sądu I Instancji, że dokonał błędnych ustaleń faktycznych, z przekroczeniem zasady swobodnej oceny dowodów, dokonując niezgodnych z zasadami logiki i doświadczenia życiowego wnioskowań, co doprowadziło do ustaleń sprzecznych ze zgromadzonym materiałem dowodowym. Sąd Okręgowy ustalił, że Powódka nie korzystała ze zwolnienia lekarskiego w dniach 4 i 5 listopada 2013 r. Należy podkreślić, że powódka nie poinformowała skutecznie pracodawcy o swojej niezdolności do pracy w dniu 4 listopada 2013 r. Nie przedstawiła swojemu przełożonemu ani pracownikom działu kadr zwolnienia lekarskiego. Nie przekazała też informacji o swojej niezdolności do pracy w bezpośredniej rozmowie ani telefonicznie. Doświadczenie życiowe uczy, że pracownik niezdolny do pracy zazwyczaj niezwłocznie powiadamia pracodawcę o tym, że nie może świadczyć pracy. Tym bardziej czyni to pracownik, który uważa że jego bezpośredni przełożony ma do niego zastrzeżenia lub nieprzychylny stosunek. Wbrew twierdzeniom powódki należy uznać, że powódka w dniu 4 listopada 2013 r. wykonywała pracę. Przekazała ona drogi sprzęt Centrum Onkologii – Instytutowi (...) w W. i uczestniczyła w dwugodzinnej wizycie demonstracyjnej. Potwierdza to „protokół przekazania sprzętu do bezpłatnego używania” znajdujący się w aktach sprawy. Czynności, które wykonała tego dnia powódka należały do jej obowiązków pracowniczych. Kolejnego dnia powódka stawiała się w miejscu pracy. Nie poinformowała nikogo o tym, że jest chora,

że uzyskała zwolnienie lekarskie, że nie jest zdolna do pracy. Wiedziała, że tego dnia będzie uczestniczyć w rozmowie z przełożonym na temat rocznej oceny pracy powódki. W ocenie Sądu Okręgowego całkowicie dowolnym i sprzecznym ze zgromadzonym materiałem dowodowym, jest ustalenie Sądu Rejonowego, że powódka w trakcie rozmowy z B. B. (1) usiłowała wręczyć mu zwolnienie lekarskie i że powiadomiła go o niezdolności do pracy. To na powódce spoczywał ciężar udowodnienia, że jej twierdzenia w tym zakresie są prawdziwe (art. 6 KC). Powódka nie sprostала temu zadaniu. Ponieważ powódka nie przedstawiła żadnych dowodów, oprócz swoich zeznań, które potwierdziłyby, że w dniu 5 listopada 2013 r. jej przełożony nie przyjął od niej zwolnienia lekarskiego, to nie było możliwe poczynienie ustaleń zgodnych z jej twierdzeniami. Podkreślić należy, że powódka nie złożyła zwolnienia lekarskiego w dziale kadr ani przed rozmową z B. B. (1), ani bezpośrednio po tej rozmowie. Pracownik dysponujący zwolnieniem lekarskim i postępujący rozważnie przedstawia takie zwolnienie niezwłocznie pracodawcy lub jego służbom. Nawet o ile bezpośredni przełożony powódki odmówiłby przyjęcia zwolnienia lekarskiego, miała ona możliwość złożenia tego dokumentu w dziale kadr. Powódka nie uczyniła tego i w ocenie Sądu Okręgowego potwierdza to okoliczność, że powódka nie dysponowała tym dokumentem w chwili wręczenia jej wypowiedzenia umowy o pracę.

Dodać także należy, że powódka stawiała się w dniu 5 listopada 2013 r. do pracy, nikogo nie poinformowała o tym, że jest niezdolna do pracy i nie przedstawiła zwolnienia lekarskiego. Udział w rozmowie na temat oceny rocznej pracy powódki należał do obowiązków pracowniczych powódki. Nawet jeżeli powódka stawiała się w miejscu pracy tylko w celu przeprowadzenia tej rozmowy, wykonywała pracę.

Mając powyższe na względzie, Sąd Okręgowy poczynił własne ustalenia faktyczne w omówionym zakresie, z których wynika, że powódka świadczyła pracę zarówno w dniu 4 i 5 listopada 2013 r. i nie przedstawiła pracodawcy zwolnienia lekarskiego. Nie korzystała więc z usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Pracodawca wręczył powódce wypowiedzenie umowy o pracę bez naruszenia przepisu art. 41 KP. Z tych też względów rozważania prawne Sądu Rejonowego musiały zostać zmienione. Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę nie zostało wręczone powódce w okresie niezdolności do pracy czy w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Z tych względów Sąd Okręgowy uznał, że zarzut naruszenia przepisu art. 41 KP oraz częściowo art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 6 KC był uzasadniony. Choć doszło do naruszenia tych przepisów, to wyrok jest prawidłowy, a pozostałe zarzuty apelacji Sąd II instancji uznał za chybione.

Sąd Okręgowy podziela pozostałe ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego i przyjmuje za własne, wobec czego nie ma potrzeby ich powtarzania w niniejszym uzasadnieniu. Również rozważania prawne Sądu Rejonowego w pozostałym zakresie są prawidłowe. Sąd Rejonowy doszedł do właściwego wniosku, że pracodawca naruszył przepis art. 45 § 1 KP. Przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę wskazane w piśmie doręczonym powódce w dniu 5 listopada 2013 r. okazały się być nieprawdziwymi, a samo wypowiedzenie nieuzasadnionym.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że ramy swobodnej oceny dowodów muszą być określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, a także regułami logicznego myślenia według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (zob. wyrok SN z 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98, LexOmega nr 41437). Tak rozumianej swobody w ocenie dowodów Sąd Rejonowy nie przekroczył ani przy ocenie dowodów z zeznań świadków, ani jakichkolwiek innych w zakresie badania prawdziwości przyczyn rozwiązania umowy o pracę. Podkreślić przy tym należy, że zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. tylko wtedy może odnieść pożądany skutek, gdy skarżący wykaże błędy w rozumowaniu sądu pierwszej instancji, a nie tylko przedstawi swoją odmienną ocenę dowodów, choćby możliwą do przeprowadzenia.

W toku postępowania strona pozwana nie wykazała, żeby faktycznie były składane skargi na powódkę. Zeznania jej przełożonego prawidłowo zostały ocenione przez Sąd Rejonowy jako niewiarygodne. W dokumentacji pracowniczej nie odnotowano faktu skarg. Jeśli skargi lekarzy były przekazywane tylko w formie ustnej, nie jest możliwe ich zbadanie tylko w oparciu o przekaz osób trzecich i stwierdzenie czy były one na tyle istotne, aby uzasadnić rozwiązanie

stosunku pracy. Pozwany nie wniósł o przesłuchanie w charakterze świadków lekarzy, którzy mieli składać skargi na powódkę. To na pozwanym pracodawcy spoczywał ciężar udowodnienia tego faktu. Niezależnie od przyczyn dla których strona pozwana nie złożyła wniosków dowodowych w tym zakresie, nie było możliwe uzupełnienie postępowania dowodowego przez Sąd II instancji, bowiem strona pozwana miała możliwość składania wniosków dowodowych przed Sądem Rejonowym. Takie spóźnione wnioski dowodowe Sąd II instancji pomija w oparciu o treść art. 381 k.p.c. Natomiast zeznania B. B. (1) nie były na tyle wiarygodne aby samodzielnie stanowić podstawę do ustaleń faktycznych.

Za prawidłowe należy uznać ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego w zakresie zarzutu, że powódka nie pozyskała w okresie 2 lat klientów w zakresie (...). Oczywistym dla Sądów obu instancji jest, że powódka jako przedstawiciel handlowy miała za zadanie pozyskiwać klientów. Nie ulega wątpliwości, że powinna dążyć do pozyskania klientów, którzy zakupiliby drogi sprzęt, zwłaszcza w dużych ośrodkach klinicznych i przyuniwersyteckich. Jednak, jak słusznie ustalił Sąd Rejonowy pracodawca nie nałożył takiego konkretnego obowiązku na powódkę. Ani w umowie o pracę, ani w konkretnych celach do osiągnięcia w danym okresie nie wskazano powódce zadania polegającego na pozyskaniu tego rodzaju klientów. Całkowicie gołosłowne są stwierdzenia strony pozwanej o tym, że powódka była poinformowana o takich oczekiwaniach pracodawcy. O ile pracodawca oczekuje skonkretyzowanych wyników i osiągnięć od pracownika, powinien temu dać jednoznaczny wyraz, a następnie we właściwy sposób rozliczyć pracownika z zadania. Z materiału dowodowego nie wynika, aby przy poprzedniej ocenie pracy powódki wskazano na to, że nie pozyskała klientów (...). Nie wskazano także, że w kolejnym okresie powinna osiągnąć konkretny cel, to jest pozyskać co najmniej dwóch takich klientów. Nie ulega wątpliwości, że tylko wyraźne skonkretyzowanie oczekiwań pracodawcy uzasadniałoby wypowiedzenie umowy w przypadku nieosiągnięcia zakładanych celów przez pracownika. Nie jest wystarczającym dowód z zeznań świadka B. B. (1), aby ustalić że wydawał on powódce ustnie polecenia pozyskiwania klientów (...). Jest to bowiem gołosłowne twierdzenie przełożonego powódki, który podjął decyzję o rozwiązaniu z nią umowy o pracę. Twierdzenia świadka nie znalazły potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym.

Skoro pozwany nie powierzył powódce takiego konkretnego zadania, o jakim mowa w piśmie rozwiązującym umowę o pracę, to nie było możliwe rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem ze wskazaniem jako jego przyczyny nie osiągnięcia celu.

Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że powódka osiągała dobre wyniki w pracy i w trakcie jej zatrudnienia nie zgłaszano zastrzeżeń do jej pracy. Była też nagradzana. Jak wskazał pełnomocnik powódki w odpowiedzi na apelację, powódka zajęła w Europie 7 miejsce wśród sprzedawców pracujących dla pozwanego.

Sąd I instancji opierając się na materiale dowodowym właściwie ustalił fakty dotyczące przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę. Nie przekroczył przy tym zasady swobodnej oceny dowodów. Nie naruszył również zasad logicznego myślenia.

Mając powyższe ma uwadze Sąd okręgowy oddalił apelację jako bezzasadną na podstawie art. 385 k.p.c.

SSO Małgorzata Jarząbek SSO Marcin Graczyk SSO Renata Gąsior