

**Sygn. akt VII P 635/15**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 lutego 2016 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Marcin Winczewski
Ławnicy:	Stanisław Kierzkowski, Bogdan Myk
Protokolant:	sekr. sądowy Artur Kluskiewicz

po rozpoznaniu w dniu 4 lutego 2016 r. w Bydgoszczy

sprawy z powództwa A. J.

przeciwko (...) fur K. M..B.H.

(...) Oddziałowi w Polsce w W.

o odszkodowanie

1. powództwo oddała;
2. zasądza od powódki na rzecz pozwanej Spółki kwotę 180,00 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;
3. kosztami sądowymi w sprawie obciąża Skarb Państwa.

Sygn. akt VII P 635/15

## UZASADNIENIE

A. J. pozwem przeciwko (...) fur K. M..B.H. (...) Oddziałowi w Polsce w W. domagała się uznania, że wypowiedzenia umowy o pracę jest niezgodne z prawem i nieuzasadnione oraz zasądzenia od pozwanej kwoty 21.000,00 zł tytułem odszkodowania. W uzasadnieniu wskazała, iż jest zatrudniona w pozwanej Spółce od dnia 30 kwietnia 2014 r., na stanowisku K. A. Manager. Od dnia 17 sierpnia 2015 r. przebywa na zwolnieniu lekarskim, a w dniu 18 sierpnia 2015 r. udała się na spotkanie z Z. C., aby osobiście go o tym fakcie poinformować. Nie chciał on przyjąć do wiadomości tego faktu. W trakcie rozmowy dołączył do nich J. B. i próbowano wręczyć jej wypowiedzenie. Powiedziała, że od dnia 17 sierpnia 2015 r. jest na zwolnieniu lekarskim i niczego nie podpisze. Poinformowała o tym Z. C. również wiadomością sms, a zwolnienie lekarskie wysłała listem poleconym w dniu 20 sierpnia 2015 r. Pozwana pismem z dnia 24 sierpnia 2015 r., doręczonym w dniu 25 sierpnia 2015 r. poinformowała powódkę, że złożono jej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem w dniu 18 sierpnia 2015 r.

W piśmie z dnia 11 września 2015 r. (k. 11-12) pełnomocnik powódki zgłosił wnioski dowodowe w sprawie. Z kolei w piśmie z dnia 24 września 2015 r. (k. 40-43) wniósł o zasądzenie odsetek od żądanego odszkodowania oraz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa według norm przepisanych. Podniesiono, iż powódka w dniu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę znajdowała się w okresie ochronnym z art. 41 k.p., naruszało ono art. 45 k.p. i było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego – art. 8 k.p. Dnia 18 sierpnia 2015 r. przed godzina 8.00 rano powódka udała się na konsultacje, a lekarz stwierdził, że jest niezdolna do pracy. Z. C. wiedząc o chorobie przystąpił do próby rozwiązania umowy o pracę, które jest również niezasadne. Powódka zawsze wywiązywała się ze wszystkich obowiązków w sposób rzetelny, staranny i sumienny. Otrzymywała pochwały, premie, nagrody. Realizowała i osiągała założony cel indywidualny. W osiągnięciu zwiększonej sprzedaży hamował ją jedynie brak asortymentu do sprzedaży. Powódka wiedziała, że stawiane są przed nią cele indywidualne, związane z realizacją celu ogólnego, jednakże nie wiedziała, że nierealizowanie bliżej nieznanymi wymogów skutkowało rozwiązaniem umowy. Wypowiedzenie to nosi ponadto znamiona nadużycia prawa podmiotowego poprzez uczynienie z niego użytku sprzecznego z zasadami współzycia społecznego. Oceniając żądanie zasądzenia odszkodowania w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia wskazała, że należy mieć tu na uwadze zachowanie pracodawcy i jego karygodne naruszenie przepisów.

W odpowiedzi pozwana Spółka wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazano, iż z powódka rozwiązano umowę z uwagi na nieosiągnięcie celów promocyjnych wyznaczonych na pierwszy kwartał 2015 r., w tym również wyników zdecydowania gorszych od innych przedstawicieli medycznych, a nawet gorszych od wyników województwa (...), gdzie do czerwca 2015 r. w ogóle nie było zatrudnionego przedstawiciela. Decyzja była zwieńczeniem dłuższego trendu pogarszania się wyników powódki, o czym była wielokrotnie informowana. Zastrzeżenia budziła również dyscyplina powódki w zakresie terminowego rozliczania wydatków dokonywanych ze środków pracodawcy. Decyzji nie podjęto wyłącznie na podstawie wyników dotyczących leku M.. Pracownicy odpowiadali bowiem za promocje aż 6 leków. Mimo tymczasowych przerw w dostawach M., cele promocyjne tego leku zostały osiągnięte przez większość innych pracowników w analogicznym okresie. Pozwana wyznaczyła więc cele możliwe do osiągnięcia, a maile z pochwałami dotyczą wcześniejszych lat zatrudnienia. Pierwszy kwartał 2015 r., stanowiący podstawę rozwiązania umowy trwał w pozwanej Spółce od 1 kwietnia do 30 czerwca 2015 r. Ponadto w dniu 17 sierpnia 2015 r. powódka świadczyła pracę, samodzielnie sporządzając raport z pracy tegoż dnia. Nie informowała przełożonego przed spotkaniem w dniu 18 sierpnia 2015 r. o rzekomej chorobie, nie wspomniała o zwolnieniu także w trakcie spotkania, kiedy dowiedziała się, że jego celem jest wręczenie jej oświadczenia o rozwiązaniu umowy. Opuściła spotkanie i dopiero wówczas przesłała przełożonemu sms z informacją, że stawia się na spotkanie, aby doręczyć zwolnienie lekarskie. Po tym sms przełożony nakłonił ją do powrotu na spotkanie, jednak ani wówczas, ani wcześniej nie okazała ona zaświadczenia lekarskiego, stwierdzając jedynie, że ma możliwość jego uzyskania. Zwolnienie lekarskie zostało dopisane w systemie raportowania dopiero dnia 18 sierpnia 2015 r. o godzinie 15.10. Powódka świadczyła więc pracę w dniu 18 sierpnia 2015 r., wypowiedzenie nie narusza art. 41 k.p., a pozew złożony po terminie.

W toku rozprawy w dniu 20 października 2015 r. (k. 148) pełnomocnik powódki rozszerzył powództwo o zapłatę odszkodowania do kwoty 23.548,29 zł, a pełnomocnik pozwanej oświadczył, iż nie kwestionuje wskazanej sumy, co do jej wysokości. W pozostałym zakresie strony podtrzymały swe stanowiska.

### ***Sąd ustalił, co następuje:***

A. J. była zatrudniona w (...) fur K. M..B.H. (...) Oddziale w Polsce w W. w okresie od 30 kwietnia 2014 r. do 30 września 2015 r., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku K. A. Manager, za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 7.250,00 zł miesięcznie. Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło natomiast 7.849,43 zł miesięcznie. Stosownie do § 7 umowy o pracę – w przypadku gdy pracownik będzie niezdolny do pracy z powodu choroby, jest zobowiązany do bezzwłocznego poinformowania o tym fakcie wyznaczonej osoby w pierwszym dniu nieobecności; pracownik powinien poinformować o charakterze dolegliwości, podać prawdopodobną datę powrotu i jak najszybciej przedłożyć stosowną informację na piśmie; jeśli

pracownik nie będzie zdolny do powrotu do pracy trzeciego dnia roboczego z powodu choroby, należy dostarczyć zwolnienie lekarskie do wyznaczonej osoby.

(okoliczności bezsporne, ponadto dowód: umowa o pracę z dnia 30 kwietnia 2014 r. – k. 6-8; zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 112)

Podstawowym obowiązkiem pracowniczym powódki była promocja leków onkologicznych i reumatologicznych zarówno w środowisku lekarskim, jak i aptekarskim, na terenie województwa (...). Pozwana Spółka położyła nacisk i obowiązek promowania 6 leków na terenie całego kraju: M., (...), (...), (...), M. oraz M..

(dowód: zakres obowiązków – k. 22; zeznania świadków: J. B. – k. 187-189, Z. C. – k. 189-195 i Z. S. – k. 196-200)

W lipcu 2015 r. A. J. przebywała na urlopie wypoczynkowym, a do pracy wróciła dnia 20 lipca 2015 r. Od tego momentu aż do dnia 17 sierpnia 2015 r. świadczyła normalnie swe obowiązki pracownicze. Dnia 17 sierpnia 2015 r. odbyła 8 wizyt u lekarzy i 2 wizyty w aptekach, co zaraportowała w systemie obowiązującym u pracodawcy, zamykając ten dzień pracy. Tego dnia w godzinach popołudniowych, powódka pojechała do reumatologa A. L. do jego prywatnego gabinetu lekarskiego w S., skarżąc się na bóle kręgosłupa. Powódka zna A. L. z racji współpracy na gruncie zawodowym. Wówczas lekarz zapisał jej leki i podał zastrzyk przeciwbólowy, z uwagi na skargi dotyczące problemów zdrowotnych.

(dowód: dokumentacja medyczna powódki wraz z zaświadczeniem lekarskim o niezdolności do pracy z dnia 18 sierpnia 2015 r. – k. 17-21; wydruki z planera powódki – k. 100-102; zeznania świadków: A. L. – k. 185-186 i F. J. – k. 152-154; przesłuchanie powódki – k. 149-152, 212-216)

Bezpośredni przełożony powódki, Kierownik (...) Z. C. umówił się z nią na spotkanie służbowe mające na celu przeprowadzenie tzw. „wizyt podwójnych” na dzień 18 sierpnia 2015 r. na godzinę 10.30, w hotelu (...) w B.. Podczas rozmowy telefonicznej w dniu 17 sierpnia 2015 r. powódka, kiedy dowiedziała się, iż przyjeżdża on do B. już w tym dniu, zaproponowała, aby spotkanie odbyło się o godzinie 8.30. Nie wspominała mu wówczas nic o ewentualnej chorobie, złym samopoczuciu lub niezdolności do pracy. Przedmiotem spotkania miało być wręczenie powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem, o czym nie wiedziała, choć mogła w tym zakresie snuć przypuszczenia, z uwagi na niskie wyniki swej pracy. Na świadka spotkania został poproszony inny Kierownik (...) pozwanej Spółki (...). Dnia 18 sierpnia 2015 r. o godzinie 8.17, kiedy Z. C. oczekiwał na powódkę w hotelowym lobby, wysłała mu sms o treści „Jestem pod hotelem.” Zadzzwonił wówczas po J. B., aby ten również zszedł do lobby. Przywitał się z A. J., a po krótkiej chwili dołączył do nich właśnie J. B.. Wówczas przekazali A. J., iż spotkanie ma na celu złożenie jej oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Przedstawiciele jej do zapoznania dwa dokumenty – oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron oraz właśnie oświadczenie o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem. Wskazali, że Spółka rozwiązuje z nią umowę za wypowiedzeniem, jednakże jednocześnie złożyli jej propozycję i namawiali do rozwiązania umowy za porozumieniem stron, wskazując że będzie to dla niej korzystniejsze. Powódka miała swobodną możliwość zapoznania się z oboma dokumentami, uczyniła to, po czym oświadczyła, że niczego nie podpisze i wyszła z hotelu. Wówczas, o godzinie 8.25, przesłała Z. C. sms o treści „aby podrzucić Tobie zwolnienie lekarskie.” Ten zadzwonił wówczas do powódki, poprosił aby ochłonęła i wróciła na spotkanie, co uczyniła. J. B. wskazał jej wówczas, że faktycznie nie ma znaczenia, że nie podpisze ona dokumentu wypowiedzenia, które i tak jest ważne. W trakcie pierwszej części spotkania A. J. nie wspominała nic o swej rzekomej niezdolności do pracy, nie wyglądał na chorą, czy niezdolną do pracy, nie próbowała wręczyć zaświadczenia lekarskiego, nie mówiła nawet że takie miałyby wówczas posiadać. Prosiła natomiast przełożonych aby „mieli serce, gdyż może załatwić zwolnienie lekarskie.” Dopiero w drugiej części spotkania powódka oświadczyła, że jest na spotkaniu, aby wręczyć zwolnienie lekarskie, którego jednak nie miała przy sobie. Rozmawiała wówczas ze Z. C. o przyczynach rozwiązania umowy, o jej słabych wynikach sprzedażowych osiągniętych w porównaniu do innych przedstawicieli farmaceutycznych. Nie zgodziła się ze stawianymi zarzutami i opuściła ponownie hotel.

Po spotkaniu Z. C. sporządził z niego notatkę, którą podpisał wraz z J. B.. Powódka udała się natomiast wówczas do A. L., który tego dnia przyjmował pacjentów przy ulicy (...) w B., w Centrum Medycznym (...). Na jej prośbę wystawił

jej wówczas zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy za okres od dnia poprzedniego, tj. 17 sierpnia 2015 r. Po jakimś czasie powódka zadzwoniła jeszcze do A. L., aby przekazać mu, iż otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę.

(dowód: dokumentacja medyczna powódki wraz z zaświadczeniem lekarskim o niezdolności do pracy z dnia 18 sierpnia 2015 r. – k. 17-21; wydruk kontaktów sms powódki ze Z. C. – k. 16; notatka z dnia 18 sierpnia 2015 r. – k. 103; zeznania świadków: J. B. – k. 187-189, Z. C. – k. 189-195 i Z. S. – k. 196-200)

Oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem zawierało pouczenie dotyczące sposobu i terminu zaskarżenia go do Sądu. Jako przyczynę rozwiązania umowy pracodawca wskazał na niespełnianie oczekiwań w odniesieniu do stawianych celów promocyjnych, o których pracownik był poinformowany, tj. założenie podstawowe to realizacja na poziomie 100% (suma dla wszystkich produktów); minimalna akceptowalna realizacja całościowa wynosi 95%; dodatkowo jeden z promowanych produktów może przyjąć wartość minimalną 80%. Wynik realizacji procentowej dla poszczególnych produktów oraz realizacja całkowita w pierwszym kwartale 2015 r. to: PM 28%, ZOL 49%, (...) 86%, LM 84%, M. 60%, (...) 84%; tj. onkologia 35%, reumatologia 86%, a całkowita realizacja 82%.

(dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 18 sierpnia 2015 r. – k. 64; zeznania świadków: J. B. – k. 187-189, Z. C. – k. 189-195 i Z. S. – k. 196-200)

Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach kluczowych menadżerów w pozwanej Spółce otrzymywali na każdy kwartał roku (przy czym pierwszy kwartał w Spółce rozpoczął się, z uwagi na niemieckie korzenie podmiotu, od kwietnia i trwał do czerwca), plany dotyczące ich pracy, z którymi byli każdorazowo zapoznawani. Plany te były ustalane przez bezpośrednich przełożonych. W przypadku powódki ustalał je Z. C., który brał przy tym pod uwagę strategię firmy, historię sprzedaży na danym terenie, staż pracy i doświadczenie pracownika. Są one przesyłane mailowo i wszyscy menadżerowie widzą plany przygotowane zarówno dla nich, jak i dla reszty pracowników. Powódka nigdy nie zgłaszała przełożonym jakichkolwiek uwag do wysokości planów, czy też problemów z ich wykonaniem. Przełożeni zauważali i wskazywali A. J. jej niesatysfakcjonujące wyniki już od pierwszego kwartału 2014 r. Z tej przyczyny Z. C. wielokrotnie rozmawiał z A. J. na temat zastrzeżeń do jej pracy, podejścia do obowiązków (także związanych z niewykonywaniem czynności administracyjnych, dotyczących m.in. rozliczania funduszy), wypełniania nałożonych planów, jednakże rozmowy te nie przynosiły oczekiwanych rezultatów. Pod koniec kwietnia 2015 r. pozwana Spółka zmieniła dotychczasową strategię, a Z. C. nakazał zaniechania samowolnego wykonywania przez przedstawicieli cateringów i zgłaszania wszelkich potrzeby w tym zakresie bezpośrednio jemu. Zmiana ta nie dotyczyła dwójki pracowników, z którymi pracodawca nie miał problemów z rozliczaniem funduszy. Powódka po tym okresie nie zgłosiła żadnych takich potrzeb.

Na początku czerwca 2015 r. Z. C. przyjechał do powódki, celem wspólnej trzydniowej pracy. Była to sytuacja wyjątkowa, która zdarzyła się pierwszy raz w jego karierze zawodowej, jednak chciał osobiście stwierdzić, na czym polegają błędy w pracy powódki i omówić je z nią i tak też uczynił. Wysłał jej następnie jeszcze maila z podsumowaniem wspólnej pracy. O wszystkich problemach Z. C. systematycznie informował swego przełożonego Dyrektora D. RX (leków wypisywanych na receptę) Z. S.. W związku z niepoprawiającymi się wynikami promocyjnym powódki, ale zwłaszcza wobec jej podejścia do tych problemów i braku jakiejkolwiek aktywności w celu poprawienia swej sytuacji, a także z uwagi na powtarzające się problemy z terminowością wykonywania prac w zakresie administracyjnym, podjęli oni wspólnie decyzje o wypowiedzeniu A. J. umowy o pracę.

W okresie od sierpnia 2014 r. do sierpnia 2015 r. pozwana Spółka miała problemy z ilością dostarczanego na rynek (...). Problemy te jednakże były identyczne dla całego kraju i wszystkich przedstawicieli zatrudnionych w firmie, przy czym przełożeni uwzględnili ten fakt w ocenie powódki i podjętej decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę, a obowiązkiem powódki było promowanie nie tylko tego leku, ale i pięciu innych, przy czym w promocji leku M. powódka osiągnęła najwyższy stopień wykonania celu ze wszystkich 6 promowanych przezeń leków – 86%.

Przedstawicielem pozwanej Spółki, który miał wyniki jeszcze gorsze od powódki w pierwszym kwartale 2015 r. była K. L.. Jest ona nadal zatrudniona w Spółce, podlega jednakże – nie jak powódka Z. C. – drugiemu z kierowników

regionalnych J. B.. W rzeczonym kwartale jednakże doszło do zmian w zakresie terytorium, na którym pracowała K. L., gdyż w kwietniu 2015 r. Spółka zatrudniła nowego pracownika – J. Ż., który przejął od niej teren województwa (...). W związku z tym otrzymała ona znacznie mniejszy teren, niż uprzednio, na którym miała wykonywać swe obowiązki i musiała znacznie rozbudować ilość kontaktów na tak ograniczonym obszarze, co wymaga czasu. Podobne, niesatysfakcjonujące wyniki promocyjne do powódki miały jeszcze U. H. i A. C.. U. H. w okresie, kiedy miała otrzymać wypowiedzenie długotrwale zachorowała, natomiast A. C., po przeprowadzonych z nią rozmowach dyscyplinujących, sama zdecydowała się rozwiązać stosunek pracy i odejść z firmy, co nastąpiło za porozumieniem stron. Na terenie województwa (...) przez przeważający okres I kwartału 2015 r. nie świadczył pracy przedstawiciel pozwanej albowiem pracownica zatrudniona na tym terenie korzystała z urlopu macierzyńskiego. Dopiero pod koniec tegoż kwartału zatrudniono tam I. M. (określaną w zestawieniach skrótem I.), a mimo to wyniki w okresie, kiedy nie pracował w M. żaden pracownik były lepsze niż na terenie województwa (...), którym zajmowała się powódka.

W pierwszym kwartale 2015 r. (kwiecień – czerwiec 2015 r.) powódka osiągnęła następujące wyniki w odniesieniu do przedłożonego jej i zaakceptowanego planu: M. ( (...)) 86%, (...) (LM) 84%, (...) (PM) 28%, (...) (ZOL) 49%, M. 60% oraz M. ( (...)) 84%. Na sześć promowanych leków, wynik powódki w pięciu z nich plasował ją poniżej udziału w rynku, natomiast nie wykonała planu w 100% co do któregośkolwiek z promowanych leków. Ogólne wykonanie planu przy lekach onkologicznych wyniosło jedynie 35%, przy lekach reumatologicznych 86%, a całkowita realizacja planu to wynik 81,87%, przy czym za satysfakcjonujący pracodawca uznawał wynik 95% wykonanego celu. Wyniki powódki pogorszyły się jeszcze w stosunku do IV kwartału 2014 r., kiedy to zrealizowała plan jedynie w stosunku do dwóch z sześciu promowanych produktów.

(dowód: zestawienie celi pracowników pozwanej Spółki – k. 65-67; zestawienie wykonania planu pracowników pozwanej Spółki za I kwartał 2015 r. – k. 68; zestawienie wykonania planu powódki za I kwartał 2015 r. – k. 69; korespondencja mailowa – k. 72-99; maile Z. S. i Z. C. – k. 28-29; mail Z. C. z dnia 23 kwietnia 2015 r. – k. 121; zeznania świadków: J. B. – k. 187-189, Z. C. – k. 189-195 i Z. S. – k. 196-200)

Pozwana Spółka pismem z dnia 24 sierpnia 2015 r., doręczonym powódce w dniu 25 sierpnia 2015 r. wskazała, że w dniu 18 sierpnia 2015 r. została ona poinformowana o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem przez Z. C. w obecności J. B.. Z treścią oświadczenia została zapoznana w trakcie spotkania, jednak odmówiła jego przyjęcia, oświadczając że niczego nie podpisze i wychodząc ze spotkania.

(okoliczności bezsporne, ponadto dowód: pismo z dnia 24 sierpnia 2015 r. – k. 5)

Pozew w niniejszej sprawie został złożony w dniu 27 sierpnia 2015 r. – listem poleconym nadanym w placówce pocztowej właśnie w tym dniu.

(okoliczności bezsporne, ponadto dowód: koperta – k. 9)

Pozwana Spółka poszukiwała nowego pracownika na miejsce powódki, chcąc zatrudnić go na terenie województwa (...). Pomimo jednak prowadzonej rekrutacji, ogłoszeń, do początku grudnia 2015 r. nie udało się znaleźć odpowiedniej osoby, spełniającej wymagania firmy. Do tego czasu obowiązki powódki wykonywać będą przedstawiciele pozwanej zatrudnieni na terenach ościennych do województwa (...), w tym także dodatkowa osoba zatrudniona na terenie województwa (...) – O. W..

(dowód: zeznania świadków: J. B. – k. 187-189, Z. C. – k. 189-195 i Z. S. – k. 196-200)

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonych w sprawie dowodów z dokumentów, które uznać należało za w pełni wiarygodne tym bardziej, że nie były one kwestionowane przez żadną ze stron. Ponadto ustalając stan faktyczny sprawy Sąd oparł się także na dowodzie z przesłuchania świadków: J. B., Z. C. i Z. S., albowiem ich zeznania były jasne, spójne, logiczne i kategoryczne, a nadto wzajemnie zgodne i korelujące z zebranymi w sprawie

dowodami w postaci dokumentów. Również sposób zeznawania wymienionych świadków nie zbudził zastrzeżeń Sądu, albowiem zeznawali spontanicznie i szczegółowo w sposób obszerny odpowiadając na zadawane im pytania. W konsekwencji Sąd uznał ich zeznania za wiarygodne w całości. Za wiarygodne Sąd uznał zeznania męża powódki F. J., przy czym należy podkreślić, iż w dużej mierze miał on jedynie wiedzę o tym, o czym informowała go sama powódka, nie będąc przecież bezpośrednim świadkiem poszczególnych zdarzeń. Mógł więc zeznawać wyłącznie, iż żona mówiła mu o pewnych okolicznościach i nie ma podstaw, aby w tym zakresie nie dać mu wiary, nie świadczy to jednakże w najmniejszym stopniu, iż rzeczywistość wyglądała właśnie w sposób, w jaki ją przedstawiał. Należy bowiem zauważyć, iż powódka miała nie tylko żywotny interes w przedstawieniu mężowi wydarzeń w sposób dla niej korzystny, ale także ich wykazywania w taki sposób w samym procesie. W przeważającej mierze Sąd nie dał jej więc wiary, w zasadzie co do wszystkich kluczowych aspektów sprawy. Wymaga podkreślenia, iż jej zeznania były całkowicie nielogiczne, sprzeczne z zeznaniami świadków przesłuchanych w sprawie i sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego. Nie pokrywały się one przy tym nawet z zeznaniami jej męża, co także świadczyć musi o dużej niewiarygodności jej przesłuchania. F. J., podkreślając duże bóle żony w dniu 17 sierpnia 2015 r. nie wiedział bowiem, że pojechała ona do lekarza aż do S., myśląc że miało to miejsce w B.. Logika i zasady doświadczenia życiowego wskazują zdaniem Sądu, iż w takim momencie powódka szukałaby lekarza jak najbliżej jej miejsca zamieszkania, przy czym mało prawdopodobna jest już okoliczność, iż w prywatnej obsłudze medycznej, prowadzącej przez L. nie byłoby miejsca na wizytę doraźną u lekarza internisty. Nawet, jeśli tak rzeczywiście by było, to od godziny 18.00 (kiedy to powódka miała pojechać do S.) działają przecież punkty całodobowej opieki zdrowotnej w ramach NFZ, do których to można się udać, uzyskując pomoc medyczną. Powódka jednakże, pomimo strasznych, nękających ją bólów, udaje się na wizytę aż do S., do znanego sobie lekarza, co do którego wiedziała, że ewentualnie następnego dnia będzie mogła udać się, w celu uzyskania zaświadczenia lekarskiego o niezdolności do pracy. A. L. nie jest przy tym specjalistą neurologiem, a reumatologiem, a nie takiego rodzaju problemy miały rzekomo wówczas jej dolegać. Brak więc podstawowej logiki w działaniach i twierdzeniach A. J., zarówno w tym, jak i w pozostałym zakresie. Istotnym dla rozstrzygnięcia pozostawał fakt, czy powódka w ogóle miała zaświadczenie lekarskie, jadąc na spotkanie służbowe (a nie prywatne rozmowy towarzyskie, co próbowała wykazywać) z przełożonym Z. C.. Zdaniem Sądu takiego nie posiadała, co i tak nie zmieniałoby rozstrzygnięcia, gdyż przyjechała wówczas świadczyć pracę. W zakresie spotkania z dnia 18 sierpnia 2015 r. Sąd dał w pełni wiarę świadkom Z. C. i J. B.. Wskazali oni jednoznacznie, że powódce przedstawiono cel spotkania, którym było rozwiązanie z nią umowy o pracę, dano jej do zapoznania oświadczenie o wypowiedzeniu umowy, rzeczywiście jednocześnie namawiając i przedstawiając propozycję ugodowego rozstania poprzez rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Powódka nie tylko miała możliwość, ale zapoznała się z wypowiedzeniem, a ponadto rozmawiała z przełożonymi na tematy dotyczące niewykonania przez nią celów promocyjnych. Przekazali oni jej także, że nie ma znaczenia dla rozwiązania umowy fakt, że dokumentu wypowiedzenia nie podpisze. Kluczowe dla oceny tej sytuacji jest fakt wysyłania dodatkowego sms przez powódkę, po kilku minutach od pierwszej wiadomości, gdzie wskazała, że jest obecna przed hotelem. Dopiero więc po pierwszej części spotkania, z której szybko wyszła, dopisała one, że stawiała się na spotkanie, aby wręczyć przełożonemu zaświadczenie lekarskie. Tu już wychodzi całkowity brak logiki w jej twierdzeniach, gdyż z jednej strony stara się przekonywać Sąd, że na spotkanie stawiała się nie w celu świadczenia pracy, a wyłącznie dla okazania zwolnienia lekarskiego, a jednocześnie nie zabiera go rzekomo w ogóle na to spotkanie (przyjmując hipotetycznie, że w ogóle je wówczas już posiada). Oczywistym w tej sytuacji byłby fakt, że powódka od razu po otrzymaniu zwolnienia informuje przełożonego o tym fakcie, wskazując że nie dojdzie do spotkania, podczas którego mieli oni przecież odbywać tzw. „wizyty podwójne”. Tak jednak się nie dzieje, powódka przybywa na spotkanie, nie mając zwolnienia, nie informując o nim nikogo, co stara się dopiero zrobić po jego pierwszej części – wysyłając kolejną część sms i prosząc przełożonych, aby „mieli serce, gdyż może załatwić zwolnienie.” Niestosowne są w tej sytuacji kolejne wymyślane na bieżąco przez powódkę argumenty dotyczące tej sytuacji i twierdzenie, że nie zabrała zwolnienia, gdyż bała się, że przełożeni je „potargają.” Twierdzenie to jest absurdalne (przedstawiciel medyczny musi mieć świadomość, że nie jest to jedyna kopia zwolnienia lekarskiego), skąd bowiem powódka mogłaby mieć takie przypuszczenia, nie wiedząc przecież, jak twierdzi przed spotkaniem, że otrzyma wówczas wypowiedzenie. Wszystkie te bardzo nieprzekonujące zachowania miały na celu wyłącznie wzbudzenie przekonania, iż powódka nie świadczyła pracy podczas spotkania w dniu 18 sierpnia 2015 r., mając już wówczas zaświadczenie o niezdolności do pracy. Sam ten dokument świadczy jednakże o dalszej niewiarygodności powódki, która przecież w dniu 18 sierpnia 2015 r. sama poprosiła o zwolnienie lekarskie A. L. i to od dnia 17 sierpnia

2015 r. Wbrew jej twierdzeniom, w dniu 17 sierpnia 2015 r. świadczyła ona normalnie swe obowiązki pracownicze, odbywając 10 (a nie jak wskazała w przesłuchaniu 6- k. 101) wizyt i zamknęła w systemie pracowniczym ten dzień pracy. Zwolnienie lekarskie na dzień 17 sierpnia 2015 r., wystawione przecież w dniu następnym mogło mieć w takiej sytuacji na celu wyłącznie jedno – kolejną bardzo nieudolną próbę wykazania niezdolności do pracy na porannym spotkaniu w dniu 18 sierpnia 2015 r. Także w tym kontekście należy rozpatrywać telefon do lekarza A. L., w którym to powódka skarży się mu na złożone wypowiedzenie. Trudno nie uznać tego za próbę uwiarygodnienia swych wizyt i zwolnienia lekarskiego. W takiej sytuacji oczywistym byłoby skontaktowanie się z osobami najbliższymi, a nie z lekarzem, z którym nie wiąże jej żadne inne relacje, poza zaświadczeniem lekarskim wystawionym chwilę wcześniej. Samo zaświadczenie lekarskie powódka wpisała przy tym do systemu dopiero w dniu 18 sierpnia 2015 r. o godzinie 15.10, mimo że zobowiązana była informować przełożonego o fakcie niezdolności do pracy bezzwłocznie, co wynika z zawartej umowy o pracę. Bez komentarza można w tej sytuacji pozostawić jej twierdzenia, że chciała wręczyć zwolnienie lekarskie Z. C., a następnie, że zostawiła je w samochodzie.

Przechodząc do rozważań natury prawnej należy wskazać, że strony prowadziły spór, czy wypowiedzenie umowy o pracę było skuteczne, zgodne z prawem i uzasadnione.

W myśl art. 61 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Jak wynika z zeznań przede wszystkim przesłuchanych w sprawie świadków – przełożonych powódki, w dniu 18 sierpnia 2015 r. Z. C., w toku spotkania służbowego przedstawił jej informację o konieczności wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę, chcąc uzyskać potwierdzenie odbioru tegoż oświadczenia. Powódka mogła i zapoznała się z oświadczeniem o wypowiedzeniu umowy, a ponadto nawet rozmawiała o przyczynach wypowiedzenia, nie zgadzając się w tym zakresie ze stanowiskiem pracodawcy. Bez znaczenia przy tym pozostaje fakt, że świadkowie dysponowali, okazywali powódce i namawiali ją do wyboru oświadczenia o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron. Wskazali bowiem jednoznacznie, że składają jej oświadczenie o wypowiedzeniu, a to jest wyłącznie propozycja pracodawcy, na którą ją namawiają, ale z której to korzystać nie musi. Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy zawierało przy tym pouczenie o sposobie i terminie zaskarżenia do Sądu. W odpowiedzi natomiast powódka odmówiła podpisania pisma, wychodząc po prostu ze spotkania.

W orzecznictwie i doktrynie nie budzi wątpliwości, iż do złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia ma zastosowanie art. 61 § 1 zdanie pierwsze k.c. w związku z art. 300 k.p. O doręczeniu pracownikowi zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia należy mówić nie tylko wtedy, gdy pismo zawierające to zawiadomienie zostało mu wręczone osobiście (doszło do jego rąk) ale także i wtedy, gdy nie zostało mu fizycznie wręczone, lecz dotarło do niego w taki sposób, iż miał on realną możliwość zapoznania się z jego treścią, uwzględniając warunki konkretne. W tej kwestii utrwalone jest orzecznictwo Sądu Najwyższego, że zgodnie z art. 61 § 1 zdanie pierwsze k.c. w związku z art. 300 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu z pracownikiem bez wypowiedzenia umowy o pracę wywiera skutek prawny w momencie, w którym adresat tego oświadczenia woli (pracownik) mógł realnie zapoznać się z jego treścią (por. uchwałę z dnia 6 października 1998 r., III ZP 31/98, OSNAPiUS 1999/3/80; uchwałę składu siedmiu sędziów z dnia 9 września 1999 r., III ZP 5/99, OSNAPiUS 2000/4/131; OSP 2000/7-8/103, z glosą T. Liszcz oraz wyroki z dnia 16 marca 1995 r., I PRN 2/95, OSNAPiUS 1995/18/229; z dnia 9 grudnia 1999 r., I PKN 430/99, OSNAPiUS 2001/9/309; z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 490/02, OSNP 2004/20/353 oraz z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 88/08, Monitor Prawa Pracy 2009/4/196). Poglądy te Sąd Rejonowy w pełni podziela, co prowadzić musi do jednoznacznego stwierdzenia, że skoro powódka nie tylko mogła zapoznać się z oświadczeniem pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę w dniu 18 sierpnia 2015 r., ale też faktycznie to uczyniła, to właśnie z tym dniem zostało jej ono złożone.

Trafnie przy tym podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 maja 2012 r. (II PK 86/12, Lex nr 1226832) „Nie jest kwestionowane w orzecznictwie, że terminy określone w art. 264 k.p. mają charakter materialnoprawny, z czego także wynika, że do instytucji przywrócenia terminu nie stosuje się norm procesowych odnoszących się do tej materii (por. uchwała składu siedmiu sędziów z dnia 14 marca 1986 r., II PZP 8/86, OSNCP 1986/12/194; wyrok SN z dnia 18 grudnia 2003 r., I PK 117/03 M.Prawny (...); a ostatnio wyrok SN z dnia 18 maja 2010 r., I PK 15/10, Lex nr 602201).

Innymi słowy sąd zobowiązany jest do oddalenia powództwa, jeżeli pozew wniesiony został po upływie terminów określonych w art. 264 k.p., których nie przywrócono na zasadzie art. 265 § 1 k.p. oraz po upływie terminu określonego w art. 265 § 2 k.p. (por. postanowienie SN z dnia 18 listopada 2014 r., II PZ 18/14, Lex nr 1565765). W myśl art. 265 § 1 k.p. przywrócenie uchylonego terminu możliwe jest przy spełnieniu przesłanki braku winy pracownika w przekroczeniu terminu, zaś o istnieniu winy lub jej braku należy wnioskować na podstawie wszystkich okoliczności sprawy, uwzględniając także obiektywny miernik staranności, jakiej można wymagać od strony należycie dbającej o swoje interesy. Muszą zatem zaistnieć szczególne okoliczności, które spowodowały opóźnienie w wytoczeniu powództwa oraz związek przyczynowy pomiędzy tymi okolicznościami a niedochowaniem terminu do wystąpienia strony na drogę sądową. Okoliczności świadczące ewentualnie o braku winy w niedochowaniu terminu muszą także uwzględniać indywidualne cechy pracownika (poziom wykształcenia, skala posiadanej wiedzy prawniczej i życiowego doświadczenia), z drugiej zaś – zobiektywizowany stopień staranności, jakiej można oczekiwać od osoby należycie dbającej o swoje interesy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2011 r., (...), Lex nr 786379 i orzecznictwo w nim cytowane).” Trafnie również podkreśla się w orzecznictwie, że pracownik, który bez usprawiedliwionych przyczyn odmówił przyjęcia pisma wypowiadającego mu umowę o pracę, zgodnie z wymogami Kodeksu pracy, nie może domagać się przywrócenia terminu do wniesienia odwołania do sądu pracy ani powołać się na to, że pracodawca nie poinformował go o możliwości, terminie i trybie odwołania (zob. wyroki SN z dnia 13 grudnia 1996 r., I PKN 41/96, OSNP 1997/15/268; dnia 14 marca 2004 r., I PK 429/03, M.Prawn. 2005/4/213; czy z dnia 18 kwietnia 2011 r., III PK 56/10 Lex nr 949031).

Już z powyższych względów powództwo podlegało oddaleniu, albowiem zostało złożone po terminie, a z uwagi na zachowanie powódki i odmowę odebrania oświadczenia, nie było jakichkolwiek podstaw do przywrócenia terminu do wniesienia odwołania od oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę. Trzeba bowiem podkreślić, iż wbrew niewiarygodnym twierdzeniom powódki, jej przełożeni jednoznacznie wskazywali, że w sytuacji podjęcia przezeń pracy (w którym to zakresie powódka także mija się z prawdą, twierdząc że nic takiego nie miało miejsca, mimo że przecież stawiała się na spotkanie, aby odbywać wizyty apteczne), zaświadczenie lekarskie (jeśli nawet istniało przed wręczeniem oświadczenia) nie ma żadnego znaczenia, a wypowiedzenie jest ważne.

Na marginesie jedynie wypada zauważyć, że całkowicie chybiony okazał się być także zarzut naruszenia przez pozwaną Spółkę art. 41 k.p. – powódka powoływała się bowiem na to, że została zwolniona z pracy w okresie ochronnym, tj. w czasie, kiedy nie świadczyła pracy z uwagi na chorobę. Stanowisko to nie zasługuje na aprobatę.

Należy wskazać, iż art. 41 Kodeksu pracy wprowadza zakaz wypowiedziania umów o pracę pracownikom przebywającym na urlopie lub nieobecnym w pracy z przyczyn usprawiedliwionych. Jest to najdalej idący środek ochrony trwałości stosunku pracy i odnosi się do wszystkich rodzajów umów, które mogą być wypowiedziane. Przez "inną usprawiedliwioną nieobecność" należy rozumieć w szczególności okres tymczasowego aresztowania, odbywania kary pozbawienia wolności, ale także niezdolności do pracy z powodu choroby, w których to przypadkach art. 53 k.p. przewiduje możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia po upływie określonego okresu nieobecności w pracy. Limity czasowe przewidziane w art. 53 k.p. są okresami ochronnymi usprawiedliwionej nieobecności w pracy w rozumieniu przepisu art. 41 k.p. (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 29 kwietnia 1991 r., III AP r 7/91, OSA 1991/2/49). Dlatego też to pracodawca winien badać, czy w momencie składania oświadczenia woli o wypowiedzeniu nie istnieją okoliczności ograniczające prawo do składania takich oświadczeń woli. Zaniechanie tego obowiązku może spowodować dla pracodawcy negatywne skutki prawne zwłaszcza narazić na odpowiedzialność odszkodowawczą z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę (art. 44 i nast. k.p.).

W niniejszej sprawie Sąd ustalił ponad wszelką wątpliwość, że pozwana nie doręczyła powódce wypowiedzenia umowy w okresie ochronnym, o którym mowa w art. 41 k.p., lecz w czasie kiedy wykonywała ona swoje zwykłe obowiązki pracownicze – podczas spotkania służbowego z przełożonym (które miały miejsce co około 2 miesiące). Powódka bowiem, w dniu w którym otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę, choć zgodnie z wystawionym zaświadczeniem lekarskim miała być niezdolna do pracy i to od dnia 17 sierpnia 2015 r., to jednak pracę świadczyła (w dniu 17 sierpnia 2015 r. w pełnym czasie pracy) – stawiając się na spotkaniu służbowym z Z. C., umówionym już kilka dni wcześniej. Sąd w całości podzielił w tym zakresie stanowisko pozwanej Spółki, że powódka sama zrezygnowała



z ochrony przysługującej na mocy art. 41 k.p., świadcząc w tym okresie normalnie pracę, choć zdaniem Sądu i tak nie ma to decydującego znaczenia, gdyż samo zaświadczenie lekarskie zostało wystawione powódce dopiero po wręczeniu wypowiedzenia. Należy podkreślić, że ochrona przewidziana w art. 41 k.p. dotyczy nieobecności w pracy, a nie niezdolności do pracy. Taka wykładnia tego przepisu przyjęta jest już jednolicie w orzecznictwie Sądu Najwyższego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2010 r., II PK 116/10, M.P.Pr. (...) -147 oraz cytowane tam orzecznictwo). Zatem na tle wskazanego orzecznictwa można stwierdzić, że nie korzysta z ochrony pracownik świadczący pracę, choć niezdolny do pracy. Innymi słowy ochrona z art. 41 k.p. nie przysługuje, jeżeli pracownik pracował, choć był niezdolny do pracy i przyniósł ex post zwolnienie lekarskie obejmujące dzień pracy. Tym samym pozwana Spółka wręczając powódce wypowiedzenie umowy nie naruszyła przepisu art. 41 k.p. Złożone powódce wypowiedzenie, nawet przy czysto hipotetycznym założeniu o jego wniesieniu w terminie i tak nie naruszałoby więc art. 41 k.p.

Sąd Rejonowy podziela wskazywane już, jednolite stanowisko orzecznictwa i doktryny, wskazujące iż w sytuacji ustalenia, że odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę zostało wniesione z przekroczeniem terminu określonego w art. 264 § 1 k.p., i nie zostały przedstawione okoliczności uzasadniające przywrócenie tego terminu zgodnie z treścią art. 265 § 1 k.p. (których brak w sytuacji odmowy odebrania oświadczenia pracodawcy, zawierającego stosowne pouczenie) bezprzedmiotowe stają się pozostałe zarzuty odwołania. Niedochowanie bowiem przez pracownika terminu do zaskarżenia czynności prawnej pracodawcy, skutkującej rozwiązaniem umowy o pracę, o którym mowa w art. 264 § 1 k.p., prowadzi do oddalenia powództwa, bez względu na to, czy rozwiązanie umowy o pracę było zgodne z prawem lub uzasadnione. Z kolei oddalenie powództwa ze względu na przekroczenie terminu z art. 264 § 1 k.p. powoduje, że nie można już stwierdzić, iż podana w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna była niezgodna z prawem. Co więcej, niezachowanie przez pracownika terminu do zaskarżenia wypowiedzenia umowy o pracę wyłącza potrzebę rozważania zasadności i legalności przyczyn tego wypowiedzenia (zob. wyrok SN z dnia 8 października 2015 r., I PK 284/14, Lex nr 1816586). Tak więc skoro rzekomo powódka nie wiedziała, że swój pozew powinna złożyć w terminie 7 dni od dnia 17 sierpnia 2015 r., to sytuacja ta wynika wyłącznie z jej winy i braku odebrania oświadczenia pozwanej Spółki z pouczeniem w tym zakresie, co wyklucza możliwość przywrócenia terminu. Wina leży wyłącznie po stronie A. J. i złożenie przez nią pozwu dopiero w dniu 27 sierpnia 2015 r., a więc po 10 dniach od złożenia oświadczenia musi skutkować oddaleniem powództwa. Nawet jednakże, przyjmując czysto hipotetycznie, dla rozważań niniejszego uzasadnienia, iż pozew złożony zostałby w terminie, to i tak wypowiedzenie to uznać należało, zdaniem Sądu, za w pełni zasadne.

Stosownie do treści art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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.

Użycie w art. 45 § 1 k.p. zwrotu „wypowiedzenie nieuzasadnione” statuuje powszechną ochronę przed wypowiedzeniem umowy o pracę na czas nieokreślony. Regulacja prawna w omawianej materii opiera się na założeniu, że decyzję w sprawie rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę z zachowaniem przepisów podejmuje pracodawca. Pracownicy chronieni są jednak przed samowolnym wypowiedzaniem umów o pracę, albowiem oświadczenie woli pracodawcy w tym zakresie może być dokonane tylko z uzasadnionych powodów. Kodeks pracy zerwał bowiem z tradycyjną koncepcją wypowiedzenia jako czynności niezależnej od przyczyn, które skłoniły pracodawcę do rozwiązania umowy. Wymóg istnienia uzasadnionych powodów stanowi przesłankę materialnoprawną dopuszczalności wypowiedzenia, ograniczającą pod względem prawnym (a nie tylko faktycznym) swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy. Artykuł 45, ani pozostałe przepisy Kodeksu pracy nie zawierają katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzanie umów, a także nie określają, w jakich wypadkach wypowiedzenie jest nieuzasadnione. Przesłanki zasadności wypowiedzenia (oraz kryteria wypowiedzenia nieuzasadnionego) opierają się na ocenach pozaustawowych. Przepisy odwołujące się do pojęć „przyczyny uzasadniające wypowiedzenie” i „wypowiedzenie nieuzasadnione” stanowią klauzule generalne, czyli przepisy zawierające sformułowania ogólne (zwroty niedookreślone), pozostawiające organowi stosującemu prawo znaczną

swobodę w ocenie, czy dana norma prawna ma być stosowana w konkretnej sprawie. Ocena zasadności wypowiedzenia zależy zatem od okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi normalny sposób rozwiązania umowy o pracę, nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, lecz jedynie musi być uzasadnione. Przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się więc znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy (por. wyroki z dnia 4 kwietnia 1979 r., I PRN 32/79, Lex nr 14491; z dnia 3 sierpnia 2007 r., I PK 79/07, M.P.Pr. (...) i z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997/10/163).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego, które Sąd rozpoznający sprawę w pełni podziela, nie nasuwała i nie nasuwa wątpliwości teza o dopuszczalności wypowiedzenia pracownikowi umowy wtedy, gdy wypowiedzenie to było podyktowane obiektywnie uzasadnionym dążeniem pracodawcy do lepszej realizacji stojących przed nim zadań (por. wyrok dnia 28 września 1976 r., I PRN 59/76, OSPiKA 1978/2/18) lub dążeniem do usprawnienia pracy (por. wyrok z dnia 2 sierpnia 1985 r., I PRN 61/85, OSNCP 1986/5/76). Skoro zaś wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę – przeto pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie zadań, jeżeli może przewidywać, że zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiągnięcie lepszych rezultatów pracy (por. wyroki z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNP 1997/10/163 i z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNP 1999/18/577). Ocena wskazanych przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, a w konsekwencji jego zasadność, powinna być oceniana z uwzględnieniem słusznym interesów pracodawcy i cech osobistych pracownika związanych ze stosunkiem pracy, przy czym decydujące znaczenie dla uznania prawa pracodawcy do rozwiązania lub zmiany treści stosunku pracy ma rodzaj i ciężar gatunkowy przyczyny wypowiedzenia, która może być również niezależna od pracownika. W orzecznictwie Sądu Najwyższego nie nasuwała i nie nasuwa wątpliwości teza o dopuszczalności wypowiedzenia pracownikowi umowy wtedy, gdy wypowiedzenie to było podyktowane obiektywnie uzasadnionym dążeniem pracodawcy do lepszej realizacji stojących przed nim zadań (por. wyrok dnia 28 września 1976 r., I PRN 59/76 - OSPiKA z 1978 r., z. 2, poz. 18) lub dążeniem do usprawnienia pracy (por. wyrok z dnia 2 sierpnia 1985 r., I PRN 61/85 - OSNCP z 1986 r., z. 5, poz. 76). Przyjmuje się również, że pracownik, któremu powierza się określone stanowisko i stawia określone wymagania powinien być oceniany z punktu widzenia wyznaczonych mu obowiązków i wymagań (por. wyrok z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 428/98 - OSNP z 1999 r. nr 24, poz. 791), zaś negatywna ocena pracownika, który wskutek niedostatecznego przygotowania zawodowego i praktycznego nie potwierdził zakładanej przez pracodawcę przydatności do pełnienia funkcji kierowniczej, stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia warunków pracy tym bardziej, że przy ocenie pracy pracowników zajmujących kierownicze lub samodzielne stanowiska pracy należy stosować ostrzejsze kryteria (por. wyrok z dnia 17 lutego 1998 r., I PKN 502/97 - nie publ.). Jak wyjaśnił bowiem Sąd Najwyższy w nadal zachowującej aktualność tezie V uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r. (III PZP 10/85, OSNC 1985/11/164), w stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie. Pracownikom na takich stanowiskach stawiane są bowiem wyższe wymagania niż pozostałym. W szczególności powinni oni wykazywać się większą inicjatywą i operatywnością, gdyż przede wszystkim ci pracownicy realizują zadania zakładu pracy wymienione przykładowo w art. 94 k.p. Od dobrej bowiem organizacji pracy i sprawnego kierownictwa zależą w znacznej mierze wyniki działalności zakładu pracy. Pracownicy ci, ze względu na zajmowane stanowiska, powinni dawać przykład dobrej roboty i właściwej postawy. Dlatego też ich zachowanie musi być oceniane według ostrzejszych kryteriów, co należy również odnieść do jednorazowych drobnych uchybień. Wypada również dodać, że art. 45 k.p. ustanawia powszechną zasadę ochrony trwałości umowy o pracę na czas nieokreślony w tym znaczeniu, że pozwala uznać za zgodne z prawem tylko takie jej wypowiedzenie przez pracodawcę, które może być ocenione jako uzasadnione. Jest to klauzula generalna, która powinna być oceniana w kontekście stwierdzenia, że wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony jest zwykłym sposobem jej rozwiązania. Pogląd ten jest powszechnie przyjęty w orzecznictwie, które nadto podkreśla, że dla zasadności wypowiedzenia nie jest konieczne stwierdzenie zawinionych działań pracownika (por. wyrok z dnia 30 stycznia 1976 r., I PRN 52/75, OSPiKA 1977/3/47 z głosem J. Broła; wyrok z dnia 4 kwietnia 1979 r., I PRN 32/79, niepubl.).

Z utrwalonych w praktyce poglądów wynika ponadto, że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 k.p. powinna być dokonywana z uwzględnieniem słuszych interesów pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. W stosunku do pracowników na stanowiskach samodzielnych, do których, co już wyżej zostało podniesione, należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie, przyczynę wypowiedzenia mogą stanowić również okoliczności niezależne od pracownika, jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes pracodawcy. Pracodawca może zatem zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi na stanowisku samodzielnym, jeżeli przemawia za tym dobro pracodawcy wyrażające się w konieczności zabezpieczenia wykonania zadań, a wypowiedzenie takie należy uznać za skuteczne, jeżeli jest podyktowane obiektywnie uzasadnionym dążeniem pracodawcy do zapewnienia lepszej realizacji stojących przed nim zadań (por. wyrok SN z dnia 28 września 1976 r., I PRN 59/76, OSPiKA 1978/2/18 z glosą J. Broła). Wypowiedzenie umowy o pracę jest uzasadnione, w rozumieniu art. 45 k.p., jeżeli pracownik na stanowisku samodzielnym, chociażby nieumyślnie lub nawet bez winy, a tylko z powodu nieudolności, nie osiąga odpowiednich wyników pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 1976 r., I PRN 125/76, OSPiKA 1977/11-12/186 z glosą E. Brzezińskiego). Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę jest podyktowane rzeczywistym, realizowanym w dobrej wierze i znajdującym usprawiedliwienie w konkretnych okolicznościach faktycznych, dążeniem pracodawcy do usprawnienia pracy, to wypowiedzenie takie jest uzasadnione (wyrok SN z dnia 2 sierpnia 1985 r., I PRN 61/85, OSNCP 1986/5/76, NP 1988/10-12/241 z glosą A. Wypych-Żywickiej; por. też wyrok SN z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNP 1997/10/163).

Uwzględniając przedstawione wyżej zasady odnoszące się do oceny wypowiedzeń umów o pracę pracownikom zatrudnionym na stanowiskach samodzielnych należy stwierdzić, iż znajdują one w pełni zastosowanie w stosunku do powódki. Pozwana, dając powódce dużą swobodę w zakresie metod realizacji planów promocyjnych, miała bowiem prawo oczekiwać osiągnięcia przez powódkę odpowiednich rezultatów, w tym zwłaszcza realizacji owych planów promocyjnych. Ze względu na samodzielny charakter pracy powódki właśnie realizowanie przez nią planów stanowiło jedyny sposób oceny wykonywania obowiązków pracowniczych. Właśnie w tym zakresie pracodawca mógł zatem dokonywać ocen, ponieważ realizacja planów bądź jej brak były dostrzegalne i mogły podlegać odpowiedniej analizie. Odnotowując natomiast nierealizowanie planów w dłuższym okresie, a także zauważając, że przeprowadzone wcześniej rozmowy z przełożonymi nie przyniosły odpowiedniego (pozytywnego) efektu, pracodawca miał podstawy do przyjęcia, iż dalsza jego współpraca z powódką nie pozwoli na osiągnięcie zakładanych celów. Jest przy tym obojętne, czy powódka wykonywała swoje obowiązki niestarannie (czy można jej przypisać winę), czy też wykonując je nawet z należytą starannością nie potrafiła zorganizować sobie pracy w sposób zapewniający osiągnięcie odpowiednich rezultatów. Pracodawca ma prawo zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi zajmującemu samodzielne stanowisko w sytuacji, w której (choćby z przyczyn niezawinionych) nie osiąga on właściwych wyników pracy. Pracodawca, któremu bez wątplenia przysługuje prawo doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie zadań, może bowiem zasadnie przewidywać, że zatrudnienie innego pracownika pozwoli mu na osiąganie lepszych efektów pracy. Dlatego też, przy równoczesnym wzięciu pod uwagę wcześniej przedstawionych poglądów judykatury, Sąd Rejonowy uznaje, że dokonane przez pozwaną wypowiedzenie powódce umowy o pracę było uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. (por. poglądy SN na tle sprawy o zbliżonym stanie faktycznym przedstawione w uzasadnieniu wyroku z dnia 20 stycznia 2014 r., II PK 116/13, M.P.Pr. (...)). W stanie faktycznym sprawy nie budziło bowiem wątpliwości, iż w pierwszym kwartale 2015 r. (kwiecień – czerwiec 2015 r.) powódka osiągnęła następujące wyniki w odniesieniu do przedłożonego jej i zaakceptowanego planu: M. (...) 86%, (...) (LM) 84%, (...) (PM) 28%, (...) (ZOL) 49%, M. 60% oraz M. (...) 84%. Na sześć promowanych leków, wynik powódki w pięciu z nich plasował ją poniżej udziału w rynku, natomiast nie wykonała planu w 100% co do któregośkolwiek z promowanych leków. Ogólne wykonanie planu przy lekach onkologicznych wyniosło jedynie 35%, przy lekach reumatologicznych 86%, a całkowita realizacja planu to wynik 81,87%. Wyniki powódki pogorszyły się jeszcze w stosunku do IV kwartału 2014 r., kiedy to zrealizowała plan jedynie w stosunku do dwóch z sześciu promowanych produktów, efektu nie przynosiły uwagi i rozmowy z przełożonymi, a przejściowe problemy z lekami istniały na terenie całego kraju. Takie same problemy mieli więc pozostali przedstawiciele pozwanej Spółki, a na ich tle powódka przedstawiała się po prostu słabo. Nie była ona oceniana przy tym wyłącznie za promocję jednego,

konkretnego leku, ale za 6 produktów, nie uzyskując satysfakcjonującego wyniku w żadnym z nich, a najwyższy – 86% uzyskała z leku, którego miało rzekomo tak drastycznie brakować. Powódce przedstawiane były każdorazowo plany promocyjne, do których nigdy nie złożyła jakichkolwiek zastrzeżeń, a więc należy przyjąć, że w pełni je akceptowała, a nie udało jej się ich wypełniać. Z tych przyczyn, oceniając rzecz obiektywnie, należało dojść do przekonania, iż pracodawca mógł w sposób zasadny uznać, że zatrudnienie innego pracownika przyniesie mu lepsze rezultaty, choćby na poziomie wykonywanym przez pracowników, z którymi nie zamierzano i nie rozwiązano umów o pracę.

Wobec potwierdzenia się zarzutów stawianych powódce w oświadczeniu o wypowiedzeniu, jedynie na marginesie można dla porządku wskazać, że nie potwierdziły się jej zarzuty dotyczące rzekomej likwidacji stanowiska pracy. Podkreślić należy, że argument ten pojawił się dopiero w toku procesu, a powódka nie wskazywała na ten temat w złożonym pozwie, choć na logikę próbowałaby wówczas już w ten sposób wykazać swe racje i nieprawdziwość podanej jej przyczyny rozwiązania umowy. Trzeba przy tym zauważyć, jak wynika to z zeznań świadków, że pozwana Spółka w 2015 r. zatrudniła kilka nowych osób w firmie, m.in. dla województw (...), (...), czy (...), a dla województwa (...) szukała nowego przedstawiciela, co jednak z przyczyn obiektywnych nie udało się do grudnia 2015 r., mimo przeprowadzenia postępowania rekrutacyjnego. Zarzuty te stanowią więc zdaniem Sądu kolejną bardzo nieudolną i nieprawdziwą próbę podważenia zasadnego i zgodnego z prawem rozwiązania z nią umowy o pracę.

Na koniec należy zauważyć, że argumentacja powódki dotycząca naruszenia art. 8 k.p. jest w niniejszej sprawie niezrozumiała już choćby z tego względu, że do rozwiązania z nią umowy o pracę doszło przecież z przyczyn leżących po jej stronie, tj. niewłaściwego wykonywania obowiązków pracowniczych. Trudno za zasadne uznać powoływanie się na zasady współżycia społecznego dla wykazania zasadności zasądzenia odszkodowania przez osobę, która przyjmując na siebie obowiązki wynikające z umowy o pracę, nie dopełnia ich w sposób należyty. Oczywistym jest, iż art. 8 k.p. nie dotyczy istnienia prawa, ale określa granice wykonywania praw podmiotowych istniejących i przysługujących, a tych nie naruszyła pozwana Spółka, a właśnie sama powódka, w ramach łączącego strony stosunku pracy. W praktyce wielokrotnie nadużycie społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa jest bezpośrednio skorelowane z naruszeniem cudzego uprawnienia bądź nawet pogwałceniem jego statusu. W tym aspekcie art. 8 k.p. realizuje w stosunkach przemysłowych uniwersalną zasadę *ex iniuria non oritur ius* (z bezprawia nie rodzi się prawo). Oznacza to, że strona stosunku pracy nie może skutecznie dochodzić przysługujących jej roszczeń, jeżeli sama w istotnym zakresie naruszyła swoje obowiązki (por. wyrok z dnia 4 kwietnia 2012 r., I PK 123/11, Lex nr 1227961).

Z powyższych przyczyn Sąd powództwo oddalił.

O kosztach procesu orzeczono w punkcie 2 wyroku z uwzględnieniem wyniku sprawy, którą powódka przegrała w całości. Zgodnie z treścią art. 98 §1 k.p.c. strona przegrywająca zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty procesu, które poniósł pozwany pracodawca składa się wynagrodzenie ustanowionego w sprawie profesjonalnego pełnomocnika i z tego tytułu zasądzono od powódki na rzecz pozwanej Spółki kwotę 180,00 zł. Wysokość przyznanych pozwanemu kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 r. Nr 163, poz. 1349 ze zm.), przy czym sprawa została wszczęta po dniu 1 sierpnia 2015 r.

Kosztami sądowymi poniesionymi w sprawie obciążono Skarb Państwa na podstawie art. 113 a *contrario* ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (j.t. Dz. U. z 2014 r., poz. 1025 ze zm.).

SSR Marcin Winczewski