

**IV P 209/21**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 listopada 2021 roku

Sąd Rejonowy w Toruniu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący Sędzia Andrzej Kurzych

Protokolant starszy sekretarz sądowy Anna Czerniawska

po rozpoznaniu w dniu 25 listopada 2021 roku w Toruniu na rozprawie

sprawy z powództwa **D. P.**

przeciwko (...) **Spółce Akcyjnej w T.**

o odszkodowanie

I. oddała powództwo,

II. zasądza od powódki D. P. na rzecz pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w T. kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem kosztów procesu,

III. obciąża Skarb Państwa kosztami sądowymi.

Sędzia Andrzej Kurzych

IV P 209/21

## UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym dnia 15 lipca 2021 r. powódka D. P. wniosła przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w T. o zapłatę kwoty 15.000 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia następującego po dniu doręczenia pozwanemu odpis pozwu do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. W razie uwzględnienia powództwa, powódka wniosła o sprostowanie świadectwa pracy w części dotyczącej informacji o trybie i ewentualnych przyczynach rozwiązania stosunku pracy.

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, że w okresie od 6 sierpnia 2007 r. do 24 czerwca 2021 r. była zatrudniona u pozwanego na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowiskach: przedstawiciela handlowego ds. farmaceutycznych, następnie przedstawiciela handlowego ds. instytucji w Dziale Sprzedaży Farmaceutycznej, a od dnia 1 maja 2016 r. konsultanta ds. instytucji w Dziale Sprzedaży Farmaceutycznej, jednakże umowa o pracę została rozwiązana za wypowiedzeniem w trybie art. 30 § 4 k.p. Jak wskazała powódka przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę tj.:

- 1) nieprzestrzeganie procedur związanych z planowaniem pracy, realizacją działań i ewidencją wykonywanych czynności,
- 2) zaniechanie działań związanych z utrzymaniem oraz promocją aplikacji S..pl w segmencie klientów opieki długoterminowej,

3) brak regularnych wizyt u klientów (sklepy medyczne oraz instytucje opieki długoterminowej) oraz długotrwały brak wizyt w wybranych regionach powierzonego terytorium sprzedażowego,

4) niewystarczające zaangażowanie w sprzedaż pakietów promocyjnych dedykowanych dla sklepów medycznych oraz instytucji opieki długoterminowej,

są dla powódki całkowicie bezpodstawne i nieuzasadnione, a dodatkowo rażą swoją ogólnością i same w sobie nie mogą być traktowane jako dostatecznie skonkretyzowane, a przez to uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy.

W odniesieniu do pierwszej przyczyny wypowiedzenia umowy, powódka wskazała, że postawione jej zarzuty są nieprawdziwe. Podała, że planowanie czasu pracy odbywało się w systemie tygodniowym, poprzez określenie w wiadomości do przełożonych w systemie E., swojej „trasówki”, co nie był nigdy krytykowane i nie kierowano wobec tego zestawienia zastrzeżeń. Powódka przyznała jednak, że kilkakrotnie plan pracy został przesyłany zwierzchnikowi z kilkunastominutowym opóźnieniem. Uzasadniając swoje stanowisko wskazała, że miała trudności z realizacją procedury zamknięcia dnia pracy w systemie, bowiem częstokroć pracowała w godzinach popołudniowych i nocnych, poza wymiarem czasu pracy, co powodowało, że dzień pracy pozostawał otwarty do późnych godzinnych nocnych, albo nawet do dnia następnego. Z uwagi na ogólność zarzutu nieprzestrzegania procedur związanych z realizacją działań, powódka wskazała, że nie może się do niego odnieść.

Odnosząc się z kolei do zarzutu zaniechania działań związanych z utrzymaniem oraz promocją aplikacji S..pl w segmencie klientów opieki długoterminowej, powódka stanowczo twierdziła, że ani utrzymanie, ani promocja aplikacji nie była oficjalnie objęta zakresem obowiązków pracowniczych. Niemniej jednak wskazała, że od 2015 r. do czasu wprowadzenia stanu zagrożenia epidemiologicznego, podjęła czynności wprowadzające aplikację i przynosiły one korzyści, jednak od czasu epidemii, z uwagi na zamknięcie dla osób postronnych domów opieki społecznej (segment opieki długoterminowej) nie było możliwości spotkania się z potencjalnymi klientami w celu omówienia działania aplikacji i jej wdrożenia, o czym pracodawca wiedział i nie zgłaszał w tej kwestii zastrzeżeń.

W kwestii zarzutu w postaci „braku regularnych wizyt u klientów oraz długotrwałego braku wizyt w wybranych regionach”, zdaniem powódki nie było żadnych zastrzeżeń pracodawcy co do jej systemu pracy i odbywaniem tych wizyt w zależności od strategicznych potrzeb sprzedażowych.

Co do ostatniego z uchybień jakich miała się dopuścić powódka, wskazała, że pracując przez 5 lat na stanowisku konsultanta ds. instytucji, wzorowo wywiązywała się zarówno z planów sprzedażowych, osiągając średniomiesięczne wyniki w okolicach 110%- 128%, jak również pozostałych obowiązków pracowniczych, mając pod swoją opieką blisko 400 placówek. Zdaniem powódki rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę, wynikało z działań podjętych wobec niej przez przełożonego R. D. (1), który od września 2019 r., z dnia na dzień zaczął odgrywać się na powódce w codziennych relacjach pracowniczych, tworząc aurę ciągłej kontroli jej poczynań oraz tworząc w oczach pracodawcy obraz powódki dający podstawę do rozwiązania umowy z wymienionych w oświadczeniu z 22 czerwca 2021 r. przyczyn. Powódka powołała się również na to, że wypadkową stanowiska jej przełożonego mogą być problemy natury zdrowotnej (zdiagnozowana depresja), z którymi się zmagala i koniecznością 3-miesięcznego zwolnienia lekarskiego. Powódka dodała, że w czasie spotkania w dniu 24 czerwca 2021 r. została zaszantażowana przez pracodawcę, proponując rozwiązanie umowy za porozumieniem stron, pod warunkiem szybkiego podpisania dokumentu.

Wysokość roszczenia wynika z treści art. 56 k.p. w zw. z art. 58 k.p. i stanowi wartość 3 miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Powódka zastrzegła, że po uzyskaniu zaświadczenia o wysokości odszkodowania, doprecyzuje kwotę dochodzonego odszkodowania.

Pismem z dnia 22 listopada 2021 r. powództwo zostało rozszerzone do kwoty 24.762,51 zł.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zwrot kosztów postępowania. Pozwany wskazał, że bezspornie w dniu 24 czerwca 2021 r. wypowiedział powódce umowę o pracę z przyczyn jakie wskazywała powódka. Pozwany podkreślił, że od 1 sierpnia 2020 r. pracowników pozwanego zatrudnionych,

na takich jak powódka stanowiskach obowiązywała „Procedura pracy obowiązująca pracowników Pionu Rynku Polskiego Farmaceutycznego” (dalej: procedura), a z niej wynikały obowiązki dot. planowania pracy, rejestrowania wykonywania czynności służbowych w aplikacji mobilnej E., wdrażania programu seniomat.pl, których powódka nie wykonywała. Zdaniem pozwanego powódka nie wywiązywała się z obowiązku terminowego przygotowywania tygodniowych planów pracy, nie konsultowała z bezpośrednim przełożonym zmian dokonywanych w tym planie, planowała mniej wizyt u klientów, niż wynikało z procedury, mimo wielokrotnych zastrzeżeń przełożonego, przekazywanych powódce do wiadomości. Dodatkowo wskazano, że powódka naruszała procedurę w zakresie prawidłowej ewidencji wykonywanych czynności, w szczególności w zakresie ewidencjonowania czasu rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy oraz godziny rozpoczęcia pierwszej wizyty handlowej, która powinna nastąpić nie później niż do 9:00, mimo wielokrotnych zastrzeżeń przełożonego. Poza tym pozwany uzasadniał, że zgodnie z zapisami pkt. 1.4.3.2. obowiązującej procedury, powódka była zobligowana do wdrażania programu S..pl, o czym wielokrotnie była informowana i co było wykonywane przez innych pracowników na tożsamyh stanowiskach, a przez powódkę wcale, lub w ograniczonym zakresie. Co więcej, pozwany twierdził, że powódka zobowiązana była do przeprowadzania wizyt handlowych u powierzonych klientów, co robiła w sposób bardzo nieregularny, o czym także była informowana, jak również o nienależytym wywiązywaniu się z obowiązków przeprowadzania akcji promocyjnych i znacznego odbiegania od współpracowników w tym zakresie. Pozwany wyjaśniał, że problemy z należyтым wykonywaniem obowiązków służbowych przez powódkę narastały od 2018 r. i pogłębiały się w 2019 i 2020 r., co spowodowało konieczność przeprowadzania z powódką rozmowy przez przełożonych, co do jej pracy i oczekiwań poprawy w tym zakresie. Z uwagi jednak na brak efektów, powódce w dniu 24 czerwca 2021 r. zaproponowano rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron ze skutkiem na dzień 31 lipca, jednak powódka nie wyraziła na to zgody i po kilkunastominutowej przerwie w spotkaniu, które odbywało się w tej sprawie, umowa o pracę o została wypowiedziana przez pracodawcę. Pozwany dodał, że powódka została poinformowana o przyczynie wypowiedzenia umowy o pracę, prawie odwołania do sądu pracy, jednak odmówiła potwierdzenia odbioru dokumentu, informując, że od 23 czerwca 2021 r. przebywa na zwolnieniu lekarskim, pomimo uczestnictwa 24 czerwca 2021 r. w szkoleniu. Zdaniem powoda powódka była świadoma okoliczności, sama przyznała, że spodziewała się takiego przebiegu zdarzeń. Pozwany zaprzeczył by zastosował wobec powódki jakiegokolwiek szantaż.

Stanowiska stron do zakończenia procesu pozostały niezmiennie.

### **Sąd ustalił, co następuje:**

Powódka D. P. była zatrudniona w (...) Spółce Akcyjnej w T. (dalej także jako T.) w okresie od 6 sierpnia 2007 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowiskach przedstawiciela handlowego ds. rynku farmaceutycznego, następnie- przedstawiciela handlowego ds. instytucji w Dziale Sprzedaży Farmaceutycznej, a od 1 maja 2016 r. na stanowisku konsultanta ds. instytucji w Dziale Sprzedaży Farmaceutycznej. Wynagrodzenie zasadnicze powódki w momencie wypowiedzenia umowy wynosiło 5.000 zł brutto. Jednomiesięczne wynagrodzenie za pracę, obliczone jak za ekwiwalent za niewykorzystany urlop wynosiło 8.254,17 zł.

(fakty bezsporne oraz dowody:

- umowa o pracę z dnia 6 sierpnia 2007 r. – k. 16-17 akt,
- umowa o pracę z dnia 1 marca 2014 r. – k. 18 akt,
- umowa o pracę z dnia 1 listopada 2014 r. – k. 19-20 akt,
- zmiana umowy o pracę z dnia 1 maja 2016 r. – k. 21 akt,
- zmiana umowy o pracę z dnia 1 stycznia 2018 r. – k. 22 akt,
- informacja o wysokości wynagrodzenia – k. 87 akt)

Głównymi zadaniami powódki na stanowisku konsultanta ds. instytucji były:

- realizacja założonego planu sprzedaży na wyroby (...) SA,
- realizacja polityki dystrybucyjnej (...) SA na powierzonym terenie,
- pozyskiwania zamówień i kontrola realizacji dostaw z dystrybucji do poszczególnych obsługiwanych kanałów sprzedaży,
- pozyskiwanie nowych klientów oraz stała współpraca z obecnymi kontrahentami,
- kreowanie odpowiedniego wizerunku wyrobów (...) SA,
- realizacja obowiązujących procedur w (...) SA,
- prowadzenie dokumentacji pracy,
- znajomość oraz przestrzeganie procedur i instrukcji polityki jakości ISO obowiązujących na danym stanowisku pracy.

W ramach zadań szczegółowych do obowiązków powódki należało:

- przeprowadzanie wizyt handlowych u powierzonych klientów w celu sprzedaży wyrobów (...) S.A.,
- informowanie obsługiwanych klientów o wprowadzanych nowych wyrobach (...) S.A. oraz o prowadzonych akcjach promocyjnych,
- systematyczne raportowanie do bezpośredniego przełożonego zgodnie z procedurą,
- inicjowanie i przeprowadzanie akcji promocyjnych na wyroby (...) S.A. na zarządzanym terenie.

Zgodnie z Procedurą pracy obowiązującą pracowników pionu rynku polskiego farmaceutycznego z dnia 1 lipca 2020 r., o której została poinformowana powódka, pracownicy na stanowisku konsultantów ds. instytucji, a więc na stanowisku powódki, obowiązani byli do rejestrowania czynności służbowych w aplikacji mobilnej (...). (pkt 1.1.2). Powódka była obowiązana do przygotowywania tygodniowych planów pracy, a ostatecznym terminem przygotowania tygodniowego planu pracy był poniedziałek do godziny 9:00, zgodnie z ustaleniami z przełożonym R. D. (1). Każda zmiana tygodniowego planu pracy wymagała rejestracji w aplikacji mobilnej (...), zmiana znacząca w dziennym lub tygodniowym czasie pracy mogła być dokonana wyłącznie na podstawie akceptacji bezpośredniego przełożonego (pkt 1.2.).

Powódka obowiązana była do rozpoczęcia dnia pracy od uruchomienia aplikacji mobilnej, wyboru w tej aplikacji czynności „rozpoczęcie pracy” oraz wpisania aktualnego (rzeczywistego) stanu licznika przebiegu kilometrów w samochodzie służbowym. (pkt 1.3.). Powódka była zobowiązana do rozpoczęcia pierwszej wizyty u kontrahentów najpóźniej o godzinie 9:00, a także zrelacjonowania okresu jej trwania w aplikacji (pkt. 1.4.2.). Zobowiązanie obejmowało również w momencie zakończenia dnia pracy wybór w aplikacji czynności „zakończenie pracy” (pkt.1.7.). W przypadku konieczności wykonywania czynności pracowniczych po zakończonym dniu pracy, zgodnie z jego wymiarem czasu pracy, powódka była obowiązana jako pracownik na nowo w tym samym dniu wybrać w aplikacji opcję rozpoczęcia dnia pracy, a po jej zakończeniu opcję zakończenia dnia pracy.

Obowiązkiem służbowym powódki było ponadto wdrażanie programu seniomat.pl (pkt 1.4.3.2.).

(dowody:

- zakres zadań i obowiązków – k. 25 akt,

- Procedura pracy obowiązująca pracowników pionu rynku polskiego farmaceutycznego z dnia 1 lipca 2020 r. – k. 81-84 akt,
- potwierdzenie nadania informacji o zmianach w procedurze – k. 85 akt,
- zeznania świadka R. D. (1) – protokół elektroniczny z dnia 23 listopada 2021 r. (od 00:25:16 do – 02:14:30) k. - 150v.- 153 akt,
- zeznania świadka D. Z.- protokół elektroniczny z dnia 23 listopada 2021 r. (02:14:31 do 03:00:02) – k. 153-154 akt)

Do roku 2018 praca powódki była oceniana pozytywnie. Powódka była zaangażowana, realizowała plan sprzedażowy, wykonywała polecenia i obowiązki przełożonego. W roku 2018 r. problemy z należyтым wykonywaniem obowiązków zawodowych narastały, co powódka tłumaczyła problemami natury osobistej (rozwód, śmierć ojca), prowadzącymi do zdiagnozowanej depresji, w związku z którą musiała udać się na trzymiesięczne zwolnienie lekarskie, o czym poinformowała przełożonego w trakcie rozmowy w czerwcu 2018 r. W czasie tej rozmowy przyznała, że problemy osobiste mają duży wpływ na jakość jej pracy.

Po powrocie przełożony R. D. (1) w dalszym ciągu miał wiele zastrzeżeń do wykonywania obowiązków przez pracownicę. Nie chodziło o realizację planów sprzedażowych, bowiem wykonywała plany w wymiarze od 110% do 128%. R. D. (1) wielokrotnie informował bezskutecznie powódkę ustnie, by ta przestrzegala obowiązującej procedury. D. P. nadal jednak nie zgłaszała w programie (...) w sposób wymagany rozpoczęcia i zakończenia pracy, częstokroć zaznaczając moment zakończenia pracy późno wieczorem, a nawet rano. Co więcej, mimo zastrzeżeń przełożonego powódka nie planowała tygodni pracy i trasówek zgodnie z ustaleniami, do poniedziałku godziny 9:00 każdego tygodnia, nie konsultowała zmian planu pracy z przełożonym.

Powódka planowała mniej osobistych wizyt u klientów niż to wynikało z procedury i rozpoczynała je często po godzinie 9:00. Najczęściej powódka wizytowała klientów mających siedzibę blisko jej miejsca zamieszkania. Nie odwiedzała kontrahentów ze ściany zachodniej województwa (...) i innych, które obsługiwała np. ze S., K., C., P., S., czy (...). Wbrew obowiązującej polityce sprzedażowej powódka nie objęła szczególnej opieki i częstym wizytowaniem podmiotów z tzw. listy (...), a więc podmiotów szczególnie istotnych dla pozwanego. Powódka dodatkowo nie prezentowała w sposób skuteczny pakietów promocyjnych oferowanych przez pozwanego, daleko odbiegając od współpracowników z innych regionów w zakresie dochodów z tych pakietów płynących.

D. P. zaniechała działań związanych z utrzymaniem oraz promocją aplikacji S..pl w segmencie opieki długoterminowej, co skutecznie, mimo panującej epidemii C.-19, czynili jej współpracownicy. Z uwagi na bezskuteczność słownych pouczeń ujawnionych nieprawidłowości w pracy powódki, R. D. (1) wysyłał do niej maile, określające problem i wzywające do działania zgodnie z obowiązującą procedurą.

(dowody:

- wiadomość mailowa z dnia 25 maja 2021 r. (dot. planowania tygodnia pracy) – k. 41 akt,
- wiadomość mailowa z dnia 10 maja 2021 r. (dot. planowania tygodnia pracy) – k. 41v. akt,
- wiadomość mailowa z dnia 26 kwietnia 2021 r. (dot. planowania tygodnia pracy) - k. 41v. akt,
- wiadomość mailowa z dnia 22 lutego 2021 r. (dot. planowania tygodnia pracy) – k. 41v akt,
- wiadomość mailowa z 2 lutego 2021 r. (dot. planowania tygodnia pracy) – k. 42 akt,
- wiadomość mailowa z 25 stycznia 2021 r. (dot. wizyt u klientów) – k. 42 akt,

- wiadomość mailowa z 11 stycznia 2021 r. (dot. planowania tygodnia pracy) – k. 42 akt,
- wiadomość mailowa z 7 czerwca 2021 r. (dot. wizyt u klientów) – k. 42v. akt,
- wiadomość mailowa z 1 czerwca 2021 r.(dot. wizyt u klientów)– k. 43 akt,
- wiadomość mailowa z 1 lutego 2021 r. (dot. rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy) - k. 43 akt,
- wiadomość mailowa z 22 stycznia 2021 r. (dot. wizyt u klientów)– k. 43 akt,
- wiadomość mailowa z 14 stycznia 2021 r. (dot. rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy) – k. 43v. akt,
- wiadomość mailowa z 22 maja 2021 r. (dot. aplikacji S..pl)– k. 43v. akt,
- wiadomość mailowa z dnia 15 marca 2021 r. (dot. aplikacji S..pl) – k. 44 akt,
- wiadomość mailowa z dnia 19 stycznia 2021 r. (dot. aplikacji S..pl) – k. 44 akt,
- wiadomość mailowa z dnia 7 kwietnia 2021. (dot. wizyt u klientów) – k. 44v akt,
- wiadomość mailowa z dnia 5 października 2021 r. (dot. wizyt u klientów) – k. 44v akt,
- zestawienie sprzedaży pakietów promocyjnych za okres 1 stycznia 2021 r.- 31 maja 2021 r.– k. 45 akt,
- zestawienie wszystkich zamówień za okres 1 stycznia 2021 r. – 31 maja 2021.r. – k. 45 akt,
- zestawienie wizyt w poszczególnych miejscowościach od stycznia 2021 r. do 31 maja 2021 r- k. 89-90 akt,
- zeznania świadka R. D. (1) – protokół elektroniczny z dnia 23 listopada 2021 r. (od 00:25:16 do – 02:14:30), k. - 150v.- 153 akt,
- zeznania świadka D. Z. – protokół elektroniczny z dnia 23 listopada 2021 r. (02:14:31 do 03:00:02), k.153-154 akt,
- zeznania świadka A. D. - protokół elektroniczny z dnia 23 listopada 2021 r. (od 03:00:02 do 03:34:43), k. 153-154 akt,
- zeznania świadka A. C. - protokół elektroniczny z dnia 23 listopada 2021 r. (od 00:00:00 do 00:34:38), k. 155-155v. akt,
- zeznania świadka T. P. - protokół elektroniczny z dnia 23 listopada 2021 r. (od 00:34:39 do 00:47:07), k. 155v. akt,
- zeznania świadka S. K. - protokół elektroniczny z dnia 23 listopada 2021 r. (od 00:49:22 do 00:59:44 ), k. 156 akt
- przesłuchanie powódki D. P. – protokół elektroniczny z dnia 25 listopada 2021 r. (od 00:01:43 do 01:42:30), k. 159-161 akt)

Wobec dalszych zastrzeżeń do jakości pracy powódki w latach 2019 -2020, w dniu 15 września 2020 r. R. D. (1) i D. Z. wezwali powódkę na rozmowę, w trakcie której powódka została poinformowana szczegółowo o zastrzeżeniach oraz oczekiwaniu poprawy w tym zakresie. W czasie spotkania wskazano powódce jakie stawia się jej wymagania: planowanie kolejnego tygodniowego planu pracy maksymalnie do poniedziałku do 8:00 , zdecydowaną poprawę wykorzystania aplikacji S. poprzez zwiększenie ilości zamówień składanych przez klientów zarejestrowanych w aplikacji i doprowadzenie do regularności składanych zamówień, planowanie i realizacja regularnych, minimum comiesięcznych wizyt u klientów z listy TOP 20, sprzedaż pakietów promocyjnych do sklepów medycznych – zwiększenie intensywności pracy ze sklepami medycznym w oparciu o przygotowane przez dział marketingu dedykowane pakiety promocyjne, wyrażone zdecydowanie większą ilością sprzedanych pakietów.

(dowody:

- wiadomość mailowa z dnia 15 września 2020 r. skierowana od D. Z. do D. P. – k. 45v. akt,
- zeznania R. D. (1) – protokół elektroniczny z dnia 23 listopada 2021 r. (od 00:25:16 do – 02:14:30) k. - 150v.-153 akt,
- zeznania D. Z.- protokół elektroniczny z dnia 23 listopada 2021 r. (02:14:31 do 03:00:02) – k. 153-154 akt,
- przesłuchanie D. P.- protokół elektroniczny z dnia 25 listopada 2021 r. (od 00:01:43 do 01:42:30) – k. 159-161 akt)

Pomimo akceptacji przez powódkę zastrzeżeń jakie mieli do niej przełożeni, powódka w dalszym ciągu powielala te same błędy, co powodowało, że jej przełożony R. D. (1) musiał w natężony sposób kontrolować jej pracę i wielokrotnie zwracać uwagę na występujące uchybienia związane z brakiem możliwości kontroli jej czasu pracy i wykonywanych czynności, nieregularnością bądź brakiem wizyt u kontrahentów, pomijaniem aplikacji S..pl, nieofertowanie pakietów promocyjnych.

(dowody:

- zestawienie klientów nieodwiedzonych przez powódkę w pierwszym kwartale 2021 r. – k. 86 akt,
- zestawienie wizyt w poszczególnych miejscowościach od stycznia 2021 r. do 31 maja 2021 r- k. 89-90 akt,
- zeznania R. D. (1) – protokół elektroniczny z dnia 23 listopada 2021 r. (od 00:25:16 do – 02:14:30) k. - 150v.-153 akt,
- zeznania D. Z.- protokół elektroniczny z dnia 23 listopada 2021 r. (02:14:31 do 03:00:02) – k. 153-154 akt)

W dniu 24 czerwca 2021 r. przełożeni powódki R. D. (1) i D. Z. poinformowali powódkę o decyzji rozwiązania z nią stosunku pracy i zaproponowali rozwiązanie umowy za porozumieniem stron lub za wypowiedzeniem przez pracodawcę. D. P. została poinformowana ustanie i pisemnie o przyczynach zwolnienia oraz pouczone o przysługujących jej uprawnieniach do wniesienia odwołania do sądu pracy. Powódka zrozumiała zarzucane jej uchybienia, sama stwierdziła, że spodziewała się wypowiedzenia. Powódka po kilkunastominutowym namyśle, nie zdecydowała się na rozwiązanie umowy na mocy porozumienia stron, wobec czego zostało jej złożone oświadczenie o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem przez pracodawcę. Powódka nie pokwitowała odbioru dokumentów.

Jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę wskazano:

- 1) nieprzestrzeganie procedur związanych z planowaniem pracy, realizacją działań i ewidencją wykonywanych czynności,
- 2) zaniechanie działań związanych z utrzymaniem oraz promocją aplikacji S..pl w segmencie klientów opieki długoterminowej,
- 3) brak regularnych wizyt u klientów (sklepy medyczne oraz instytucje opieki długoterminowej) oraz długotrwały brak wizyt w wybranych regionach powierzonego terytorium sprzedażowego,
- 4) niewystarczające zaangażowanie w sprzedaż pakietów promocyjnych dedykowanych dla sklepów medycznych oraz instytucji opieki długoterminowej.

(dowód:

- wypowiedzenie umowy o pracę z 22 czerwca 2021r. – k. 24 akt,

- zeznania świadka R. D. (1) – protokół elektroniczny z dnia 23 listopada 2021 r. (od 00:25:16 do – 02:14:30), k. 150v.- 153 akt,
- zeznania świadka D. Z. – protokół elektroniczny z dnia 23 listopada 2021 r. (02:14:31 do 03:00:02), k. 153-154 akt,
- przesłuchanie powódki D. P. – protokół elektroniczny z dnia 25 listopada 2021 r. (od 00:01:43 do 01:42:30), k. 159-161 akt)

### **Sąd zważył, co następuje:**

Stan faktyczny w niniejszej sprawie ustalono na podstawie dokumentów, zeznań świadków R. D. (1), D. Z., A. C., A. D., T. P., S. K., a także częściowo na podstawie zeznań powódki.

Dokumenty zgromadzone w toku sprawy sąd uznał za autentyczne, ponieważ nie było wątpliwości co do ich prawdziwości. Brak było podstaw do podważania ich mocy dowodowej z urzędu, jak również strony w tym zakresie nie podnosiły żadnych zarzutów. W szczególności wskazać należy, że powód w żaden sposób nie zanegowała treści przywoływanych dowodów w postaci wielu wiadomości mailowych kierowanych do niej przez R. D. (1), zestawień rozpoczynania i kończenia pracy w systemie (...), zestawień nieodwiedzanych klientów, zestawień wyników aplikacji S..pl, a także nie zgłosiła inicjatywy dowodowej w celu podważenia ich mocy dowodowej.

Sąd pominął na podstawie art. 235<sup>2</sup> § 1 pkt 6 k.p.c. w zw. z art. 235<sup>1</sup> k.p.c. wniosek dotyczący przeprowadzenia dowodu z regulaminu premiowania, bowiem powódka nie wskazała na jakie okoliczności ten dowód miałby zostać przeprowadzony.

Zeznaniom świadków R. D. (1) i D. Z. sąd dał wiarę w całości, ponieważ były one spójne, logiczne i korelowały ze zgromadzonym materiałem dowodowym. Nie budziło wątpliwości to, że opis zdarzeń związanych z wykonywaniem przez powódkę obowiązków służbowych, był prawdziwy. Zeznania wymienionych świadków korelowały z całym katalogiem przywołanych wyżej wiadomości mailowych i zestawień. Zeznania te również potwierdziły zakres zadań i obowiązków pracowniczych powódki.

Za wiarygodne oceniono również zeznania pozostałych świadków A. C., A. D., T. P. i S. K.. Dowody z zeznań wskazanych świadków potwierdzały okoliczności w zasadzie bezsporne między stronami, a dotyczące dobrych wyników sprzedażowych powódki, godnego reprezentowania pracodawcy i wizytowania klientów z określonych rejonów podległych powódce. Sednem sprawy nie było jednak to, w jaki sposób powódka pracowała ze wskazanymi klientami, lecz to, że takich działań, jak wobec tych klientów, nie podejmowała w stosunku do wielu innych. W tym sensie dowód z zeznań wymienionych świadków A. C., A. D., T. P. i S. K. nie wnosił wiele do sprawy, gdyż na podstawie tych zeznań nie było możliwe stwierdzenie, że powódka prezentowała taką samą aktywność także wobec pozostałych klientów.

Odnosząc się z kolei do dowodu z przesłuchania powódki, wskazać należało, że co do zasady jawiły się one jako wiarygodne, niemniej jednak sąd nie dał wiary powódce co do określonych twierdzeń na temat zakresu jej obowiązków, rzetelnego wykonywania tych obowiązków. Wypowiedzi powódka niejednokrotnie mijały się znacząco, nie tylko z treścią zeznań świadków R. D. (1) i D. Z., ale także z treścią dokumentów (tzw. procedurze i zakresowi obowiązków powódki), o czym będzie mowa w dalszej części uzasadnienia.

Powódka wywodziła zgłoszone roszczenie odszkodowawcze z art. 45 § 1 k.p. Zgodnie z tym przepisem 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. Powódka podnosiła, że dokonane wobec niej wypowiedzenie umowy o pracę było z jednej strony wadliwe formalnie, zaś z drugiej nieuzasadnione. Wskazywała, że podane w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny nie istniały, były ogólne, nieprecyzyjne, a także nie stanowiły wystarczającego uzasadnienia dla rozwiązania z nią



stosunku pracy. Zdaniem powódki, co do zasady, wypełniała swoje obowiązki bardzo dobrze, a przede wszystkim osiągała wysokie wyniki sprzedażowe. Kwestie zaś organizacyjne, związane z ewidencją czasu pracy, regularnym wizytowaniem klientów, wdrażaniem systemu S.pl, czy sprzedażą pakietów promocyjnych, na co powoływał się pozwany, były dla mniej istotne i jako takie nie dawały podstaw do wypowiedzenia umowy o pracę.

Odnosząc się do zgłoszonych zarzutów formalnych, w ocenie Sądu, podana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie naruszała standardów wytyczonych treścią art. 30 § 4 k.p. Zgodnie z tym przepisem w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Wykładnia art. 30 § 4 k.p. jest utrwalona i od dawna nie budzi wątpliwości. Wskazać zatem należy, że sprostanie przez pracodawcę wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega na wskazaniu przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. Dopuszczalne są różne sposoby określenia tej przyczyny, jednakże z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, gdyż to on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Zatem naruszenie art. 30 § 4 k.p. zachodzi wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna.

Przyjmuje się również, że nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny. Wymaganie wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia nie jest równoznaczne z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z podaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń oraz wskazaniem poszczególnych działań czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie. Wymaganie konkretności może być spełnione poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane. W określonych okolicznościach faktycznych nawet ogólne ujęcie przyczyny może nie doprowadzić do jakiegokolwiek wątpliwości co do tego, do jakiego konkretnie zachowania pracownika (działania lub zaniechania) przyczyna ta jest odnoszona. Jeżeli w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny wypowiedzenia nie budzi wątpliwości (w szczególności gdy nie mogło budzić wątpliwości u pracownika) co do tego, z jakim zachowaniem lub zachowaniami, które następują w określonym czasie, łączy się ta przyczyna, to należy uznać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 k.p.

Jako przyczynę wypowiedzenia pozwany wskazał:

- 1) nieprzestrzeżenie procedur związanych z planowaniem pracy, realizacją działań i ewidencją wykonywanych czynności,
- 2) zaniechanie działań związanych z utrzymaniem oraz promocją aplikacji S.pl w segmencie klientów opieki długoterminowej,
- 3) brak regularnych wizyt u klientów (sklepy medyczne oraz instytucje opieki długoterminowej) oraz długotrwały brak wizyt w wybranych regionach powierzonego terytorium sprzedażowego,
- 4) niewystarczające zaangażowanie w sprzedaż pakietów promocyjnych dedykowanych dla sklepów medycznych oraz instytucji opieki długoterminowej.

Wymienione przyczyny spełniały wymóg dostatecznie precyzyjnych, zrozumiałych i weryfikowalnych, czemu wyraz dała sama powódka, szeroko ustosunkowując się do nich w treści pozwu i odpierając stawiane jej zarzuty. Gdyby powódka ich nie rozumiała, to nie potrafiłaby się do nich przecież odnieść. Skoro wdała się w polemikę, którą w toku dalszego postępowania tylko rozwinęła, to zarzut braku konkretności przyczyny i jej nadmiernej ogólności należy uznać za nieuzasadniony i koniunkturalny.

Ponadto zamieszczone w wypowiedzeniu umowy o pracę zarzuty nie były dla powódki nowością. Powódka dobrze wiedziała jakie zastrzeżenia do jej pracy miał przełożony, bowiem R. D. (1) wielokrotnie informował ją o tym, co ma zmienić w sposobie jej wykonywania. Przejawem tych działań były również wiadomości mailowego przedstawione przez pozwanego. W końcu wskazać należy, że w wszystkie wymienione przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy obecne już były w rozmowie między D. P., a R. D. (1) i D. Z. w dniu 15 września 2020 r., o czym jednoznacznie świadczy treść zaleceń sformułowanych w celu podsumowania jej przebiegu. Wszystkie te okoliczności świadczą o tym, że powódka doskonale wiedziała, co kryje się pod stawianymi jej w wypowiedzeniu umowy o pracę zarzutami i dobrze je rozumiała. Tym samym nie może być mowy w przedmiotowej sprawie o naruszeniu art. 30 § 4 k.p.

Ocenę merytoryczną podanych przyczyn wypowiedzenia trzeba zacząć od ogólnego stwierdzenia, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy. Oznacza to, że przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNAPiUS 1998/20/598). Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem nie jest zatem karą (sankcją), lecz zwykłym sposobem rozwiązania stosunku prawnego, gdyż pracodawca dysponuje prawem doboru pracowników realizujących jego wizję prowadzonej działalności gospodarczej. Ma to istotne znaczenie, ten podmiot bowiem ponosi ryzyko ekonomiczne i gospodarcze prowadzonego przedsięwzięcia (por. wyroki Sądu Najwyższego z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNAPiUS 1998/20/598; z 8 marca 1998 r., I PKN 555/97, OSNAPiUS 1999/4/125). Jednocześnie jednak, uznanie wypowiedzenia umowy za zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy nie oznacza przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współzycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 października 1998 r., I PKN 398/98, OSNAPiUS 1999/23/751).

Zasadność wypowiedzenia umowy o pracę powinna być rozważana z jednej strony z uwzględnieniem potrzeb pracodawcy, z drugiej zaś - z poszanowaniem interesów pracownika sumiennie i starannie wykonującego obowiązki pracownicze. Za ochroną pracownika mogą także przemawiać w konkretnych okolicznościach faktycznych zasady współzycia społecznego, kwalifikujące wypowiedzenie jako nadużycie prawa przez pracodawcę (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 28 października 1998 r., I PKN 398/98, OSNAPiUS 1999/23/751).

Przedstawione kryteria oceny przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę prowadzą do wniosku, że sąd badając czy w konkretnym stanie faktycznym wypowiedzenie było uzasadnione winien dokonać kompleksowej, wieloaspektowej oceny, której oczywiście punktem wyjścia zawsze będzie podana przyczyna wypowiedzenia. Pamiętać przy tym należy, że pracodawca może wskazać kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę. Wypowiedzenie umowy o pracę będzie zasadne, gdy choćby jednak z nich spełnia podane przesłanki uzasadnialności. Możliwa jest także sytuacja, w której żadna z podanych przyczyn samodzielnie nie uzasadnia wypowiedzenia, lecz łącznie czynią one wypowiedzenie zasadnym (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 8 stycznia 2007 r., I PK 187/06, OSNP 2008/3-4/35 i wiele innych).

Sąd dokonał w niniejszej sprawie kompleksowej oceny podanych przyczyn wypowiedzenia. Prezentację jej wyników należy rozpocząć od ich szczegółowej analizy.

#### **1. *Zarzut nieprzestrzegania procedur związanych z planowaniem pracy, realizacją działań i ewidencją wykonywanych czynności.***

Zdaniem Sądu, pozwany pracodawca w sposób przekonywujący wykazał, że rzeczywiście powódka bardzo opornie i z dużą dowolnością dokonywała czynności związanych z planowaniem pracy. Powódka nawet w toku przesłuchania podkreślała, że w jej ocenie, kwestie związane z rozplanowywaniem kolejnego tygodnia pracy, wskazywania jakie czynności zostaną poczynione, jacy klienci odwiedzeni, było dla niej zupełnie drugorzędne, a nawet nieważne. Zobowiązanie do planowania tygodnia pracy i rejestrowania go w aplikacji (...), wynikało zaś z procedury pracy obowiązującej pracowników pionu rynku polskiego farmaceutycznego z dnia 1 lipca 2020 r., z którą, jak miał wrażenie sąd albo wcale się nie zapoznała albo ignorowała, ewentualnie lekceważyła.

Z przedstawionych wiadomości mailowych i zestawień, wynika, że powódka wielokrotnie, bądź zupełnie nie określała w aplikacji (...) jak będzie wyglądał jej tydzień pracy, bądź nie wprowadzała do aplikacji zakończenia dnia pracy lub robiła to późno wieczorem albo dnia następnego. Powódka wprawdzie powoływała się na to, że praca była tak wymagająca, że musiała wykonywać ją również po godzinach, dlatego nie zamykała dnia pracy w momencie powrotu do domu, jednak mimo wszystko zgodnie z instrukcją R. D. (1) (mail z 1 lutego 2021 r. ) w takich przypadkach powinna bądź przedyskutować z przełożonym potrzebę przepracowania dodatkowych godzin biurowych, bądź w celu dokładnego zaewidencjonowania swojej pracy, zamykać dzień pracy i przy konieczności powrotu do pracy w tym samym dniu, na nowo otwierać dzień pracy. Powódka zupełnie pomijała kierowane do niej zalecenia, co skutkowało zafałszowaniem rzeczywistego czasu pracy. Nie jest przecież możliwe, aby powódka pracowała bez żadnej przerwy do późnych godzin wieczornych, albo porannych następnego dnia. Lekceważenie przez powódkę kwestii zamykania dnia pracy uniemożliwiało kontrolę czasu pracy, efektywności pracy, uniemożliwiało też zbadania, czy ilość zadań przydzielonych powódce jest zbyt duża, ewentualnie niewystarczająca. Temu właśnie miało służyć zalecenie, aby zamykać dzień pracy, gdy konsultant wysiada z samochodu służbowego przy miejscu zamieszkania po odwiedzeniu ostatniego klienta, a gdy ma do wykonania inne jeszcze czynności, aby na nowo otwierać działanie aplikacji.

Wykazane również zostało przez pozwanego to, że powódka wielokrotnie, mimo wyraźnych reguł w tym zakresie, swoje pierwsze wizyty u klientów rozpoczynała po godzinie 9:00, podczas gdy właśnie o 9:00 winna odbywać się pierwsza wizyta u klienta. Nie było również wątpliwości, że nie odbywała 35 wizyt u klientów tygodniowo, ograniczając te liczbę dowolnie i bez porozumienia z przełożonym ( wiadomość mailowa z 25 stycznia 2021 r.).

## **2. *Brak regularnych wizyt u klientów (sklepy medyczne oraz instytucje opieki długoterminowej) oraz długotrwały brak wizyt w wybranych regionach powierzonego terytorium sprzedażowego.***

W pierwszej kolejności wskazać należy, że powódka w sposób zupełnie bezpodstawny twierdziła, że w regularne wizyty u klientów nie mieściły się w zakresie jej obowiązków. Powinność ta została wprost wymieniona w zakresie obowiązków powódki w punkcie II. 3., gdzie podano, że zadaniem powódki jest przeprowadzanie wizyt handlowych u powierzonych klientów. Wprawdzie brak tu zastrzeżenia, że wizyty mają mieć charakter regularny, lecz jest to oczywiste (nie ma również stwierdzenia, że wizyty mogą odbywać się nieregularnie). Wynikała ona również z wewnętrznych ustaleń, na które powoływał się świadek R. D. (1), znajdujących potwierdzenie w kierowanej do powódki korespondencji elektronicznej. Dobrą egzemplifikacją w tym zakresie może być treść zaleceń sformułowanych po spotkaniu we wrześniu 2020 r., gdzie powódce zalecono regularne wizyty w sklepach medycznych z (...).

Uchybienia powódki dotyczące odbywania wizyt u klientów wynikają z załączonego do akt sprawy zestawienia klientów nieodwiedzonych przez powódkę w pierwszym kwartale 2021 r. (k. 86 akt) oraz zestawienia wizyt w poszczególnych miejscowościach od stycznia 2021 r. do 31 maja 2021 r. (k. 89-90 akt). Zestawienia te potwierdzają, że powódka do wielu klientów przez długi czas wcale nie jeździła. Wbrew twierdzeniom powódki złożonym podczas przesłuchania, mimo sztywnej polityki firmy w tym zakresie, powódka nie odwiedzała regularnie raz w miesiącu podmiotów z tzw. listy TOP 20, co jaskrawo wynika z zestawienia, które zostało powódce przesłane drogą mailową w dniu 5 października 2020 r. Nieliczne z tych punktów były przez nią odwiedzane wielokrotnie w 2020 r., a wiele z nich tylko sporadycznie lub wcale.

Powódka twierdziła, że choć nie odbywała wizyt, to jednak utrzymywała z klientami kontakt telefoniczny, a poza tym przełożony nigdy nie zgłaszał zastrzeżeń do ułożonych przez nią trasówek. Twierdzenia powódki były nieprzekonywujące. Powódka dopiero w czasie przesłuchania wskazała, że utrzymywała z nieodwiedzanymi klientami kontakt telefoniczny. Nic nie wspomniała o tej kwestii w pozwie, a przecież ten fragment uzasadnienia pozwu był stosunkowo „obudowany” w fakty. Nic więc poza gołosłownymi twierdzeniami powódki nie wskazuje na to, że utrzymywała ona kontakty telefoniczne z klientami, których nie odwiedzała. Gdy chodzi zaś o kontrolę trasówek, podnieść należy, że oczekiwanie powódki, iż przełożony będzie korygował przygotowane przez nią trasówki poprzez wprowadzanie do nich klientów dotychczas przez powódkę nieodwiedzonych jawi się jako zupełnie nieracjonalne. Przecież to powódka obowiązana była planować swoją pracę, a trasówka była jej podstawowym narzędziem planistycznym. Pozwany przyjął metodę weryfikacji planów w szerszej perspektywie czasowej, a nie każdej trasówki

na bieżąco, co było działaniem pragmatycznym, a także stanowiło wyraz zaufania do konsultanta. Właśnie dopiero kontrola pracy powódki przeprowadzona w szerszej perspektywie czasowej pokazała znaczące uchybienia powódki w zakresie obowiązku odbywania regularnych wizyt u klientów.

Konkludując, Sąd uznał, że omawiany w tym miejscu zarzut został wykazany przez pozwanego.

### **3. *Niewystarczające zaangażowanie w sprzedaż pakietów promocyjnych dedykowanych dla sklepów medycznych oraz instytucji opieki długoterminowej.***

Wstępnie zauważyć należy, że powódka podnosiła, iż sprzedaż pakietów promocyjnych nie należała do jej obowiązków, nie było w tym zakresie planów sprzedażowych, a także nikt jej z tej sprzedaży nie rozliczał. Wyjaśniła również, że w tej sytuacji, w ramach dobrej współpracy, pozostawiła sprzedaż pakietów D. Handlowemu F. (zob. przesłuchanie powódki od 00:56:50 do 01:15:57, k. 160v. akt).

Twierdzenia powódki, iż sprzedaż pakietów promocyjnych nie należał do jej obowiązków oparte było na błędnym założeniu. Wydaje się, że powódka postrzegała sprzedaż pakietów promocyjnych jako rodzaj obowiązku pracowniczego, który winien zostać wyraźnie skonkretyzowany, a najlepiej wyspecyfikowany w formularzu zakresu obowiązków. W tym kontekście rzeczywiście próżno poszukiwać takiej powinności w zakresie obowiązków powódki. Zauważyć jednak należy, że sprzedaż pakietów promocyjnych nie była jakąś odrębną figurą, którą należałoby umieścić w zakresie obowiązków. Przecież jest to nic innego, jak narzędzie sprzedażowe, które pozwala na intensyfikację sprzedaży i silniejszą identyfikację klienta z pozwaną Spółką. Oczywiście zatem jest, że skoro głównymi zadaniami powódki była bieżąca realizacja założonych planów sprzedażowych, realizacja polityki dystrybucyjnej na powierzonym terenie, pozyskiwanie zamówień, stała współpraca z kontrahentami i kreowanie odpowiedniego wizerunku pozwanego, to pracodawca miał prawo oczekiwać, aby powódka realizowała te cele także przy wykorzystaniu takiego narzędzia jak pakiety promocyjne. Taki właśnie sposób rozumienia kwestii sprzedaży pakietów promocyjnych przedstawił w swych zeznaniach R. D. (1). Jego wypowiedzi w tej mierze były logiczne i spójne.

Nie zmienia tej oceny brak szczegółowego planowania sprzedaży pakietów. To do pracodawcy należała decyzja, czy określone zadanie, a ściślej, sposób jego realizacji, podda mechanizmom weryfikacyjnym, czy też poprzestanie na oczekiwaniu od pracownika, aby dane narzędzie wykorzystywał w większym niż dotychczas zakresie. W przypadku pakietów sprzedażowych, przyjęto drugą metodę, którą można określić jako perswazyjną, co pozostawało w sferze zarządczej pracodawcy. Należy jednak podkreślić, że pracodawca w tej mierze stawiał jednoznaczne oczekiwania, choć nie opatrywał ich konkretnymi liczbami. W żadnym razie nie uzasadniało to jednak ich deprecjacji, co wyraźnie było widoczne w postawie powódki, tak w czasie zatrudnienia, jak i w czasie postępowania sądowego. R. D. (1) wprost podnosił, że wielokrotnie zwracał powódce uwagę na temat sprzedaży pakietów promocyjnych (zob. zeznania świadka R. D. od 01:24:06 do 01:37:34, k. 160v. akt). Zalecenie takie znalazło się także wśród wniosków końcowych spotkania z września 2020 r. (k. 45v. akt). W tej sytuacji powódka winna przystąpić do ich wykonywania, gdyż jasne było, że pracodawca tego od niej oczekuje.

Powódka ewidentnie wbrew tym zaleceniom zachowywała bierność w tym przedmiocie. Z złożonego przez pozwanego zestawienia wynikało, że pozostali współpracownicy realizowali zadania związane ze sprzedażą pakietów i osiągnęli od powódki zdecydowanie lepsze wyniki (wynik powódki – 19 klientów, wynik najlepszy K. W. - 55 klientów). Z zestawienia na k. 45 wyraźnie widać, że reszta zespołu, podejmowała inicjatywę promocji pakietów zdecydowanie częściej. Tej różnicy nie dało się wyjaśnić specyfiką poszczególnych regionów, gdyż była ona po prostu zbyt duża.

Poza tym argumentacja powódki odwołująca się do potencjałów poszczególnych regionów mogłaby być racjonalna, gdyby powódka sama jej nie zaprzeczyła. Z zeznań powódki wynikało, że uznała ona, iż z punktu widzenia realizacji planu sprzedażowego korzystniejsze będzie dla niej, gdy sprzedaż pakietów promocyjnych pozostawi pracownikom Działu Handlowego F.. Oznacza to, że powódka kierowała się własną strategią, która polegała na świadomej bierności w korzystaniu z tego narzędzia sprzedażowego, po to, aby zbudować i zachować odpowiednią relację z pracownikami Działu Handlowego F.. Strategia ta być może przynosiła jakieś doraźne korzyści, lecz nie zostały one w niniejszym

postępowaniu sprecyzowane. Powódka posługiwała się tu niczym nie popartymi ogólnikami. Istotniejsze jest jednak to, że strategia ta stała w wyraźnej opozycji do wyraźnie manifestowanych oczekiwań przełożonych.

Reasumując, Sąd uznał omawiany w tym miejscu zarzut za udowodniony. Powódka wiedziała, że powinna sprzedawać pakiety promocyjne, zdawała sobie sprawę z tego, że jest to jej obowiązek. Lekceważyła go jednak, realizując w tym zakresie własną politykę, która nie była akceptowana przez pracodawcę.

#### **4. Zaniechanie działań związanych z utrzymaniem oraz promocją aplikacji S..pl w segmencie klientów opieki długoterminowej.**

Wbrew twierdzeniom pozwu, na podstawie pkt 1.4.3.2. procedury, powódka miała obowiązek wdrażania programu S..pl. (...) twierdziła, że takie zobowiązania nie zostały na nią nałożone, jednak było to zupełnie bezpodstawne. Oprócz faktycznego umieszczenia takiego zadania w procedurze obowiązującej powódkę, co winno być dla niej oczywiście wiążące, obowiązek ten wynikał, zdaniem Sądu, z tego, że istoty powierzonego powódce stanowiska pracy. Jej głównym zadaniem była sprzedaż produktów pozwanego, a skoro sprzedaż ta miała odbywać się za pośrednictwem programu S..pl, to ktoś jak nie ona sama winna była ten program promować i wdrażać. Pracodawca zgodnie z art. 100 § 1 k.p. może oczekiwać od pracownika wykonywanie obowiązków, które mieszczą się w umówionym rodzaju pracy, choćby nie zostały one precyzyjnie określone w szczegółowym zakresie czynności. Zgodnie z tym przepisem pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

Powódka powoływała się na to, że program dobrze działał przed pandemią koronawirusa. Nie było wtedy zastrzeżeń co do jej pracy, a w momencie wybuchu pandemii kluczowi klienci korzystający z programu ( domy pomocy społecznej) byli zamknięci dla gości i nie mogła na miejscu, co było niezbędne, kontynuować promowania produktu, zapoznavania z zasadami jego pracy. Realnie mogło tak być, czemu sąd nie przeczy. Jednak z zestawienia wysłanego powódce w dniu 27 maja 2021 r. (k. 43v.) wynika, że efekty pracy na tym programie, na zdecydowanie wyższym poziomie osiągnęli bez przeszkód jej współpracownicy (powódka – sprzedała towar za 7.758,24 do maja 2021 r., K. D.- sprzedała towar nawet za 2.030,792,58 zł). Wprawdzie pozwany nie potrafił odpowiedzieć na pytanie, jak w dobie pandemii wdrażać program, kiedy osobiste stawiennictwo w placówkach nie było możliwe, ale jeśli zalecenie dalszych działań z programem znalazło się w aktualizacji procedury obowiązującej pracowników od 1 sierpnia 2020 r. , a także skoro reszta zespołu dobrze sobie z tym poradziła, to powódka, wobec niezgłaszania większych niedogodności z tym związanych przełożonemu, który przecież wzywał ją do aktywności w tym zakresie, również powinna zaangażować się w realizację zadania. Powódka nie przeprowadziła żadnej inicjatywy dowodowej by zaprzeczyć twierdzeniom i dowodom, na które powołał się pozwany.

Wyjaśnić należy, iż twierdzenie powódki złożone w toku jej przesłuchania nt. problemów z wdrożeniem programu, z uwagi na autorski program dystrybutora pozwanego tj. firmy (...) i konieczności skoordynowania obu systemów, które okazało się niemożliwe przez panującą epidemię i brak możliwości wizytowania w placówkach opieki długoterminowej było twierdzeniem prekludowanym. Powódka została zobowiązana do przytoczenia wszelkich twierdzeń i dowodów w terminie 14 dni pod rygorem skutków z art. 205<sup>3</sup> § 2 k.p.c. Zgodnie z tym przepisem przewodniczący może zobowiązać stronę, by w piśmie przygotowawczym podała wszystkie twierdzenia i dowody istotne dla rozstrzygnięcia sprawy pod rygorem utraty prawa do ich powoływania w toku dalszego postępowania. W takim przypadku twierdzenia i dowody zgłoszone z naruszeniem tego obowiązku podlegają pominięciu, chyba że strona uprawdopodobni, iż ich powołanie w piśmie przygotowawczym nie było możliwe albo że potrzeba ich powołania wynikła później. Wskazany termin upłynął bezskutecznie (zob. k. 147 akt) wobec nieodebrania przez pełnomocnika powódki zobowiązania z Portalu Informacyjnego. Tym samym powódka z dniem jego upływu utraciła prawo powoływania jakichkolwiek dalszych twierdzeń faktycznych, a za takowe twierdzenie należy z pewnością uznać twierdzenie dotyczące niekompatybilności aplikacji S..pl z programem wdrożonym przez F.. Należy zaznaczyć, iż okoliczność ta nie pojawiła na wcześniejszym etapie postępowania w jakiegokolwiek formule, a więc nie można uznać, że dotyczące jej zeznania powódki stanowiły tylko rozwinięcie wcześniejszych twierdzeń o faktach.

Podsumowując, uznać należy, że przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę, uzasadniały rozwiązanie z nią stosunku pracy. Sąd dostrzegł wprawdzie pewne wątpliwości dotyczące przyczyny odnoszącej się do aplikacji S..pl, to jednak ostatecznie uznał, że wszystkie przyczyny zostały przez pozwanego pracodawcę wykazane. Uchybienia w pracy powódki występowały przez długi okres czasu, powódka była o nich informowana, a jednak nadal działała wbrew zaleceniom. Powódka kontestowała wprowadzone schematy działania, wybierając z nich tylko te elementy, które uważała za przydatne, zwłaszcza w kontekście realizacji planów sprzedażowych. Jej postawa absorbowiała uwagę przełożonego i zmuszała do podejmowania nieproduktywnych działań kontrolnych. Nie było też realnych podstaw by twierdzić, że stwierdzone w toku postępowania deficyty w pracy powódki miały charakter przejściowy. W ocenie Sądu, miały one postać utrwaloną, powtarzalną i to mimo sygnalizowanych przez pracodawcę uchybień. W tej sytuacji, należało uznać, że mimo tak długiego, w większości bardzo dobrze ocenianego, zatrudnienia powódki, decyzja pracodawcy była racjonalna i właściwie umotywowana.

Powódka wskazywała na spór, jaki miał się wytworzyć między nią a R. D. (1) sugerując, iż to on był rzeczywistą przyczyną rozwiązania umowy o pracę, nie zaś podane w oświadczeniu z 22 czerwca 2021 r. przyczyny. Powódka nie wskazała jednak na czym miał on konkretnie polegać, a w zgromadzonym materiale dowodowym brak było śladów personalnych nieporozumień i sporów. Z zeznań R. D. (1) i D. Z., a także z wiadomości mailowych wynika, że wszelkie uwagi kierowane do powódki miały wyłącznie tło pracownicze i były związane z bieżącymi uchybieniami w pracy powódki. Uwagi te były rzeczowe, konkretne i we właściwej formie, a przede wszystkim odnosiły się one do rzeczywistych nieprawidłowości w pracy powódki. Powódka nie przedstawiła żadnego dowodu, z którego miałyby wynikać wrogi nastawienie do niej R. D. (1).

Na marginesie wyjaśnić należy, że choć według twierdzeń powódki w dniu wręczenia jej wypowiedzenia umowy o pracę przebywała na zwolnieniu lekarskim, to okoliczność ta nie czyniła wypowiedzenia wadliwym, a to z tej racji, iż powódka w tym dniu wykonywała pracę uczestnicząc w szkoleniu pracowniczym. Zgodnie z art. 41 k.p. 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. Ochrona wynikająca z tego przepisu wchodzi w grę, gdy pracownik jest nieobecny w pracy. Powódka przystąpiła do pracy i ją wykonywała, skoro brała udział w szkoleniu. Tym samym w niniejszej sprawie pracodawca nie naruszył art. 41 k.p. (zob. uchwała Sądu Najwyższego z 11 marca 1993 r., I PZP 68/92, OSNC 1993/9/140 i wiele późniejszych orzeczeń, np. postanowienie z 29 stycznia 2020 r., III PK 185/18, LEX nr 3218425).

Z tego też względu, powództwo podlegało oddaleniu zgodnie z art. 45 § 1 k.p. a contrario.

O kosztach orzeczono w myśl zasady odpowiedzialności stron za wynik postępowania (art. 98 § 1 k.p.c.). Wobec przegranej powódki, należało zasądzić od niej na rzecz pozwanego kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (§ 9 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z 22 października 2015 r.; Dz. U. z 2018 r. poz. 265 ze zm.).

Z uwagi na zwolnienie podmiotowe powódki od kosztów sądowych (art. 96 ust.1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2020 r., poz. 755 ze zm.), kosztami sądowymi obciążono Skarb Państwa.

Sędzia Andrzej Kurzych

## ZARZĄDZENIE

1. odnotować,
2. odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełn. powódki,
3. z wpływem lub za 14 dni

Toruń, 20.12.2021 r.