

Sygn. akt VIII *Pa* 53/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 września 2021 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	sędzia Grzegorz Tyrka
------------------------	------------------------------

po rozpoznaniu w dniu 30 września 2021r. w Gliwicach

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa D. O.

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

o odszkodowanie

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 20 kwietnia 2021 r. **sygn. akt** IV P 269/19

1. oddała apelację;
2. zasądza od powódki na rzecz pozwanej kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych).

sędzia Grzegorz Tyrka

VIII Pa 53/21

UZASADNIENIE

Powódka D. O. wniosła pozew przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W., domagając się zasądzenia odszkodowania w wysokości 23 874,93 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę oraz kosztów zastępstwa procesowego.

Na uzasadnienie podano, że powódka była zatrudniona u pozwanej na stanowisku przedstawiciela handlowego oraz że 24 października 2019r. wypowiedziano jej umowę o pracę, mimo że dysponowała zwolnieniem lekarskim z 23 października 2019r., a jej obecność w pracy 24 października 2019 wiązała się z zebraniem, które dotyczyło jej osoby. Powódka podała, że przyczynami wypowiedzenia było niezrealizowanie przez nią w okresie od stycznia do lipca 2019r. celów sprzedażowych oraz założeń PIP. Zdaniem powódki przyczyny wypowiedzenia są tendencyjne, oparte na nieobiektywnych kryteriach i zawierają nieprawdziwe dane rozliczeniowe. Powódka wyjaśniła, że w 2019r. zabrano jej dwie placówki szpitalne, co zmniejszyło jej rynek zbytu, nie wprowadzono przy tym korekty sprzedażowej. Ponadto szpitale, które powódka otrzymała w drugim kwartale 2018r., miały zmniejszony asortyment, co oznaczało mniejsze możliwości sprzedażowe. Jednocześnie pod koniec czwartego kwartału 2018r. i w pierwszym oraz w

drugim kwartale 2019r. pozwana spółka borykała się z brakami produktu G. (...), co również wpływało na wysokość sprzedaży. Mimo tego, nie zmniejszono powódce planów sprzedażowych, co negatywnie wpłynęło na jej wyniki sprzedażowe. Dodatkowo, od dwóch szpitali nie było można pozyskać zamówień zgodnie z estymacją na FS z powodu remontów sal operacyjnych. Odnosząc się do wyników sprzedaży systemu F. S., powódka wskazała, że wielkość ich sprzedaży zależała od ilości biegunek na oddziałach i powódka swoimi działaniami nie mogła się przyczynić do zwiększenia popytu na ten produkt, zwłaszcza, że na rynku funkcjonował drugi, tańszy o identycznym przeznaczeniu. Powódka podniosła, że spadek sprzedaży tego produktu miał miejsce w całym kraju i nie dotyczył tylko jej. Odnosnie sprzedaży produktu A., powódka podała, że do przypisania pracownikowi sprzedaży niezbędne było pozyskanie danych personalnych pacjenta, co często było niemożliwe z uwagi na (...). Powodowało to, że sprzedaż przypisywano innej osobie, na terenie działania której znajdował się pacjent. W. powódki średnia przeprowadzanych przez nią wizyt wynikała z rodzaju wizyt do klienta. Pozwana oczekiwała wizyt u lekarzy, pielęgniarek, w aptekach, działach zamówień, działach zaopatrzenia, administracji i wizyty takie powódka odbywała, jednak system raportowania wliczał tylko wizyty u lekarzy i pielęgniarek. Powódka zarzuciła pracodawcy, że od początku 2019r. wymagał 11 wizyt, a od czerwca 2019r, 12 wizyt lekarsko-pielęgniarskich oraz przeprowadzenia dodatkowych, których nie wliczał do średniej. Okoliczność ta, jak również godziny dostępności personelu medycznego i konieczność pracy biurowej, zmuszały powódkę do pracy w godzinach nadliczbowych, co powodowało opóźnienia w raportowaniu odbytych wizyt. Odpowiadając na zarzut niewdrożenia programu „poczuj różnicę” zawartego w jej programie naprawczym, powódka wyjaśniła, że nie został on zaakceptowany przez placówki medyczne, w których go zaproponowano. Odnosnie braku przeprowadzenia przez nią badania postmarketingowego systemu F. S., powódka wskazała, że program został przekazany do kilku placówek, a ankiety znajdują się nadal u klientów, tymczasem do dnia zwolnienia powódka nie otrzymała wezwania do zebrania ankiet i odesłania badania do pozwanej. Odnosząc się do braku realizacji założeń PIP, powódka podniosła, że nigdy nie została zapoznana z danymi za trzeci kwartał 2019r. W. jej kalkulacji, osiągnięte wyniki mogły uprawniać ją do premii. Sprzedaż F. S. nie osiągnęła założonego poziomu, jednak zanotowano wzrost. Odnosząc się do zarzutu braku raportowania, powódka wyjaśniła, że nie zawsze odbywało się ono codziennie, lecz każdorazowo raporty były uzupełniane. W dalszej części powódka wskazała, że placówki w stosunku, do których pracodawca oczekiwał wzrostu sprzedaży, nie zostały z nią skonsultowane, w związku z czym na liście znalazło się wiele placówek, które należą do najbardziej zadłużonych w kraju. Ponadto, niektóre ze szpitali były na etapie remontów. Odnosnie szkolenia z pielęgniarką, powódka wyjaśniła, że program polegający na przeprowadzeniu szkolenia z pielęgniarką z innego szpitala na temat urządzenia F. S. wymagał zgody dyrekcji szpitala. Zgody takiej powódka nie otrzymała w szpitalu w C., w dwóch innych konieczne było przesunięcie terminu w związku z brakiem podpisania umów przetargowych. W szpitalu w S. nie doszło do umówionego szkolenia, z uwagi na zwolnienie powódki.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W pisemnym uzasadnieniu pozwana potwierdziła okoliczności dotyczące zatrudnienia powódki i rozwiązania z nią stosunku pracy. Pozwana podała, że w związku z niezadawalającymi wynikami pracy powódki w zakresie sprzedaży produktów F. (...) oraz A. wdrożyła względem niej program naprawczy. Program został zakończony 30 września 2019r., jednak powódka nie zrealizowała jego postanowień. Dlatego 24 października 2019r. o 14:00 odbyło się wcześniej zaplanowane spotkanie, którego celem było omówienie wyników powódki i podsumowanie planu naprawczego, po którym przełożony T. K. wręczył powódce wypowiedzenie umowy o pracę. W czasie jego wręczenia powódka przedstawiła zwolnienie lekarskie, mimo że tego dnia faktycznie świadczyła pracę. W ocenie pozwanej przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy były zasadne, zgodne z prawdą, realne i konkretne. Pozwana zasadnie dokonała porównania wyników sprzedażowych produktu F. (...) w 2018 i 2019r., gdyż brak koniunktury rynkowej nie wykluczał porównywania wyników, a wyniki wszystkich przedstawicieli były uzależnione od epidemii i ognisk chorobowych. Za bezzasadne pozwana uznała twierdzenia powódki, że sprzedaż systemu F. S. jest utrudniona ze względu na wysoką cenę, gdyż przedstawiciele zatrudnieni po to, by przekonywali klientów do zakupu jej towarów. Zdaniem pozwanej obsługa 43 szpitali w 2018r. i 42 w 2019r. pozwalała powódce realizować założone cele. Pozwana wyjaśniła, że obsługę szpitala w D. przekazała innemu pracownikowi dopiero w 3 kwartale 2019r., zaś obsługę szpitala (...) w T. została przekazana pracownikowi, który zajmował się nią jeszcze przed drugim kwartałem 2018r., ze względu

na niezadowolające efekty pracy powódki. Modyfikacja obszaru działalności powódki bez odpowiedniej zmiany jej celów sprzedażowych nie była jej uchybieniem, gdyż obszar działania powódki był rozległy, a powódka nie wykazała, że obsługa placówki w T. istotnie wpływała na jej ogólne wyniki sprzedażowe. Ponadto, modyfikacje obszarowe są u pozwanej częste i dotyczą także innych pracowników, a powódka nie zwracała się do niej o rozszerzenie jej obszaru działania. Pozwana przyznała, że w okresie od stycznia do czerwca dostępność produktu G. (...) była ograniczona, jednak dotyczyło to wszystkich przedstawicieli. Klienci byli o tym informowani, a niezrealizowane zamówienia dostarczane były na bieżąco po ich otrzymaniu z fabryki. Odnośnie wyników sprzedażowych dla produktu A. pozwana podniosła, że powódka mogła modyfikować swoje wyniki sprzedażowe. Ponadto utrudnienia w przypisywaniu sprzedaży produktu dotyczyły wszystkich przedstawicieli, a cele powódki ustalono z uwzględnieniem tego utrudnienia. Pozwana potwierdziła ilość wymaganych dziennie wizyt służbowych, a także, że liczono wyłącznie wizyty pielęgniarsko-lekarskie. Zasada ta obowiązywała wszystkich przedstawicieli. W kwestii programu „poczuj różnicę” pozwana wskazała, że zadaniem powódki było uzyskanie zgody na przeprowadzenie programu w placówkach medycznych. Pozwana zarzuciła powódce, że nie zebrała ankiet w ramach badania postmarketingowego produktu F. (...), mimo że obowiązek taki wynikał z dokumentu H. (...) – F.. Pozwana wyjaśniła, że wbrew twierdzeniom powódki wynik (...) na koniec roku jest równoznaczny z poziomem realizacji przez pracownika planu rocznego. W. pozwanej niewielka różnica między danymi przyjętymi do obliczania premii, a przyjętymi do oceny realizacji PIP nie miały znaczenia dla zasadności wypowiedzenia. Pozwana podniosła, że powódka potwierdziła prawdziwość zarzutu nieterminowego raportowania. W 2019r. 63% raportów powódki było opóźnionych, a przyczyny opóźnień powódka wyjaśniała dopiero na prośbę prełożonych i po fakcie. Odnośnie nieprzeprowadzenia szkoleń „in – service nurses”, zdaniem pozwanej, powódka zdaje się ignorować to, że jej obowiązkiem było uzyskanie odpowiedniej zgody na przeprowadzenie szkolenia.

Wyrokiem z dnia 20 kwietnia 2021 roku Sąd Rejonowy w pkt 1 oddalił powództwo, w pkt 2 orzekł o kosztach procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka została zatrudniona u pozwanej od 1 lutego 2009r. na podstawie umowy na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze etatu, na stanowisku S. R. (Przedstawiciel Handlowy). Miejscem wykonywania pracy był obszar województwa (...) oraz część województwa (...), oraz siedziba pozwanej. Do obowiązków pracowniczych powódki należały indywidualne, grupowe spotkania z lekarzami i pielęgniarkami w celu promocji, rekomendacji zastosowania produktów oferowanych przez pozwaną firmę, realizacja celów sprzedażowych, kontrola przetargów toczących się w danych placówkach, raportowanie pracy w systemie do raportowania pracy oraz wykonywanie zadań, które są cyklicznie nadawane przez dział marketingu.

Sąd Rejonowy ustalił, że pracownicy pozwanej w ramach grupy H. realizowali 3 cele: opatrunki 50%, F. 30% i A. 20%, natomiast pracownicy w ramach grupy rynek otwarty realizowali 4 cele: opatrunki rynek otwarty 55%, opatrunki rynek zamknięty 20%, A. 10% i F. S. 15%. Dokument H. sporządzano co kwartał. Zawierał on między innymi określenie celów przedstawicieli handlowych, ich obowiązków, etapy wizyty u klienta. Powódka jako przedstawiciel grupy H. miała pod opieką 42 placówki (około 9 500 łóżek). Pozostałe dwie przedstawicielki od 35 (około 7 000 łóżek) do 42 (około 9 000 łóżek). Lokalizacja placówek w województwie (...) i częściowo w (...) przypisanych do powódki była dla niej korzystna logistycznie.

Sąd Rejonowy ustalił, że część szpitali przydzielonych powódce w drugim kwartale 2018r. miała zmniejszony asortyment, o czym zdecydowali jej poprzednicy. Decyzją K. Ł. (1) powódce zabrano dwie placówki szpitalne. Od I kwartału 2019r. szpital (...) w T. wrócił do J. R., zaś w kwartale szpital (...) Centrum Onkologii Szpital (...) w D. przekazała M. W. prełożonych okoliczności te nie wpływały na cele sprzedażowe.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka cele sprzedażowe miała wyznaczane co kwartał. Planowane były one jednak wcześniej w oparciu o historię sprzedaży z poprzedniego roku. Cele sprzedażowe dla F. – S. wyniosły w 2018r. dla M. P. 264 000 zł, dla J. J. 468 000 zł, dla powódki 222 000 zł. Natomiast w 2019r. dla M. P. 418 500 zł, dla J. J. 477 800 zł, dla powódki 276 300 zł. Przedstawiciele medyczni w razie potrzeby wsparcia merytorycznego mogli zwracać się o pomoc do D. Marketingu (osoba kontaktowa K. B. (1)) lub D. Medycznego (osoba kontaktowa M. B.). W

okresie obowiązywania planu naprawczego powódka nie kontaktowała się tymi osobami celem uzyskania wsparcia, czy pomocy. Wcześniej jej kontakt z działem marketingu był częstszy.

Sąd Rejonowy ustalił, że program „poczuj różnicę” został wprowadzony w 2016r. Miał na celu przekonanie szpitali do zastosowania systemu F. - S.. Szpital otrzymywał bezpłatną próbkę produktu, celem wypróbowania i podjęcia na tej podstawie decyzji, czy jest zainteresowany zakupem. Kolejnym etapem było wprowadzenie produktu do przetargu. Nie wszystkie szpitale zgadzały się na zostawienie bezpłatnej próbki. Sprzedaż systemu F. – S. odbywała się zarówno w systemie przetargowym, jak i z wolnej ręki. Powódka w 2019r. nie wprowadziła tego programu w żadnej placówce.

Sąd Rejonowy ustalił, że do przypisania pracownikowi sprzedaży produktu A. niezbędne było pozyskanie danych personalnych pacjenta, co często było utrudnione lub niemożliwe z uwagi na (...). Bez danych klienta przypisywana była po kodzie pocztowym. Kod pocztowy określał terytorium, na którym pracował dany przedstawiciel. W sytuacji, gdy nie wiadomo komu przypisać sprzedaż ustalenia dokonywano z konkretnym przedstawicielem. Utrudnienie to dotyczyło wszystkich przedstawicieli.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka rozdała klientom ankiety dotyczące produktu F. – S., ale nie zebrała ich z powrotem od klienta i nie przekazała pozwanej.

Sąd Rejonowy ustalił, że pod koniec czwartego kwartału 2018r. i w pierwszym oraz w drugim kwartale 2019r. pozwana spółka borykała się z brakami produktu G. (...).

Sąd Rejonowy ustalił, że z uwagi na remont (...) w szpitalu (...) w K. w 3 kwartale 2019r. oraz remontu sali operacyjnej w szpitalu (...) w K. w 2 i 3 kwartale 2019r., zmniejszyła się ilość zamówień z tych jednostek. Remont placówki w R. spowodował, że zakupiła ona więcej produktów w (...) kwartale niż w I i II.

Sąd Rejonowy ustalił, że pozwana oczekiwała w pierwszym półroczu 2019r. 11 wizyt pielęgniarstwo – lekarskich i 12 od III kwartału 2019r., a ponadto wizyt w aptekach, działach zamówień, działach zaopatrzenia, administracji. (...) raportowania zaliczał jednak tylko do wizyt oczekiwanych przez pracodawcę wizyty u lekarzy i pielęgniarek. W pozwanej spółce przygotowano standard takiej wizyty. Ponadto powódka przygotowywała tygodniowy plan wizyt, podlegał on jednak wielu modyfikacjom. Przyjęto, że taka wizyta trwa średnio około 15 minut.

Sąd Rejonowy ustalił, że do końca pierwszego kwartału 2019r. powódka była pozytywnie oceniana przez pracodawcę. Od początku drugiego kwartału 2019r. do jej pracy pojawiły się zastrzeżenia, między innymi ze strony K. B. (1). Powódka nie podjęła działań zgodnie z harmonogramem ustalonym podczas spotkania z przełożoną 20 maja 2019r. tj. nie przygotowała i nie przesłała estymacji na poszczególne placówki na okres drugiego kwartału, tłumacząc się niemożnością pozyskania danych. Z opóźnieniami odpowiadała również na inne maile przełożonej K. Ł. (1). Przed planem naprawczym powódka nie wykonała badań postmarketingowych jednego z produktów, nie dokończyła ewaluacji produktu (...).

Sąd Rejonowy ustalił, że zespół (...) zajmuje się tylko wybranymi szpitalami wysokopotencjałowymi. Zespół rynku otwartego zajmował się głównie pracą z przychodniami, (...)ami, pielęgniarkami środowiskowymi długoterminowymi. Przedstawiciele rynku otwartego realizowali podobne działania, co przedstawiciele rynku szpitalnego, ale w mniejszych placówkach. Przedstawiciel rynku otwartego miał więcej zadań niż przedstawiciel rynku zamkniętego.

Sąd Rejonowy ustalił, że pracownikami na stanowiskach tożsamyh ze stanowiskiem powódki w grupie H. były M. P. i J. J.. W asortymencie opatrunków w I kwartale 2019r. powódka osiągnęła 103% w II kwartale 104%, zaś w III kwartale 107%. M. P. osiągnęła w I kwartale 106%, w II kwartale 103%, a w III kwartale 100%; natomiast J. J. osiągnęła w I kwartale 153%, w drugim kwartale 120% a w trzecim 117%. W asortymencie F. – S. w I kwartale 2019r. powódka osiągnęła 90% w II kwartale 71%, zaś w III kwartale 76%. M. P. osiągnęła w I kwartale 109%, w II kwartale 102%, a w III kwartale 100%, natomiast J. J. osiągnęła w I kwartale 80%, w drugim kwartale 84% a w trzecim 84%. W asortymencie (...) powódka w I kwartale 2019r. osiągnęła 91% w II kwartale 57%, zaś w III kwartale 70%. M. P. osiągnęła w I kwartale 113%, w II kwartale 109%, a w III kwartale 106%, natomiast J. J. osiągnęła w I kwartale 189%, w drugim kwartale 217%

a w trzecim 210%. W. K. B. (1) powódka w porównaniu z pozostałymi dwoma pracownicami z jej działu zapraszała mniej osób na organizowane przez pozwaną konferencje, miała mniej szkoleń, warsztatów.

Sąd Rejonowy ustalił, że dnia 25 lipca 2019r. wobec powódki wdrożono plan naprawczy na 3 kwartał 2019r. W trakcie jego wprowadzania ani po przesłaniu gotowego planu, powódka nie zaproponowała innych rozwiązań i nie zgłosiła zastrzeżeń. Cele sprzedażowe w planie naprawczym obejmowały cele za III kwartał oraz różnice za pozostałe dwa kwartały. W związku z planem powódka musiała uzupełniać dodatkowe tabele dotyczące dnia pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka rozdała klientom ankiety dotyczące produktu F. – S., jednak ani przed, ani po wdrożeniu programu naprawczego nie zebrała ich z powrotem od klientów i nie przekazała pozwanej. Powódka opóźniała się w raportowaniu wizyt odbytych u lekarzy i pielęgniarek. W 2019r. opóźnienia kilkudniowe, kilkunastodniowe a nawet kilkudziesięciodniowe dotyczyły ponad 1100 wizyt. Liczba nie zaraportowanych terminowo wizyt u M. P. była na zbliżonym poziomie jednak maksymalna długość opóźnienia wynosiła 4 dni. Natomiast J. J. miała około 50 opóźnień, z czego maksymalne wyniosło ono 3 dni. Powódka nie przeprowadziła szkoleń z udziałem pielęgniarki „in nurse service” w szpitalach w C., K. i S., nieterminowo raportowała wizyty i nie sporządzała dziennych komentarzy dotyczących wykonania planu naprawczego.

Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 24 października 2019r. powódka faktycznie świadczyła pracę, nie informowała przy tym przełożonych, że jest chora lub że się źle czuje. W tym dniu wraz z przełożoną K. Ł. (1) odbyła 9 wizyt w 4 placówkach. Dnia 24 października 2019r. o godzinie 14:00 w restauracji (...) w K. odbyło się wcześniej zaplanowane spotkanie, którego celem było omówienie wyników powódki i podsumowanie realizacji przez nią planu naprawczego. W spotkaniu udział wzięli powódka, K. Ł. (1) i T. K.. Po podsumowaniu planu naprawczego T. K. wręczył powódce wypowiedzenie. W czasie odczytywania jego treści powódka przedstawiła zwolnienie lekarskie wystawione przez dr. G. O. dnia 23 października 2019r. Jako przyczyny wypowiedzenia wskazano po pierwsze niezrealizowanie w okresie od stycznia do lipca 2019r. następujących celów sprzedażowych: realizacja celu (...) na poziomie 57,13%, realizacja celu (...) na poziomie 71,53%, realizacja celu (...) Sprzedaż T. na poziomie 91,90% oraz niepodejmowanie przez powódkę działań zgodnie z ustalonym harmonogramem tj. m.in. nieprzygotowanie i nieprzesyłanie estymacji na poszczególne placówki na okres Q2, według ustalonego podczas spotkania z przełożonym w dniu 20 maja 2019r. harmonogramu, brak zaangażowania w proces, co przejawiało się m.in. brakiem odpowiedzi ze strony powódki na maile z 25.03.2019r. oraz 10.06.2019r. dotyczących niskiej średniej wizyt, brakiem wdrażania programów „poczuj różnicę”, brakiem przeprowadzenia badania postmarketingowego produktu FS, brakiem zakończonych ewaluacji produktu A.. Powyższe uchybienia spowodowały wdrożenie programu naprawczego (PIP) zaakceptowanego przez powódkę 25 lipca 2019r., w ramach którego zobowiązała się do poprawienia wskazanych przez pracodawcę wyników do 30 września 2019r. Jako drugą przyczynę wypowiedzenia wskazano niezrealizowanie przez powódkę założeń PIP w następującym zakresie: brak realizacji celów sprzedaży w trzecim kwartale 2019r. na poziomie pozwalającym uzyskać wyniki (...) 100% w każdej z grup produktów oraz łącznie sprzedaż na poziomie 100 % zakładanego celu: (...) na poziomie 83,86%, realizacja celu (...) na poziomie 76,29%, realizacja celu (...) Sprzedaż T. na poziomie 94,28%, raportowania wykonywania wizyt w systemie (...) w dniu ich wykonania do dnia następnego do godz. 10.00, w okresie pomiędzy 29 lipca 2019r. a 31 lipca 2019r. tj. wizyty z 29 lipca 2019r. zostały zaraportowane 2 sierpnia 2019r., wizyty z 30 lipca 2019r. zostały zaraportowane 2 sierpnia 2019r., wizyty z 31 lipca 2019r. zostały zaraportowane 2 i 5 sierpnia 2019r., sprzedaży opatrunków w rynku zamkniętym, w trzecim kwartale 2019r., według estymacji przygotowanej na Q3'19 na poszczególne placówki zgodnie z przedstawionymi powódce plikiem excel – w 11 placówkach na 19 nie zrealizowała estymacji, sprzedaż produktu FS w trzecim kwartale 2019r. według estymacji przygotowanej na Q3'19 na poszczególne placówki zgodnie z przedstawionym plikiem excel w 13 placówkach na 17 nie zrealizowała estymacji, nie wdrożenie badania postmarketingowego produktu FS u nowych klientów oraz klientów stosujących system we wrześniu 2019r. – nie wdrożyła ww. badań, przeprowadzenie szkoleń z pielęgniarką InSN w następujących szpitalach: w C. we wrześniu 2019r., w Szpitalu (...) w K. w sierpniu/wrześniu 2019r., CU S. we wrześniu 2019r. – nie przeprowadziła powyższych szkoleń co zostało potwierdzone w rozmowie telefonicznej z pielęgniarką InSN, terminowego wykonywania przez powódkę szczegółowych dziennych raportów pracy w okresie trwania planu naprawczego, raportyienne za okres od 5 – 12 sierpnia 2019r. zostały przesłane przez powódkę 12 sierpnia 2019r.

po interwencji przełożonego. Ostatni dzienny raport został wysłany 4 września 2019r. Brak raportów za okres od 5 – 30 sierpnia 2019r. Terminowego wysyłania komentarzy do postępów realizacji PIP w ustalonym terminie – do trzech dni po otrzymaniu danych sprzedażowych od przełożonego K. Ł. (1), dane przesłane w dniu 9 sierpnia 2019r. – komentarz przesłany za przypomnieniem przełożonego 23 sierpnia 2019r., dane przesłane 3 września 2019r. – komentarz przesłany 9 września 2019r., dane przesłane 17 września 2019r. – brak komentarza ze strony powódki. Ostatecznie po kilkunastu minutach rozmowy powódka wstała i wyszła pozostawiając zwolnienie lekarskie.

Dokonując ustaleń faktycznych, Sąd Rejonowy oparł się dokumentacji i zbieżnych z nią zeznaniach świadków K. Ł. (1), T. K., K. B. (1) i M. B.. Sąd uwzględnił również przesłuchanie powódki, które w zakresie okoliczności mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia w niniejszym postępowaniu było zbieżne z opisanym wyżej materiałem powodowym. Powódka wskazywała, co prawda na niezgodność danych sprzedażowych zawartych przez pozwaną w tzw. w plikach bonusowych i danych zawartych w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę. Sąd Rejonowy jednak stwierdził, że rozbieżność była niewielka i nieistotna z punktu widzenia postępowania. Z obu zestawień wynikało bowiem, że powódka nie zrealizowała celów sprzedażowych na poziomie wymaganym przez pozwanego pracodawcę.

Sąd Rejonowy na podstawie art. 235² §1 pkt 2 k.p.c. pominął dowód z danych zawartych na płycie CD jak na karcie 335 akt sprawy jako nieistotny dla rozstrzygnięcia sprawy. Dane te dotyczyły przedstawicieli rynku otwartego, którzy w ocenie Sądu Rejonowego nie byli porównywalni do przedstawicieli rynku zamkniętego. Należało również zauważyć, że kwestia średniej ilości wizyt wykonanych przez powódkę nie pojawiła się w oświadczeniu o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę, w związku z czym Sąd Rejonowy nie był zobowiązany do jej badania, skoro nie była ona przyczyną rozwiązania stosunku pracy.

Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powódki nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy podniósł, że w pierwszej kolejności należało wyjaśnić, czy pozwana dochowała wymogów formalnych, rozwiązując z powódką umowę o pracę. Zgodnie z treścią 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. Zakaz wynikający z przytoczonego przepisu obejmuje ochronę pracownika przed wypowiedzeniem umowy o pracę, zatem pracodawca nie może rozwiązać z pracownikiem umowy o pracę w okresach wskazanych w przytoczonej regulacji. Zdaniem Sądu Rejonowego w rozpoznawanej sprawie nie doszło do naruszenia przez pozwaną przywołanego przepisu, gdyż powódka w dniu otrzymania wypowiedzenia faktycznie świadczyła pracę. Jak wynikało z zeznań jej przełożonej K. Ł. (1) od rana odbyły wspólnie 9 wizyt w 4 placówkach. Zgodnie z orzecznictwem wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, który świadczył pracę, a następnie wykazał, że w dniu wypowiedzenia był niezdolny do pracy z powodu choroby, nie narusza art. 41 k.p. uchwała SN (7) z 11 marca 1993r., w sprawie I PZP 68/92. Należy uznać, że przesłanką przewidzianego w art. 41 k.p. zakazu wypowiedzenia umowy o pracę nie jest choroba pracownika powodująca jego niezdolność do pracy, lecz nieobecność pracownika w pracy z powodu jego choroby, a także, iż początek ochronnego okresu nieobecności w pracy wyznacza moment przerwania pracy z powodu wystąpienia objawów chorobowych, które uniemożliwiają dalsze świadczenie pracy (zob. wyrok SN z 1 kwietnia 2004r., w sprawie III PK 4/04 oraz wyrok SN z 14 października 1997r., w sprawie I PKN 322/97).

Sąd Rejonowy wskazał, że zachodziła konieczność ustalenia w sprawie, czy wręczone powódkę wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione. Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. 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. Z kolei art. 45 §1 k.p. stanowi, iż 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.

Sąd Rejonowy podkreślił, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być prawdziwa i konkretna (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., w sprawie III PZP 10/85). Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę dokonywana jest w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę skonkretyzowanych najpóźniej w chwili wręczenia wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy podał, że strona pozwana, jako pierwszą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazała niezrealizowanie w okresie od stycznia do lipca 2019r. celów sprzedażowych (celu (...), celu (...), celu (...)) Sprzedaż T., niepodejmowanie przez powódkę działań zgodnie z ustalonym harmonogramem (nieprzygotowanie i nieprzesyłanie estymacji na poszczególne placówki na okres Q2, według ustalonego harmonogramu, brak zaangażowania w proces - brak odpowiedzi powódki na maile z 25.03.2019r. oraz 10.06.2019r., brak wdrażania programu „poczuj różnicę”, brak przeprowadzenia badania postmarketingowego produktu FS, brak zakończonych ewaluacji produktu A.. Jako drugą przyczynę wypowiedzenia podano niezrealizowanie przez powódkę założeń PIP (brak realizacji celów sprzedaży w trzecim kwartale 2019r. na poziomie pozwalającym uzyskać wyniki (...) 100% w każdej z grup produktów oraz łącznie sprzedaż na poziomie 100 % zakładanego celu, realizacja celu (...) Sprzedaż T. na poziomie 94,28%, brak raportowania wizyt w systemie (...) w dniu ich wykonania lub do dnia następnego do godz. 10.00, w okresie od 29 lipca 2019r. do 31 lipca 2019r., brak sprzedaży opatrunków w rynku zamkniętym, w trzecim kwartale 2019r., według estymacji przygotowanej na Q3'19 brak sprzedaży produktu FS w trzecim kwartale 2019r. według estymacji przygotowanej na Q3'19, nie wdrożenie badania postmarketingowego produktu FS u nowych klientów oraz klientów stosujących system we wrześniu 2019r., nie wdrożenie ww. badań, nieprzeprowadzenie szkoleń z pielęgniarką InSN szpitalu w C., w Szpitalu (...) w K., w CU S., brak terminowego wykonywania szczegółowych dziennych raportów pracy w okresie trwania planu naprawczego, brak terminowego wysyłania komentarzy do postępów realizacji PIP.

W ocenie Sądu Rejonowego sposób wskazania przez pracodawcę przyczyn w wypowiedzeniu umowy o pracę czynił zadość wymogom formalnym wynikającym z art. 30 § 4 k.p. Dodatkowo zdaniem Sądu Rejonowego pozwana udowodniła zasadności dokonanej powódce wypowiedzenia. Z treści wypowiedzenia umowy o pracę wynika kilka przyczyn rozwiązania stosunku pracy. Zdaniem Sądu Rejonowego, gdyby była to jedna z przyczyn, nie uzasadniałoby to rozwiązania z powódką stosunku pracy nawet w trybie zwykłym. Natomiast kumulacja przyczyn jaka zaistniała w przedmiotowej sprawie uzasadniała decyzję pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy. W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że do obowiązków osoby wykonującej zawód przedstawiciela handlowego należy przede wszystkim taki marketing towarów oferowanych przez pracodawcę, aby produkty się sprzedały. W związku z powyższym na pracowników tego rodzaju nakładane są określone cele. Sąd Rejonowy w rozpoznawanej sprawie dokonał porównania, jakie cele osiągane są przez poszczególnych pracowników, przy czym zdaniem Sądu Rejonowego porównywalne względem siebie były osoby, które zajmowały to samo stanowisko w ramach grupy H., gdyż inna była docelowa grupa dla pracowników grupy H., inne jednostki medyczne, niż dla pracowników rynku otwartego i wbrew pozorom również cele były inne, to że oferowano te same produkty, nie znaczy, że w zakresie procentowym wymagany był ten sam cel. Porównując trzy osoby: powódkę, M. P. i J. J. należało stwierdzić, że powódka jako jedyna w tym gronie nie osiągnęła wszystkich celów na poziomie 100%. Z pozostałych pracowników J. J. osiągnęła dwa cele, a M. P. wszystkie trzy. Jeśli zsumować wszystkie cele nie patrząc na procentowe osiągnięcia poszczególnych celów, to również tutaj „total” pozostałych dwóch pracowników przekroczył 100%. Powódka tymczasem osiągnęła jedynie cel w asortymencie opatrunków. Jednak nawet osiągnięcie tego celu, na takim poziomie jak zrobiła to powódka nie gwarantowało tego, że łącznie cel został osiągnięty w 100%. Powódka powoływała szereg okoliczności mających usprawiedliwić niższe wyniki sprzedażowe (przypisywanie sprzedaży produktu (...) po kodzie pocztowym, zabranie dwóch szpitali, remonty w szpitalach) jednak nie wykazała, że okoliczności te miały tak znaczący wpływ, że uniemożliwiły jej osiągnięcie wyników sprzedażowych na poziomie określonym przez pracodawcę. Sąd Rejonowy porównał również warunki pracy powódki i pozostałych pracowników, chcąc ustalić, czy warunki, które pracodawca zaoferował powódce znacząco odbiegały od warunków jakie zaoferował pozostałym pracownikom. W ocenie Sądu Rejonowego w niektórych aspektach powódka miała korzystniejsze warunki, niż pozostałe dwie osoby. Jeśli chodzi o liczbę łóżek szpitalnych przypadających na powódkę, to niczym się ona nie różniła od liczby łóżek przypadających na pozostałe pracownice, co więcej jedna z nich miała ich o 1000 mniej. Jeśli chodzi o grupę placówek podlegających powódce, to miała maksymalną ilość (42). Pozostali pracownicy mieli od 35 – 42. Pod tym kątem powódka miała takie

same warunki, jak pozostali pracownicy grupy H.. Porównując cele jakie powódka i pozostali pracownicy mieli do osiągnięcia w 2019r., należało stwierdzić, że kwotowo znacznie odbiegały one od celów jakie pracodawca nałożył na pozostałe dwie pracownice. Są to różnice rzędu nawet 200 000 zł. Pomimo tego, pracownice te zrealizowały nałożone na nie cele, co więcej M. P. jako jedyna osiągnęła wszystkie trzy cele i kwotę 418 000 zł. Cel sprzedażowy powódki był niższy i wynosił 276 300 zł. Uwzględniając kwestię wzrostu celów sprzedażowych w stosunku do roku 2018, to tutaj również wzrost powódki wynosił 20%, wzrost M. P. 37%. Jedyne w przypadku J. J. wyniósł 2%, ale ta pracownica już w 2018r. miała cel sprzedażowy na poziomie 468 000 zł. M. P. i powódka cele miały na znacznie niższym poziomie. Tak więc także w tym aspekcie nie można powiedzieć, że pracodawca wyznaczył powódce cele niemożliwe do osiągnięcia. Nie można także pominąć wieloletniego doświadczenia powódki na zajmowanym stanowisku, co z pewnością przełożyło się na posiadane przez nią kontakty wśród klientów.

Jeśli chodzi o raportowanie wizyt, to Sąd Rejonowy wskazał, że z pewnością gdyby osiągnęła powódka cele sprzedażowe, nikt nie zwracałby uwagi na raportowanie wizyt. Jednak bierność powódki w tym zakresie była znacznie większa, niż pozostałych pracownic. Sąd Rejonowy dokonał przeliczenia raportowania powódki, J. J. i M. P. w 2019r. W przypadku powódki opóźnień dotyczą ponad 1 155 raportów, przy czym opóźnienia te nie miały charakteru kilku godzin, zdarzały się opóźnienia kilkunastodniowe, a nawet kilkudziesięciodniowe, podczas gdy wobec pozostałych pracownic taka sytuacja nie miała miejsca. W przypadku M. P. ilość niezareportowanych wizyt była na poziomie zbliżonym do powódki, ale długość opóźnień była znacznie krótsza (kilka opóźnień czterodniowych, reszta to opóźnienia do jednego dnia). W przypadku J. J. było to tylko 50 opóźnień, a najdłuższe opóźnienie wyniosło 3 dni. Należy stwierdzić, że jakość pracy świadczonej przez powódkę, czy to z powodu wypalenia, czy też rutyny zaczęła w 2019r. znacząco odbiegać od tego, co było w 2018r. i latach wcześniejszych. Zresztą z zeznań świadków K. B. (1) i M. B. również wynikało, że podejście powódki do pracy zmieniło się w 2019r. i jeśli wcześniej przełożeni wystawiali powódce tzw. „laurkę”, to w 2019r. pojawiły się z ich strony zastrzeżenia do jej pracy.

Odnosnie programu naprawczego, to Sąd Rejonowy podniósł, że być może był on jak to określił pełnomocnik powódki „betonowym kołem ratunkowym”, to jednak Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że cele określone w programie nie były wyższe niż te, które powódka dostała do zrealizowania na początku 2019r., a więc otrzymując plan naprawczy powódka wiedziała, że dostaje od pracodawcy „żółtą kartkę”, i że powinna poprawić jakość świadczonej pracy, gdyż może otrzymać wypowiedzenie, co z resztą z uwagi na brak poprawy stało się. Uwzględniając to, jakie działania powódka podjęła w 3 kwartale 2019r. nie można w żaden sposób stwierdzić, że powódka osiągnęła cele programu naprawczego. Jedyne, co uległo poprawie to liczba wizyt. Jednak okoliczność ta nie wpłynęła na osiągnięcie przez powódkę nałożonych celów. Zdaniem Sądu Rejonowego, gdyby powódka osiągnęła cele sprzedażowe do wręczenia wypowiedzenia by nie doszło.

Jeżeli chodzi o pozostałe sytuacje uzasadniające podjęcie przez pracodawcę decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę powódce tj. między innymi nie przeprowadzenie szkolenia „in service nurses”, nieterminowe raportowanie, brak dziennych komentarzy do realizacji programu naprawczego, które zostały wskazane w pkt. 6 i następnych oświadczenia z dnia 24 października 2019r. to w ocenie Sądu Rejonowego, gdyby wystąpiły tylko takie okoliczności, to nie uzasadniałyby one rozwiązania z powódką umowy o pracę. Natomiast nie ulega wątpliwości, że główna przyczyna, czyli niezrealizowanie celów sprzedażowych w zakresie sprzedaży produktów F. (...) i (...) mogły skutkować wypowiedzeniem stosunku pracy, zwłaszcza, że rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy niewymagającym wystąpienia niezwykłych okoliczności, dlatego roszczenie powódki nie zasługiwało na uwzględnienie i zostało oddalone.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. §1 i 3 oraz §9 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (j.t. Dz. U. z 2018r., poz. 265).

Powódka wniosła apelację, domagając się zmiany zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kwoty 23 874,93 złotych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie

od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych - za obie instancje.

Powódka zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie prawa, a to:

a) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez danie wiary w całości zeznaniom świadków K. Ł. (1), T. K., K. B. (1) i M. B., zwłaszcza w zakresie istnienia podstaw do wypowiedzenia powódce umowy o pracę, oraz oparcie ustaleń faktycznych na ich zeznaniach, w sytuacji gdy wymienieni świadkowie - jako pracownicy pozwanej spółki - mieli interes w przedstawieniu powódki w niekorzystnym świetle i w związku z tym ich zeznania winny zostać ocenione ze znacznie większą ostrożnością jako tendencyjne i niewiarygodne;

b) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczeniem życiowym ocenę materiału dowodowego, polegającą na odmowie dania wiary zeznaniom powódki w zakresie, w jakim wskazywała na niezależne od niej przyczyny niezrealizowania przez nią planów sprzedażowych w 2019 roku, niezrealizowania nałożonego planu naprawczego, braku warunków do osiągania wyników oczekiwanych przez pracodawcę, a także na bezpodstawność pozostałych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, w sytuacji gdy zeznania powódki były logiczne, spójne i konsekwentne;

c) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnej oceny materiału dowodowego, polegający na pominięciu, że:

- wprowadzenie przez powódkę programu „poczuj różnicę” wymagało zgody Szpitala (...) w C., który nie zdecydował się na udział w tym programie, co wynikało z zeznań powódki z dnia 08.10.2021 r., a nadto program był jednym z narzędzi pracy, nie zaś celem samym w sobie;

- ankiety dotyczące produktu F. (...), jak wynika z zeznań powódki z 08.09.2020 r., zostały przez nią rozdane klientom w połowie września 2019 r., zakładały obserwację tego systemu u pacjenta do 29 dni, a zatem z uwagi na cykl wizyt dla tych klientów (raz w miesiącu) powódka najwcześniej w październiku 2019 r. mogłaby rozpocząć zbieranie ankiet, nadto według wiedzy powódki żaden z przedstawicieli handlowych pozwanego nie oddał przedmiotowych ankiet do końca września 2019 r.;

- remonty w (...) Szpitala (...) w K. oraz bloku operacyjnego w Szpitalu (...) w K. znacząco wpływały na zmniejszenie liczby planowych zabiegów oraz finalnie ilość pacjentów na (...), gdzie głównie jest sprzedawany system F. S. - to spowodowało, że powódka była pozbawiona możliwości sprzedaży produktów pozwanego;

- pozostali przedstawiciele działu H. mieli przyporządkowane placówki szpitalne o wyższym potencjale niż powódka, co wynika z zeznań powódki z dnia 08.10.2020 r. oraz dowodów w postaci danych sprzedażowych przedstawionych przez stronę pozwaną;

- brak realizacji przez powódkę szkoleń „in nurse service” wynikał z braku zgody na jego przeprowadzenie ze strony szpitala w C., który nie zgodził się między innymi ze względu na termin wakacyjny i nie widział potrzeby przeprowadzenia szkolenia, a nadto odnośnie do pozostałych 2 klientów szkolenie zostało przeniesione na czas po podpisaniu umów przetargowych, zaś zmiana została ustalona w porozumieniu z przełożoną co wynika

zeznań powódki 08.10.2021 r.;

- powódka w okresie od stycznia do lipca 2019 r. nie zrealizowała planów sprzedażowych nałożonych przez pracodawcę z przyczyn od siebie niezależnych, dotyczących zwłaszcza sytuacji na rynku produktów oferowanych przez pozwanego;

- w okresie od maja 2019 r. do wypowiedzenia umowy o pracę stosowano w stosunku do powódki celowe działania, które miały na celu jej zdyskredytowanie i przedstawienie w skrajnie złym świetle, m.in. w postaci wysyłania maili przeznaczonych do powódki również do wiadomości dyrektora sprzedaży;

- powódka w okresie po wdrożeniu planu naprawczego została obciążona dodatkowymi obowiązkami, które w dużym stopniu uniemożliwiały jej zrealizowanie założeń planu;

- pracodawca w wypowiedzeniu umowy o pracę podał nierzetelne dane dotyczące wyników sprzedażowych uzyskanych przez powódkę, zaś różnice te były istotne;

- pracodawca w okresie poprzedzającym wdrożenie w stosunku do powódki planu naprawczego nie przywiązywał dużej wagi do terminowości raportowania czy średniej ilości wizyt i tolerował uchybienia pracowników w tym zakresie;

- pozwany wdrażając plan naprawczy powinien dać powódce realną możliwość poprawienia swojej sytuacji, podczas gdy założenia planu oraz fakt obciążenia powódki dalszymi obowiązkami przy braku wsparcia ze strony pracodawcy sprawiał, że szansa realizacji planu była od początku iluzoryczna;

Powódka zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła sprzeczność istotnych ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, polegającą na ustaleniu niezgodnie z rzeczywistym stanem rzeczy, iż:

- miejscem pracy powódki był obszar (...) i część województwa (...) oraz siedziba pozwanej, podczas gdy miejscem pracy powódki były wybrane placówki szpitalne na terenie woj. (...), (...) oraz (...), a także siedziba pracodawcy;

- powódka jako przedstawiciel grupy H. miała pod opieką 42 placówki (około 9 500 łóżek), podczas gdy dane podane przez pozwanego były kwestionowane przez powódkę jako niezgodne z danymi zawartymi na stronach szpitali, na stronach gov.pl i NFZ, a nadto nie uwzględniały informacji, które szpitale były wyliczane do tych danych oraz jakie łóżka to były w zależności od profilu pacjenta, co miało istotne znaczenie w sprzedaży produktów pozwanego;

- zabrane powódce szpitale, tj. szpital w T. oraz D. nie miały wpływu na cele sprzedażowe, podczas gdy szpital w T. kupował produkty-opatrunki oraz F. S., zaś w Szpitalu w D. dzięki powódce pracodawca wygrał przetarg na opatrunki, co wpłynęłoby na sprzedaż tych produktów, a dalej - wyniki sprzedaży opatrunków i F. S. wliczałyby się do wyników sprzedaży powódki w poszczególnych grupach produktowych oraz miałyby wpływ na wynik (...), do którego nawiązał pracodawca w wypowiedzeniu;

- powódka miała wyznaczane cele co kwartał, podczas gdy cele sprzedażowe były ustalane raz na pół roku na 2 najbliższe kwartały;

- powódka nie kontaktowała się w ramach programu PIP z M. B. i K. B. w celu uzyskania wsparcia, podczas gdy jak wynika z dokumentów w aktach sprawy (program PIP) oraz przesłuchania powódki z dnia 08.10.2020 r. wsparcie M. B. i K. B. zostało włączone do planu naprawczego jako zadania ze strony pracodawcy, a ustaleniem konkretnych rozwiązań z uwzględnieniem takiego wsparcia miała zająć się przełożona powódki K. Ł. (1), która nie podjęła żadnych działań, aby ustalić charakter, rodzaj wsparcia dla powódki, co wynikało z zeznań świadków K. B. M. B. z 08.10.2020 r.;

- szpital w R. był remontowany, przez co w III kwartale 2019 r. placówka zakupiła więcej produktów pozwanego, podczas gdy szpital ten nie był remontowany, a ograniczenia w realizowaniu zamówień do tego szpitala miały miejsce z powodu blokady przez firmę (...) z powodu braku płatności za produkty, zaś po „odblokowaniu” tej placówki przez pozwanego szpital dokonywał zakupów na potrzeby bieżące;

- powódka nie dokończyła ewaluacji produktu A., podczas gdy jak wynika z zeznań powódki z dnia 08.10.2020 r. wszystkie ukończone ewaluacje zostały przez nią odesłane, za wyjątkiem pojedynczych, w których klienci nie zakończyli obserwacji (jedna nie oddana z powodu incydentu medycznego z użyciem produktu, o której wspomniała świadek K. B. w zeznaniach z 08.10.2020 r. oraz powódka na rozprawie w dniu 08.10.2020 r.);

- powódka miała mniej szkoleń lub warsztatów, podczas gdy zeznający w tej materii świadek K. B. zeznała na rozprawie w dniu 08.10.2021 r., że nie czytała dokumentów (...), które były wysyłane co tydzień do firmy i traktowały o

aktywnościach przedstawicieli handlowych w terenie, co świadczy o tym, że nie miała wiedzy na temat aktywności, jakie były wykonywane przez powódkę;

- powódka nie podjęła działań zgodnie z harmonogramem ustalonym podczas spotkania z przełożoną 20 maja 2019r. tj. nie przygotowała i nie przesłała estymacji na poszczególne placówki na okres drugiego kwartału, podczas gdy taki harmonogram uwarunkowany był dostarczeniem danych od osób trzecich, między innymi firmy (...), która zarekomendowała, aby (...) zwracała się bezpośrednio do firmy (...) na drodze oficjalnej w celu pozyskania odpowiednich danych, zaś sama firma (...) zabraniała udostępniania danych sprzedażowych swoim pracownikom na potrzeby osób trzecich z uwagi na tajemnicę handlową;

- niezgodność danych sprzedażowych osiągniętych przez powódkę, podana przez pozwanego w plikach bonusowych i w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę była niewielka i nieistotna z punktu widzenia postępowania, podczas gdy rozbieżności wskazywane przez powódkę miały istotne znaczenie, zwłaszcza jeżeli chodzi o realizację celów sprzedażowych (...);

- powódka nie zrealizowała planu sprzedaży w okresie od stycznia do lipca 2019 r. oraz planu naprawczego z własnej winy, podczas gdy brak realizacji celów sprzedażowych wynikał z przyczyn niezawinionych przez powódkę;

- jakość pracy powódki w 2019 roku zaczęła znacząco odbiegać od jej pracy w roku 2018 i latach poprzednich, podczas gdy zarówno jakość pracy powódki i jej zaangażowanie w pracę nie zmieniły się w stosunku do lat poprzednich;

- wyniki osiągnięte przez powódkę w 2019 roku należało porównywać wyłącznie z pracownikami działu H., podczas gdy konieczne było porównanie powódki również z innymi przedstawicielami handlowymi zatrudnionymi przez pozwaną, co pozwalało na uzyskanie szerszej perspektywy w zakresie oceny pracy powódki;

- doświadczenie powódki przełożyło się na posiadane przez nią kontakty wśród klientów, podczas gdy stanowisko H. zostało utworzone dopiero w 2018 r., zaś wcześniej powódka nie pracowała z klientami na terenie (...), byli to dla niej całkiem nowi klienci, podobnie jak wielu innych, którzy zostali jej przydzieleni w związku ze zmianą klientów;

- po stronie powódki zaistniały przyczyny uzasadniające wypowiedzenie jej umowy o pracę wskazane w oświadczeniu pracodawcy, podczas gdy w rzeczywistości nie było podstaw do rozwiązania umowy o pracę z powódką w drodze wypowiedzenia;

Powódka zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie prawa materialnego, a to art. 45 § 1 w zw. z art. 30 § 4 k.p. przez błędną wykładnię i uznanie, że dokonane przez stronę pozwaną wypowiedzenie umowy o pracę było zgodne z prawem, podczas gdy pozwana w wypowiedzeniu umowy odwołała się do niezgodnych z rzeczywistością danych dotyczących wyników sprzedażowych osiągniętych przez powódkę, zaś rozbieżność - wbrew ocenie Sądu Rejonowego - była istotna z punktu widzenia przedmiotu postępowania.

Powódka wniosła o dopuszczenie dowodu z dokumentacji załączonej do apelacji, celem wykazania, że osiągnęła wyższe wyniki sprzedażowe, niż oszacował to pracodawca i wskazał w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę. Powódka dodała, że dokumentację odnalazła podczas ponownej analizy sprawy, zaś w toku postępowania powódka nie miała wiedzy, że nadal pozostaje w jej posiadaniu.

Pozwana wniosła o oddalenie apelacji oraz zasądzenie od powódki na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych.

Pozwana wniosła o pominięcie wniosku powódki o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z dokumentacji załączonej do apelacji jako spóźnionego i nieistotnego dla rozstrzygnięcia. Pozwana podała, że wszystkie zarzuty podnoszone w apelacji są nieuzasadnione i nie podważają ustaleń faktycznych oraz oceny prawnej dokonanej przez Sąd I instancji. Pozwana dodała, że powódka przeinacza fakty, na które zeznawała przed Sądem I instancji oraz wskazuje całkowicie nowe okoliczności. Jednocześnie powódka kwestionuje w apelacji fakty (np. potencjał łózek, dane sprzedażowe), co do których nie zgłaszała żadnych uwag na etapie postępowania przed Sądem I instancji.

Powódka, wobec niekorzystnego dla niej wyroku, przedstawia coraz to nowe wersje wydarzeń i tłumaczenia, próbując usilnie forsować swoje stanowisko, z którym nie zgodził się Sąd Rejonowy. Pozwana zwróciła uwagę, że apelacja w rzeczywistości ma charakter kolejnego pisma procesowego. W szczególności nie zawiera szczegółowej analizy materiału dowodowego, który miałby zostać nieprawidłowo oceniony. Powódka powołuje się na okoliczności rzekomo wynikające z jej zeznań, ale nie wskazuje oznaczeń czasowych jej zeznań zgodnie z art. 368 § 1³ k.p.c.

Pozwana dodała, że zaskarżony wyrok jest prawidłowy, a przy jego wydawaniu nie zostały naruszone żadne przepisy. Zarzuty powódki dotyczące przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów są bezpodstawne. Polemizując z wyrokiem Sądu I instancji, powódka próbuje wykazać, że na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego, możliwe były inne wnioski odnośnie do okoliczności faktycznych. Tymczasem, skuteczne powołanie się na naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd wywodząc wnioski faktyczne z przeprowadzonych dowodów, uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Powódka takich błędów Sądu I instancji skutecznie nie wykazała.

Pozwana podała, że wnioski Sądu I instancji wynikające z uzasadnienia wyroku są logiczne i spójne. Sąd ten wyczerpująco wskazał dowody, na podstawie których ustalił stan faktyczny oraz zastosował poprawną metodykę oceny materiału dowodowego. W szczególności, wbrew twierdzeniom powódki, Sąd I instancji prawidłowo uznał za wiarygodne zeznania świadków K. Ł. (1), T. K., K. B. (1) i M. B.. W ocenie pozwanej powódka próbuje podważyć wiarygodność jasnych i spójnych zeznań 4 osób jedynie na podstawie swojego subiektywnego przekonania o ich lojalności względem pracodawcy, czy działania na rzecz wypowiedzenia powódce umowy o pracę oraz rzekomej niechęci do niej. Taki zarzut stanowi nieuzasadnioną polemikę wobec racjonalnego i wszechstronnego rozważenia przez Sąd Rejonowy materiału dowodowego jako całości. Z analizy zeznań nie wynika, aby były one nacechowane niechęcią do powódki skutkującą celowym zniekształceniem faktów, o których świadkowie zeznawali. Świadkowie w sposób obiektywny przedstawili sposób realizacji przez powódkę obowiązków pracowniczych, wskazując nie tylko na okres złej jakości pracy powódki, ale także na wcześniejsze pozytywne elementy jej pracy. Pozwana przypomniała, że świadek K. Ł. zeznała także, że starała się ograniczać inne obowiązki powódki, aby mogła się ona skoncentrować na realizacji planu naprawczego. Pozwana podała, że Sąd I instancji prawidłowo nie dał wiary zeznaniom powódki w części, w której nie pokryły się one z pozostałym materiałem dowodowym w nin. sprawie. „Z uwagi na fakt, iż dowód z przesłuchania strony pochodzi od osoby żywo interesowanej rozstrzygnięciem procesu na własną korzyść, winien on zostać oceniony ze szczególną ostrożnością” (wyrok SA w Katowicach z 8 grudnia 2017 r., i ACa 749/17), a w każdej sprawie strona jest zainteresowana korzystnym dla siebie rozstrzygnięciem, zatem szczególnie ważne dla oceny dowodu z zeznań strony pozostawało powiązanie go z pozostałym materiałem dowodowy. Zeznania powódki były nieprecyzyjne, niespójne i nacechowane skrajnym subiektywizmem, co chwilę zmieniały się - powódka wyszukiwała kolejne wytłumaczenia dla swoich zaniechań, gubiła się w zeznaniach (pismo pozwanej z 19 kwietnia 2021 r.). Wskazuje na to także apelacja powódki, w której podniosła ona kolejne wątki, nieznajdujące pokrycia w zgromadzonym materiale dowodowym.

Pozwana wskazała, że Sąd Rejonowy nie pominął żadnych okoliczności wynikających z przesłuchania powódki. Inną kwestią jest, że Sąd Rejonowy nie dał wiary powódce w zakresie podnoszonych przez nią okoliczności. W zakresie wprowadzenia programu „poczuj różnicę” - nie wynika z zeznań powódki, aby to Szpital w C. nie wyraził zgody na wdrożenie ww. programu. Powódka tej okoliczności nie wykazała. Przełożona powódki K. Ł. (1) nie miała takiej wiedzy. Świadek T. K. nie potrafił natomiast przytoczyć sytuacji, w której szpital odmówiłby zastosowania programu. Powódka nie zgłaszała też, że ma jakieś trudności z pozyskaniem zgody od palcówki.

Odnośnie ankiety produktu F. (...) pozwana podała, że twierdzenia powódki z apelacji ponownie nie pokrywają się z jej zeznaniami złożonymi w toku postępowania pierwszo-instancyjnego. Powódka twierdzi aktualnie, że najwcześniej w październiku 2019 r. mogłaby rozpocząć zbieranie ankiet, podczas gdy z jej zeznań wynikało, że oczekiwała, aż klienci wezwą ją do odbioru ankiet, a sama się tą kwestią nie interesowała. Poza tym, nawet gdyby okoliczności wskazane przez powódkę były prawdziwe (czemu pozwana zaprzecza), to nic nie stało na przeszkodzie, aby powódka pobrała ankiety wcześniej, tak aby móc zrealizować to zadanie w ramach programu naprawczego.

W zakresie remontów w szpitalach w K. - w ocenie pozwanej - Sąd I instancji wziął te okoliczności pod uwagę, co wprost wynika z uzasadnienia wyroku. Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, że powódka nie wykazała, aby te okoliczności miały tak znaczący wpływ, że uniemożliwiły jej osiągnięcie wyznaczonych wyników sprzedażowych. Powódka miała najniższe cele sprzedażowe spośród przedstawicieli H., a nawet spośród wszystkich pracowników podległych K. Ł. (1).

W zakresie zarzutu, że inni przedstawiciele mieli placówki z większym potencjałem sprzedażowym, pozwana podniosła, że powódka nie wykazała tej okoliczności w jakikolwiek sposób. Twierdzenia te są całkowicie gołosłowne. Powódka nie pracowała na innych terenach i nie mogła zweryfikować potencjałowości innych placówek. Sąd I instancji wskazał natomiast prawidłowo, że powódka w niektórych aspektach miała korzystniejsze warunki pracy, niż pozostałe przedstawicielki H.. Jeśli chodzi o przypisaną powódce liczbę łóżek, to nie różniła się od liczby łóżek przypadających na pozostałe pracownice, a jedna z pracownic miała ich o 1000 mniej. Poza tym, powódka miała maksymalną liczbę placówek do obsługi.

W zakresie szkolenia „in nurse service” pozwana podała, że powódka przedstawia uzasadnienie niespójne z jej zeznaniami i te zeznania przeinacza. Powódka twierdzi w apelacji, że nie dostała zgody od szpitala (...) na przeprowadzenie ww. szkolenia. Tymczasem z jej zeznań wynikało, że to powódka nie zaangażowała się w przekonanie szpitala do potrzeby przeprowadzenia takiego szkolenia. Sąd I instancji prawidłowo nie dał wiary zeznaniom powódki w części, w jakiej wskazywała, że termin pozostałych szkoleń został przesunięty w porozumieniu z przełożoną. Nie znalazło to potwierdzenia w zeznaniach K. Ł., które Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił jako wiarygodne.

W zakresie twierdzeń o niezrealizowaniu planów sprzedażowych z powodu sytuacji na rynku produktów oferowanych przez pozwaną, pozwana podniosła, że po raz kolejny element ten należy do aspektu oceny, a nie faktów. Twierdzenia powódki są gołosłowne i nie po parte żadnymi dowodami. Jest to całkowicie dowolna polemika z prawidłowymi, ale niekorzystnymi dla powódki ustaleniami faktycznymi Sądu I instancji. Poza tym, powódka działała w takim samym otoczeniu biznesowym jak inni przedstawiciele i jak słusznie zwrócił uwagę Sąd Rejonowy, cele powódki do osiągnięcia w 2019 r. kwotowo były znacznie niższe od celów, jakie pracodawca nałożył na pozostałe dwie pracownice H. (różnice rzędu nawet 200.000 zł).

W zakresie twierdzeń, że w stosunku do powódki stosowano działania ją dyskredytujące w postaci wysyłania maili do wiadomości dyrektora sprzedaży, to pozwana podała, że jest to nieistotne dla rozstrzygnięcia sprawy. Pozwana zaprzeczyła, aby jakiegokolwiek działania dyskredytujące powódkę miały miejsce. Powódka także tego nie wykazała. Sytuacja, w której do wiadomości e-mail kierowanych do powódki załączany jest przełożony wyższego szczebla nie jest wyjątkowa, w przypadku gdy pracownik nieprawidłowo realizuje swoje obowiązki zawodowe. Jest to tym bardziej uzasadnione, w okresie realizowania przez pracownika planu naprawczego.

W zakresie twierdzeń dot. obciążenia powódki dodatkowymi obowiązkami po wdrożeniu planu naprawczego, które uniemożliwiały jego realizację, pozwana podała, że powódka nie wykazała, które z dodatkowych zadań uniemożliwiły jej realizację planu. Pozwana zaprzecza, aby to miało miejsce, zwłaszcza że powódka nie zrealizowała żadnego z zadań przewidzianych w planie naprawczym.

W zakresie danych sprzedażowych podanych w wypowiedzeniu, pozwana podała, że Sąd I instancji uwzględnił, że dane zawarte w oświadczeniu o wypowiedzeniu różniły się od danych wynikających z plików bonusowych, tyle że wbrew stanowisku powódki uznał, że ta rozbieżność jest nieistotna z punktu widzenia rozstrzygnięcia. Powódka nie wykazała, że ww. różnice są istotne, zwłaszcza że według zaktualizowanych danych powódka także nie spełniła celów w wymaganym zakresie. Poza tym, w wypowiedzeniu wskazano dane, którymi pozwana dysponowała na moment jego składania.

W zakresie twierdzeń powódki, że przed wdrożeniem PIP pozwana tolerowała uchybienia pracowników w zakresie liczby wizyt i terminowości raportowania, pozwana podała, że okoliczność ta jest gołosłowna i nie ma znaczenia z perspektywy podstaw rozwiązania z powódką umowy o pracę. Powódka pozostawała w ramach programu naprawczego i powinna przykładać się do realizacji jego założeń.

W zakresie twierdzeń, że szansa realizacji planu była iluzoryczna, pozwana zaprzeczyła, aby brak było możliwości realizacji programu naprawczego. Plan naprawczy miał pomóc dostrzec powódce obszary do poprawy oraz spowodować spełnienie przez powódkę oczekiwań pracodawcy w ww. obszarach. To powódka nie potrafiła skutecznie zrealizować ani jednego punktu planu naprawczego.

Pozwana podała, że w związku z prawidłową oceną dowodów, Sąd I instancji dokonał także prawidłowych ustaleń faktycznych. Zarzuty powódki wynikające z apelacji w najmniejszym stopniu ich nie podważają. Polegają one bowiem jedyne na przedstawieniu alternatywnej wersji wydarzeń oraz polemice z ustaleniami Sądu I instancji. Sąd I instancji prawidłowo ustalił, że miejscem wykonywania pracy powódki był obszar województwa (...) i część województwa (...) oraz siedziba pozwanej. Powódka nie wykazała, aby było inaczej. Poza tym, nie wyjaśniła jakie powyższe okoliczności mają znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że cele były kwartalne. Były jedynie komunikowane z częstotliwością, na jaką wskazuje powódka. Okoliczność ta potwierdza jedynie, że powódka miała pełną wiedzę o przypisanych jej celach z góry i nie powinna być zaskoczona wymogami pozwanej wskazanymi w programie naprawczym.

Pozwana podniosła, że powódka w postępowaniu pierwszoinstancyjnym nie kwestionowała danych dotyczących liczby obsługiwanych przez powódkę szpitali oraz liczby łóżek. Tym bardziej nie przedstawiła też dowodów, z których miałyby wynikać, że dane wskazane przez pozwaną są nieprawidłowe. Nie przedstawiła w szczególności żadnych danych ze stron szpitali czy NFZ, na które wskazuje w apelacji.

Pozwana wskazała, że Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że odebranie powódce obsługi ośrodków w T. i D. nie miało wpływu na możliwość realizacji przez nią celów sprzedażowych. Powódka argumentuje, że szpital w T. kupował opatrunki i F. S., a w szpitalu w D. powódka wygrała przetarg na opatrunki. Powódka sprzedaż opatrunków zrealizowała i nie jest to przedmiotem wypowiedzenia. Jeśli chodzi o F. S., to powódka zeznała, że szpital w T. „rzadko” kupował ten produkt.

Pozwana zwróciła uwagę, że Sąd I instancji prawidłowo ustalił, iż powódka nie kontaktowała z M. B., K. B. w ramach programu PIP. Nie jest prawdą, że to przełożona miała zająć się ustaleniem rodzaju wsparcia dla powódki z ww. osobami, co potwierdzili zeznający w sprawie świadkowie. Dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy nie ma znaczenia z jakich względów szpital w R. (nie)dokonywał zakupów produktów pozwanej w określonych okresach. Niezależnie od tego, z zeznań świadka K. Ł., które Sąd I instancji uznał za wiarygodne wynika, że sytuacja szpitala w R. była brana pod uwagę przy ustalaniu planów sprzedażowych.

Pozwana wskazała, że Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że powódka nie ukończyła ewaluacji produktu A.. Wbrew twierdzeniom podniesionym w apelacji, podczas przesłuchania, powódka wyjaśniała, że w „dokumentacji procesowej” wskazała na przeprowadzenie ewaluacji A.. Brakuje jednak jakichkolwiek takich dokumentów. Powódka pobrała do ewaluacji 5 próbek, a wymieniła tylko jedną sytuację, w której ewaluacja zakończyła się niepowodzeniem. Z jej zeznań nie wynika, jaki był efekt ewaluacji pozostałych 4 próbek.

Pozwana podała, że Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że powódka miała mniej szkoleń i warsztatów. Powódka nie zaoferowała kontrdowodów, w tym w postaci (...), z których miałyby rzekomo wynikać, że powódka realizowała tyle samo warsztatów i szkoleń, co inni przedstawiciele. Pozwana zaprzecza, aby powódka podejmowała aktywności w takim zakresie, co inni pracownicy. Powódka nie przedstawiała także takich twierdzeń w postępowaniu pierwszoinstancyjnym. Prawidłowe są również ustalenia Sądu I instancji dotyczące braku podjęcia przez powódkę działań zgodnie z ustalonym w dniu 20 maja 2019 r. z przełożoną harmonogramem. Nie jest prawdą, że powódka dane potrzebne do przygotowania estymacji mogła pozyskać tylko od firmy (...). Z zeznaniami świadka K. Ł. takie dane powódka mogła zebrać w działach zamówień publicznych.

Pozwana podała, że Sąd I instancji słusznie uznał, że to powódka ponosi odpowiedzialność za brak realizacji planu naprawczego. Powódka funkcjonowała w takim samym środowisku biznesowym, jak inni przedstawiciele H., a w pewnych aspektach jej warunki pracy były nawet korzystniejsze. Powódka nie zrealizowała jednak praktycznie

żadnych obowiązków składających się na przypisany jej rodzaj pracy. Mimo że pozwana wdrożyła w stosunku do powódki plan naprawczy, to powódka nie przeprowadzała żadnych działań tak, aby spełnić wymagania pracodawcy.

Pozwana podniosła, że prawidłowe są ustalenia Sądu I instancji, że jakość pracy powódki obniżyła się w 2019 r. Gdyby ta jakość się nie obniżyła, to nie byłoby konieczności wprowadzania w stosunku do powódki planu naprawczego. To, że powódka nie zrealizowała żadnych założeń tego planu, tylko potwierdza tę tezę. Sąd Rejonowy prawidłowo porównywał wyniki sprzedażowe powódki tylko w grupie przedstawicieli H.. Sąd prawidłowo wskazał w tym zakresie, że przeciwny wniosek jest niemożliwy, biorąc pod uwagę: grupę docelową, inne jednostki medyczne niż dla przedstawicieli rynku otwartego, a także inne cele, bo chociaż oferowano te same produkty, to wymagana była realizacja innego zakresu docelowego.

Pozwana zaprzeczyła, aby powódka była gorzej traktowana niż inni pracownicy. Nienależnie od tego, niewyciągnięcie konsekwencji w stosunku do innych pracowników za ich ewentualne uchybienia (o ile takie w ogóle miały miejsce), nie sprzeciwia się wyciągnięciu ich w stosunku do powódki. Nie narusza to zasady równego traktowania w zatrudnieniu (por. wyrok SN z 17 lutego 2005 r., w sprawie II PK 87/04). Co istotne, powódka funkcjonowała w ramach planu naprawczego. Nie wykazała przy tym, że jej uchybienia były spowodowane okolicznościami od niej niezależnymi. Powódka nie odpowiadała na maile, nie przeprowadzała estymacji, nie wprowadzała działań marketingowych, nie organizowała szkoleń, nie raportowała terminowo, a także nie realizowała wyników sprzedażowych na oczekiwanym poziomie (za wyjątkiem sprzedaży opatrunków).

Pozwana podała, że zarzut naruszenia art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p. jest niezasadny. W wypowiedzeniu wskazano prawdziwe dane sprzedażowe. Pozwana dysponowała takimi danymi na moment składania wypowiedzenia. Zaktualizowane dane, jak słusznie wskazał Sąd Rejonowy, jedynie nieznacznie różnią się od przedstawionych w wypowiedzeniu. Ta okoliczność nie ma znaczenia dla prawidłowości wypowiedzenia. Zgodnie ze zaktualizowanymi danymi, powódka i tak nie spełniła wymaganych celów sprzedażowych.

Pozwana podała, że wniosek powódki o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodów z dokumentów (załączonych do apelacji) jest spóźniony. Powódka nie wykazała, aby tego dowodu nie mogła zgłosić przed Sądem I instancji. Poza tym powódka mogła zobowiązać pozwaną do przedłożenia stosownych danych. Powódka natomiast do etapu postępowania pierwszo-instancyjnego nie zakwestionowała prawdziwości danych sprzedażowych przedstawionych przez pozwaną w pliku bonusowym. Dowód zgłoszony przez powódkę jest także nieistotny dla rozstrzygnięcia. W wypowiedzeniu wskazano wynik (...) 94,28%, w pliku bonusowym 96,1%, powódka natomiast twierdzi, że wynik ten powinien wynosić 96,95%. Powódka miała natomiast wykonać ten cel na poziomie 100%. Przedłożone dokumenty nie mają zatem wpływu na rozstrzygnięcie. Pozwana niezależnie od tego kwestionuje ich wiarygodność.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

apelacja powódki nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy dokonał analizy materiału dowodowego, poczynił ustalenia w zakresie stanu faktycznego oraz zastosował przepisy, skutkiem czego zaskarżony wyrok zawiera trafne i odpowiadające prawu rozstrzygnięcie. Sąd Rejonowy przeprowadził dowody: z zeznań świadków i powódki oraz dokumentów. Sąd Okręgowy podziela dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne i argumentację prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego wyroku, przyjmując ustalenia i oceny tego Sądu za własne w myśl art. 387 § 2¹ pkt 1 i 2 k.p.c.

Przyjmując poczynione w pierwszej instancji ustalenia faktyczne za własne, Sąd Okręgowy uznał, że nie ma potrzeby ich korekty, czy uzupełniania. Ustalenia faktyczne stanowią integralną częścią niniejszego orzeczenia, w konsekwencji czego nie zachodzi potrzeba ich powtarzania.

Zarzuty podnoszone przez skarżącą, to jest naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie zasługiwały na uwzględnienie i nie mogły odnieść oczekiwanego rezultatu.

Nie znajduje potwierdzenia zarzut apelującej, jakoby Sąd Rejonowy dokonał błędnych ustaleń faktycznych i źle ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy. Zarzuty te sprowadzają się w zasadzie do naruszenia normy zawierającej zasadę swobodnej oceny dowodów.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Zasada swobodnej oceny dowodów jest jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych, jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów określone w art. 233 § 1 k.p.c. wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie rozważenia zebranego materiału. Dając lub odmawiając wiary zeznaniom dowodowym kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 czerwca 1999 roku, w sprawie II UKN 685/98; z dnia 29 września 2000 roku, w sprawie V CKN 94/00; z dnia 14 grudnia 2001 roku, w sprawie V CKN 561/00).

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w apelacji odmiennej własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 września 1969 roku, w sprawie PR 228/69; z dnia 7 stycznia 2005 roku, w sprawie IV CK 387/04; z dnia 15 kwietnia 2004 roku, w sprawie IV CK 274/03).

Należy wskazać, że Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej oceny zebranego materiału dowodowego w sprawie, wyciągając przy tym właściwe wnioski i nie przekraczając ram swobodnej oceny dowodów. Sąd Rejonowy wskazał, które dowody uznał za podstawę swoich ustaleń faktycznych, a którym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Sąd ten uzasadnił przyjęte przez siebie stanowisko i nie naruszył art. 328 § 2 k.p.c. Natomiast apelacja pozwanej stanowi wyłącznie polemikę ze stanowiskiem Sądu Rejonowego zawartym w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, co wytknęła także pozwana w odpowiedzi na apelację.

Sąd pominął dowód z dokumentacji załączonej do apelacji jako spóźniony.

Sąd Rejonowy nie naruszył przepisów prawa art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 k.p.

Zgodnie z dyspozycją art. 30 § 4 k.p. wymaga się, aby w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony została podana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Jednakże samo formalne wskazanie tej przyczyny jest niewystarczające, bowiem przyczyna ta powinna być faktycznie zasadna, o czym stanowi

art. 45 § 1 k.p. Oznacza to, iż w oświadczeniu pracodawcy powinna być podana prawdziwa i na tyle ważna przyczyna, aby uzasadniała dokonanie rozwiązania umowy o pracę. Dodatkowo należy przyczynę tę określić w sposób jasny, wyczerpujący i konkretny, nie zaś ogólnikowo. Podsumowując, skuteczność rozwiązania umowy o pracę zależy nie tylko od spełnienia formalnego wymogu wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, lecz również od tego, czy przyczyna ta jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania i przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, jednakże nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 roku, w sprawie I PKN 715/00, opublikowany Prawo Pracy z 2002 roku, Nr 10). Dlatego uznaje się, że przyczyna wypowiedzenia musi być prawdziwa i konkretna, a pracodawca, decydując się na

złożenie pracownikowi wypowiedzenia, musi wykazać jego zasadność, przy czym ocena tej zasadności powinna być powiązana z istotą i celem stosunku pracy.

Pozwana, składając powódce oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, nie naruszyła art. 30 § 4 k.p.c. w związku z art. 45 k.p. Pozwana złożyła oświadczenie woli na piśmie, podając przyczyny, które były konkretne, prawdziwe i uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Reasumując, apelację należało oddalić, jako bezzasadną na podstawie art. 385 k.p.c.

O kosztach orzeczono na mocy art. 98 k.p.c. oraz § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (jednolity tekst Dz.U. z 2018 roku, poz. 265).

sędzia Grzegorz Tyrka