

Sygn. akt VI P 74/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ Dnia 23 lutego 2018 r.

Sąd Rejonowy Gdańsk - Południe w Gdańsku Wydział VI Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Beata Piórek

Ławnicy Alicja Furtak Jadwiga Baranowska

Protokolant Patryk Barski

po rozpoznaniu w dniu 9 lutego 2018 r. w Gdańsku

sprawy z powództwa J. W.

przeciwko (...) w B., N.

o odszkodowanie

I. Zasądza od pozwanego (...) w B., N. na rzecz powódki J. W. kwotę 20 455,68 zł /dwadzieścia tysięcy czterysta pięćdziesiąt pięć złotych 68 /100/ tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 05 2016r. do dnia zapłaty

II. W pozostałym zakresie powództwo oddała

III. Zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1885,73 zł /jeden tysiąc osiemset osiemdziesiąt pięć złotych 73/100/ tytułem zwrotu kosztów procesu

IV. Zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 1158 zł/ jeden tysiąc sto pięćdziesiąt osiem złotych/ tytułem zwrotu kosztów procesu.

V. W pozostałym zakresie wydatki przejmuje na rachunek Skarbu Państwa.

VI. Wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 20 455,68 zł /dwadzieścia tysięcy czterysta pięćdziesiąt pięć złotych 68/100/

Sygn. akt **VI P 74/16**

UZASADNIENIE

J. W. pozwem z dnia 8 lutego 2016 r. wniosła przeciwko (...) o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w kwocie 51.579 zł z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 1 maja 2015 r. wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia doręczenia pozwu. Ponadto, powódka wniosła o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, a także opłaty skarbowej od pełnomocnictwa w kwocie 17 zł.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że w niedzielę (31 stycznia 2016 r.) odebrała oświadczenie o wypowiedzeniu przez pozwaną umowy o pracę. Wypowiedzenie zostało przesłane do niej za pośrednictwem kuriera. Podała, iż w dniu odebrania wypowiedzenia była niezdolna do pracy z powodu choroby, co znalazło potwierdzenie w zaświadczeniu lekarskim z dnia 1 lutego 2016 r., które zostało doręczone pozwanej w dniu jego wystawienia. Podniosła

również, iż przed dniem 31 stycznia 2016 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z chorobą. Niezdolność do pracy trwała również po okresie choroby wykazanym w zwolnieniu lekarskim z dnia 1 lutego 2016 r. Wskazała, że była niezdolna do pracy w ciągłym okresie od dnia 18 stycznia 2016 r. i jej niezdolność do pracy trwa nadal. Podała, że lekarz, który przeprowadził bezpośrednie badanie, w wydanym zaświadczeniu potwierdził, że w dniu 31 stycznia 2016 r. była ona niezdolna do pracy. Wobec czego, w ocenie powódki w dniu doręczenia jej wypowiedzenia umowy o pracę była objęta szczególną ochroną przed wypowiedzeniem umowy o pracę, wynikającą z art. 41 k.p.

(pozew, k. 2-4)

Powódka w piśmie z dnia 4 marca 2016 r. uzupełniła stanowisko wyrażone w pozwie w ten sposób, że wypowiedzenie umowy o pracę było nie tylko niezgodne z prawem, z uwagi na naruszenie przez pracodawcę art. 41 k.p., lecz również oparte było na bezzasadnej przyczynie. Wskazała, że pozwana nieprawidłowo określa oczekiwania sprzedażowe wobec niej. Plany pozwanej były znacznie zawyżone i opracowane zostały w oderwaniu od okoliczności, w jakich powódka świadczyła pracę. Powódka podniosła, że była pierwszym przedstawicielem pozwanej na terenie (...) Polski. Pozwana nigdy wcześniej nie prowadziła sprzedaży swoich produktów na terenie powierzonym powódce. Wskazała, że musiała samodzielnie stworzyć bazę potencjalnych klientów pozwanej. Podkreśliła, że była jednym z dwóch przedstawicieli pozwanej w Polsce. Drugiemu przedstawicielowi, został powierzony teren (...) Polski. Założenia sprzedażowe dla tego pracownika były takie same jak dla powódki, jednak pracownik ten przejął teren, na którym wcześniej działał podmiot zewnętrzny dystrybuujący produkty pozwanej. Powódka podniosła, że otrzymał gotową bazę klientów oraz rozpoczął działanie na terenie, na którym pozwana miała już wyrobioną markę i jej produkty były znane odbiorcom. Wobec powyższego w ocenie powódki, zakładanie przez pozwaną tych samych planów sprzedażowych na oboje pracowników, jest obiektywnie nieuzasadnione i świadczy o nierównym traktowaniu pracowników. Powódka stoi na stanowisku, że pomimo świadomości okoliczności w jakich świadczyła pracę, pozwana miała wobec niej zbyt wygórowane wymagania. W konsekwencji pozwana bezzasadnie wypowiedziała powódce umowę o pracę, gdyż nie miała obiektywnych możliwości sprostania wymaganiom pozwanej. Wskazała, że należycie wypełniała swoje obowiązki, dopełniła wszelkich starań w celu wdrożenia w lokalnym rynku produktów pozwanej i jeśli pozwana nie wypowiedziałaby umowy o pracę, powódka z pewnością zaczęłaby osiągać wyniki sprzedażowe.

(pismo powoda, k. 29-31)

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa wraz z zasądzeniem kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego od powódki na jego rzecz.

W uzasadnieniu wskazał, że na pytanie o przyczyny niezrealizowania planu sprzedaży powódka odpowiadała, że włożyła wiele wysiłku w składanie ofert w przetargach, które zostaną rozstrzygnięte w roku 2016, co spowoduje znaczącą poprawę jej wyników sprzedaży w kolejnym roku kalendarzowym. Pozwany zwrócił uwagę, że powódka została zatrudniona od 1 lutego 2015 r., zatem pierwszy cel sprzedażowy dla niej został wyznaczony w istocie na drugi kwartał jej zatrudnienia; w pierwszych dwóch miesiącach pracodawca nie oczekiwał od niej zrealizowania żadnych celów sprzedażowych. Nadto w 2015 r. żaden z przetargów, w których uczestniczyła powódka reprezentując pozwaną, a które zostały już rozstrzygnięte, nie został przez pozwaną wygrany. Wyjątkiem był jeden przetarg, który został wygrany dzięki osobistemu zaangażowaniu przełożonego powódki. Pozwany podniósł, że jeszcze w roku 2015 podejmował z powódką rozmowy na temat złych wyników jej pracy, oferując jej wsparcie w ich poprawieniu. Wskazano, iż w dniu 9 października 2015 r. J. P. przesłał powódce pismo wskazujące na jej złe wyniki pracy i zapowiadające spotkanie na ten temat z panem S. S., który miał w dalszym okresie czasu wspierać powódkę w poprawieniu wyników jej pracy. Pomimo wsparcia pracodawcy, przejawiającego się np. we wspólnych wizytach wraz z powódką u potencjalnych klientów, wyniki pracy powódki nie uległy poprawie w stopniu wystarczającym.

Pozwany wskazał, iż w dniu 14 stycznia 2016 r. odbyła się telekonferencja, w trakcie której pracodawca w związku z niezadawalającymi wynikami powódki oraz jej zapewnieniami, że w roku 2016 jej wyniki się poprawią, zaproponował dwa rozwiązania dla zaistniałej sytuacji. Powódka nie wybrała żadnego z zaproponowanych rozwiązań, lecz w dniu 19 stycznia 2016 r. przesłała e-maila z podsumowaniem informacji o swoim regionie, w tym z informacją, że wskazany

przez pracodawcę cel sprzedażowy jest możliwy do zrealizowania, albowiem najpóźniej na koniec lutego 2016 r. większość umów z klientami zostanie podpisanych. Pozwany podniósł, iż dwie godziny później powódka przesłała pozwanemu zwolnienie lekarskie. W ocenie pozwanego powódka poinformowała pracodawcę o swojej niezdolności, bowiem obawiała się wypowiedzenia umowy o pracę przez pozwanego, wobec niezadawalających wyników jej pracy. Pozwany podniósł, iż złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w dniu 31 stycznia 2016 r. Wskazał, że powódka nie sygnalizowała w żaden sposób pozwanemu w dniu 31 stycznia 2016 r. – ani przed odebraniem oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, ani po jego odebraniu – że jest niezdolna do pracy, a zaświadczenie lekarskie przesłała dopiero następnego dnia. Wskazał również, iż powódka wykonywała często pracę również w soboty i niedziele i nie była to sytuacja nadzwyczajna.

(odpowiedź na pozew, k. 84-91)

W piśmie z dnia 1 sierpnia 2016 r. powódka podtrzymała wszelkie twierdzenia i wnioski prezentowane dotychczas. W ocenie powódki twierdzenia pozwanego, dotyczące w szczególności braku niezdolności do pracy powódki w dniu doręczenia jej wypowiedzenia umowy o pracę, uznać należy za bezzasadne. Powódka podniosła, iż okoliczności związane z zatrudnieniem jej oraz A. B. była zgoła odmienna. Ponadto zaprzecza twierdzeniom pozwanej, jakoby otrzymywała wsparcie przełożonych w wykonywaniu jej obowiązków pracowniczych. Natomiast w odniesieniu do stanowiska pozwanej dotyczącego faktu przedłożenia przez powódkę zwolnienia lekarskiego obejmującego dzień 31 stycznia 2016 r., dopiero w dniu 1 lutego 2016 r. wskazała, że to nie w jej gestii leżało określenie okresu jej niezdolności do pracy, lecz należało to do kompetencji lekarza wystawiającego zwolnienie lekarskie.

(pismo powódki, k. 109-112)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny

Powódka J. W. była zatrudniona u pozwanego (...) w okresie od 1 lutego 2015 r. kolejno na okres próbny wynoszący 3 miesiące, a z dniem 1 maja 2015 r. na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku Account Managera.

Ustalono, że powódka będzie wykonywała swoje obowiązki co do zasady w domu. Będzie jednak odbywała także regularne podróże służbowe w Polsce i za granicą.

Do zatrudnienia powódki znajdował zastosowanie zadaniowy czas pracy. Z uwagi na charakter pracy, powódka świadczyła pracę również w niedzielę.

Wynagrodzenie zasadnicze brutto wynosiło 17.193 zł płatne z dołu. Zgodnie z umową o pracę pracownik miał otrzymywać prowizję płatną zgodnie z wynikami sprzedaży netto Pracodawcy w Polsce i innych krajach przypisanych oraz sprzedażą netto generowaną przez Pracownika. Cele sprzedażowe były przesyłane pocztą elektroniczną lub pisemnie, mogą one mieć postać planu premiowego, pisma lub formalnej umowy, względnie jej zmiany. Cele sprzedażowe miały być ustalone w taki sposób, aby Pracownik miał realną możliwość uzyskania prowizji w wysokości do 123.780 zł brutto rocznie.

Bezpośrednim przełożonym powódki był S. S..

Zgodnie ze świadectwem pracy z dnia 29 lutego 2016 r. stosunek pracy ustał z dniem 29 lutego 2016 r.

(**dowód:** umowy o pracę, akta osobowe nienumerowane cz. B; świadectwo pracy, akta osobowe nienumerowane cz. C; zeznania świadka J. P., k. 343-347 (nagranie czas: 00:04:43-01:33:55); zeznania świadka S. S., k. 392-396 (nagranie czas: 00:05:21-01:32:14); zeznania J. W., k. 411-415 (nagranie czas: 00:02:36-00:50:23))

Pozwany jest spółką zajmującą się dystrybucją profesjonalnego sprzętu medycznego, m.in. do specjalistycznych zabiegów neurologicznych takich, jak trombektomia (nowatorska metoda leczenia udaru mózgu) czy embolizja naczyń

(zamknięcie naczyń w celu odcięcia od nich tkanki). Grupa (...) nie ma spółki ani oddziału w Polsce, dystrybucją na terenie Polski zajmuje się pozwany.

Obowiązki pracownicze powódki polegały na wyszukiwaniu odbiorców sprzętu medycznego dystrybuowanego przez pozwanego, odbywaniu z nimi spotkań i szkoleń, a także np. uczestniczenie w konferencjach medycznych.

Pozwany nakładał na przedstawicieli obowiązek realizacji celów sprzedażowych co do zasady w wysokości 100 tys. Euro w regionie na kwartał.

(bezsporne)

Powódka wykonywała swoje obowiązki, w tym m. in. podejmowała czynności mające na celu nawiązywanie kontaktów z potencjalnymi klientami, brała udział w przygotowaniu ofert przetargowych na produkty, których dystrybucją zajmuje się (...), szkoliła lekarzy, towarzyszyła podczas operacji, uczestniczyła w konferencjach, o czym przedkładała informacje pozwanemu. Niemniej jednak nie osiągała zakładanych przez pozwanego celów sprzedażowych, o których była wcześniej informowana, za II i III kwartał roku 2015 nie osiągnęła żadnych wyników sprzedaży, natomiast za IV kwartał 19 220 Euro. Pozwana w celu umożliwienia powódce otrzymania premii obniżyła cele sprzedażowe powódki w trakcie jej zatrudnienia do 75 000 Euro za IV kwartał 2015r., ale powódka wyniku tego nie osiągnęła.

(**dowód:** postępowania przetargowe, k. 213-219, 236-237, 242; korespondencja elektroniczna k. 208 -28, tłumaczenie 259-290;k. 95, 98; zeznania świadka S. S., k. 392-396 (nagranie czas: 00:05:21-01:32:14); zeznania J. W., k. 411-415 (nagranie czas: 00:02:36-00:50:23))

Pismem z dnia 9 października 2015 r. pozwany poinformował powódkę, iż bezpośredni przełoży spotka się z nią celem przeanalizowania wyników pracy w trzecim kwartale i od początku roku 2015 r. oraz omówienia sposobów wsparcia powódki w celu osiągnięcia wspólnie uzgodnionych celów sprzedaży produktów na przydzielonym terytorium.

(**dowód** : pismo pozwanego k. 93, tłumaczenie k. 94; zeznania świadka J. P., k. 343-347 (nagranie czas: 00:04:43-01:33:55))

Następnie, pismem z dnia 14 stycznia 2016 r. pozwany poinformował powódkę, iż nie jest usatysfakcjonowany wynikami jej pracy. Wskazano, że w szczególności w roku 2015 nie zrealizowała wyznaczonych jej i zaakceptowanych przez powódkę celów sprzedażowych. Podano, że niezrealizowanie złożonych celów sprzedażowych może być przyczyną rozwiązania umowy o pracę. (...) poinformowała, że jest gotowa umożliwić powódce kontynuowanie zatrudnienia o ile w okresie do 31 marca 2016 r. osiągnie cel sprzedaży w wysokości 100.000 euro lub równowartości tej kwoty w PLN. Pozwany wskazał, że będzie ją wspierał w działaniach nakierowanych na osiągnięcie celu. O ile go osiągnie, będzie kontynuowane zatrudnienie. W przeciwnym wypadku umowa o pracę zostanie rozwiązana.

(**dowód** : pismo pozwanego k. 95 tłumaczenie k. 98; zeznania świadka J. P., k. 343-347 (nagranie czas: 00:04:43-01:33:55))

Pozwany w mailu z dnia 15 stycznia 2016 r. poinformował powódkę, że musi zobaczyć wyniki sprzedażowe (na poziomie), który utrzyma przedstawiciela sprzedażowego w regionie. Wskazano, iż pozwany oczekuje, że teraz, kiedy powódka pracuje w P. już drugi rok, w bieżącym kwartale uzyska 100.000 Euro lub kwotę wyższą na kwartał. Normalnie pozwany, tej docelowej wysokości sprzedaży oczekuje w drugim lub trzecim kwartale (pracy) od nowego przedstawiciela na nowym terytorium, ale dano powódce więcej czasu z uwagi na wysiłek konieczny dla przeprowadzenia zatwierdzonych przetargów w jej regionie. Do maila pozwany dołączył pismo wskazując, że albo będzie gotowy wesprzeć powódkę w pracy dla osiągnięcia docelowego poziomu 100.000 Euro w kwartale i przekazania pozwanemu, że mają opłacalny region sprzedażowy albo podano że powódka może podjąć teraz decyzję rozwiązania umowy za obopólnym porozumieniem.

W mailu z dnia 19 stycznia 2016 r. powódka poinformowała, że kwota przetargów ze specyfikacją techniczną jest póki co najwyższa w całym kraju. Wskazała, że ma siedem aktywnych umów na wszystkie produkty (...): neurologiczne

i peryferyjne. Wszystkie te umowy dają gwarancję spółce osiągnięcia celów sprzedaży. Lekarze przeszli szkolenie w dziedzinie pozwanej produktów i powódka wskazała, że wybrano ich oferty, a w końcu generowanie zamówień stanowi normalny element jej pracy. W odpowiedzi na pytanie, czy jest możliwość osiągnięcia 100.000 Euro na jej terytorium wskazała, że osiągnięcie takiego wyniku wymaga czasu i największa część umów zostanie podpisana najpóźniej do końca lutego.

(dowód: korespondencja elektroniczna, k. 209-248 tłumaczenie 291-292; zeznania świadka J. P., k. 343-347 (nagranie czas: 00:04:43-01:33:55); zeznania J. W., k. 411-415 (nagranie czas: 00:02:36-00:50:23))

Oświadczeniem z dnia 31 stycznia 2016 r. pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony dnia 1 maja 2015 r. z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Wskazano, że o ile powódka otrzyma przedmiotowe oświadczenie w dniu 31 stycznia 2016 r., okres wypowiedzenia zakończy się i umowa o pracę wygaśnie w dniu 29 lutego 2016 r. Natomiast o ile otrzyma je po dniu 31 stycznia 2016 r. okres wypowiedzenia zakończy się i umowa o pracę wygaśnie w dniu 31 marca 2016 r.

Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę było niewykonywanie przez powódkę planu sprzedaży urządzeń (...) za drugi, trzeci i czwarty kwartał 2015 r. wynoszącego – odpowiednio – 100.000 euro, 75.000 euro i 75.000 euro, z czego powódka wykonała tylko 19.229 euro w czwartym kwartale.

Niniejsze oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem zawiera pouczenie, iż w terminie 7 dni od dnia otrzymania wypowiedzenia przysługuje jej prawo wniesienia odwołania do Sądu.

Powódka otrzymała powyższe oświadczenie w dniu 31 stycznia 2016 r. (w niedzielę).

Zgodnie ze świadectwem pracy z dnia 29 lutego 2016 r. stosunek pracy ustał za wypowiedzeniem zgodnie z art. 30 § 1 pkt 2 k.p.

Powódka przy wypowiedzeniu umowy była porównywana w wynikach sprzedaży do innego pracownika zatrudnionego na (...) Polski A. B. oraz do pracowników w innych regionach na terenie Europy, którzy co do zasady posiadali cele sprzedażowe na poziomie 100 000 Euro na kwartał. A. B. został zatrudniony w tym samym czasie, ale rozpoczął pracę około miesiąca później. W drugim kwartale przeszedł on szkolenie, w III osiągnął ok. 70% celów, a w IV przekroczył cele. W kwartale III 75% z 75 tys. Euro. A w kwartale IV miał cel 100 tys. Euro, osiągnął 103 % planu. W I kwartale 2016r. cel wynosił 100 tys. euro, wypracował około 135 % planu. Powódka natomiast nie osiągnęła żadnego zakładanego dla niej celu.

(**dowód:** oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, k. 7; świadectwo pracy, akta osobowe nienumerowane cz. C; zeznania świadka J. P., k. 343-347 (nagranie czas: 00:04:43-01:33:55); zeznania świadka S. S., k. 392-396 (nagranie czas: 00:05:21-01:32:14); zeznania J. W., k. 411-416 (nagranie czas: 00:02:36-00:54:20))

Powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich w niżej wskazanych okresach i była niezdolna do pracy z powodu choroby, w dniach od:

- 18 stycznia 2016 r. do 30 stycznia 2016 r.,

- 31 stycznia 2016 r. do 2 lutego 2016 r.,

- 3 lutego 2016 r. do 16 lutego 2016 r.,

- 13 lutego 2016 r. do 3 marca 2016 r.

Powódka otrzymała zwolnienie lekarskie w dniu 1 02 2016r., ale od 31 01 2016r., który to dzień był niedzielą.

Powódka kontynuowała zwolnienia lekarskie do 18 lipca 2016 r. Następnie decyzją ZUS z dnia 19 lipca 2016 r. przyznano powódce prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od dnia 18 lipca 2016 r. do 15 października 2016

r. w wysokości 90 % podstawy wymiaru, od dnia 16 października 2016 r. do 14 listopada 2016 r. w wysokości 75 % podstawy wymiaru.

(**dowód:** zwolnienia lekarskie, akta osobowe nienumerowane cz. B; historia choroby powódki wraz z zaświadczeniami lekarskimi, k. 119-148, decyzja, k. 157-158; k. 177-179; zeznania świadka M. Ł., k. 199-200 (nagranie czas: 00:14:58-00:31:56)

Pismem z dnia 5 lutego 2016 r. powódka zwróciła się do pozwanego z wnioskiem o cofnięcie wypowiedzenia umowy o pracę doręczonego jej w dniu 31 stycznia 2016 r. Wskazała, że niezdolność jej do pracy trwa nieprzerwanie od dnia 18 stycznia 2016 r. W dniu wręczenia wypowiedzenia powódka była niezdolna do pracy z powodu choroby, co znalazło potwierdzenie w zaświadczeniu lekarskim z dnia 1 lutego 2016 r., które zostało doręczone pracodawcy w dniu jego wystawienia.

(**dowód:** wniosek o cofnięcie wypowiedzenia, k. 22)

Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za okres ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia wynosiło miesięcznie 20.455,68 zł brutto.

(**dowód:** zaświadczenie, k. 92)

Sąd zważył, co następuje

Powództwo J. W. zasługiwało w części na uwzględnienie.

Sąd dokonał ustaleń faktycznych w sprawie w oparciu o dowody z dokumentów, w tym zawarte w aktach osobowych powódki, których wiarygodność nie była kwestionowana przez żadną ze stron, a także na podstawie zeznań świadków M. Ł., J. P., S. S. oraz w większości przesłuchanej w charakterze strony powódki uznając je za logiczne, spójne i przekonujące w wielu aspektach te zeznania są zgodne albo uzupełniają się ze sobą , tworząc spójną i koherentną całość.

Dokumenty prywatne Sąd ocenił na podstawie art. 245 kpc, zgodnie z którym dokument prywatny sporządzony w formie pisemnej albo elektronicznej stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie.

Ustalenia co do przebiegu zatrudnienia powódki były natomiast dokonywane na podstawie dokumentów z jej akt osobowych.

Sąd uznał zeznania świadka M. Ł. za wiarygodne, bowiem były konsekwentne, a nadto spójne, uzupełniały się z pozostałym materiałem dowodowym zebrany w sprawie w postaci dokumentacji lekarskiej i zeznań powódki . Świadek zeznała na okoliczność ustalenia stanu zdrowia powódki w spornym okresie, w szczególności w dniu 31 stycznia 2016 r., czy stan zdrowia powódki powodował jej niezdolność do pracy oraz przyczyny wystawienia zwolnienia lekarskiego w poniedziałek 1 lutego 2016 r. z mocą od 31 stycznia 2016 r. M. Ł. jest lekarzem rodzinnym powódki , która zgłosiła się do niej z powodu dolegliwości bólowych kręgosłupa, miała już takie dolegliwości okresowo, to było w styczniu. Zeznania były jasne i logiczne , w świetle dokumentacji lekarskiej powódki nie budzą wątpliwości co do ich wiarygodności , w szczególności ze względu na fakt , że leczenie powódki było kontynuowane , a okres niezdolności do pracy trwał nadal po ustaniu zatrudnienia w pozwanej spółce i powódka podlegała kontroli ZUS , niezdolność do pracy istniała także przed 31 01 2016r. .

Sąd ocenił zeznania świadka J. P., odpowiedzialnego za sprzedaż pozwanej , jako co do zasady wiarygodne , mając na uwadze , że świadek nie był jednak bezpośrednim przełożonym powódki , a jest odpowiedzialny za sprzedaż spółki na całym świecie , stąd jego zeznania mają charakter bardziej ogólny. Świadek potwierdził w szczególności, że przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę był brak wykonania sprzedaży w jej regionie, a więc przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była przyczyną prawdziwą. Wskazał, że powódka przy wypowiedzeniu umowy była porównywana w

wynikach sprzedaży do innego pracownika zatrudnionego na (...) Polski, który rozpoczął pracę około miesiąca później niż powódka i osiągał dobre rezultaty przekraczając zakładane cele. Świadek wskazał, że miała miejsce telekonferencja jedna w październiku 2015 r., potem w styczniu 2016r. podczas których omawiane były sprawy sprzedaży z udziałem powódki, mówiono o celach sprzedażowych o postępie w ich realizacji i działalności w tym rejonie handlowym. Podał, że powódce komunikowano, że nie realizuje celów sprzedaży i był przedstawiany plan realizacji - to było w październiku, było przekazane pismo z informacją o potrzebie realizacji celów po telekonferencji w październiku. Wskazał, że cel sprzedażowy został powódce obniżony do 75 tys Euro na kwartał.

Świadek wskazał, że powódka nie realizowała wyznaczonych dla niej celów, co pozostaje okolicznością bezsporną.

Świadek S. S. bezpośredni przełożony powódki, wskazał na podział Polski na regiony powódki i A. B., o czym zdecydowali sami pracownicy, co zgodne jest z zeznaniami powódki. Wskazał, że kierownictwo wysuwa propozycję planu sprzedaży na pracownika na kwartał, ta kwestia zostaje przedyskutowana i później dopasowana, jest to zawsze wymóg minimalny sprzedaży na kwartał i dla każdego pracownika z osobna. Tak samo był ustalany plan dla powódki. Podał, że na koniec plan przewidziany dla powódki obniżyli w stosunku do pana B. do kwoty 75 tys. Euro, aby umożliwić powódce uzyskanie premii, bonusu, aby nie otrzymywała tylko wynagrodzenia podstawowego, ale też za osiągnięty wynik.

Świadek wskazał na niezrealizowanie wyników sprzedaży przez powódkę, nie znał przyczyny tego stanu rzeczy, bowiem powódka była bardzo pilna, odpowiedzialna, godna zaufania.

Zeznania te uzupełniają się z zeznaniami powódki J. P., brak realizacji celów przez powódkę pozostaje bezsporny.

Sąd uznał za wiarygodne w większości zeznania samej powódki, miał jednakże na uwadze to, że powódka nie przedstawiła dowodów na osiągnięcie sprzedaży zakładanej przez pozwanego bezpośrednio po zakończeniu stosunku pracy. Wskazała, że podczas swojej pracy informowała przełożonych jak wygląda rynek i co robi na bieżąco, co jest okolicznością niesporną.

Powódka wskazała, że A. B. zaczynając pracę miał lepszą sytuację wyjściową, gdyż na jego terenie były już szpitale, które kupowały sprzęt pozwanego za pośrednictwem dystrybutora, co jednak nie zostało w sprawie dostatecznie dokładnie przez powódkę wykazane, w szczególności powódka nie wniosła o przesłuchanie A. B.. Co prawda co do zasady wskazał świadek J. P. k. 346, że niektóre z umów przejął A. B., jednakże nie przedstawił on i nie znał on żadnych szczegółów, wskazując, iż dystrybutor miał rejon działania jako całą Polskę. Powódka nie bierze również pod uwagę i tego, że jej cele sprzedażowe zostały obniżone przez pozwanego do 75 000 Euro.

Powódka potwierdziła natomiast, że sama wybrała region, w którym będzie pracowała, tak jak wskazał świadek S. J. W. wskazała, że to co oczekiwała od niej pozwana w jej ocenie było do zrealizowania, o czym poinformowała pozwanego, wskazując konkretne ośrodki w których były przetargi i będzie rozstrzygnięcie, poza sporem pozostaje jednak, że do chwili rozwiązania umowy o pracę nie osiągnęła wyników zakładanych przez pozwaną spółkę.

Powódka w niniejszym postępowaniu domagała się odszkodowania (w wysokości wynagrodzenia za okres 3 miesięcy) w kwocie 51.579 zł z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 1 maja 2015 r. podnosząc brak podstawy ku temu, bowiem pozwany zakładał wobec niej nierealne do realizowania cele, jak również że w dniu odebrania wypowiedzenia była niezdolna do pracy z powodu choroby, co znalazło potwierdzenie w zaświadczeniu lekarskim z dnia 1 lutego 2016 r. - przez co pozwany naruszył art. 41 k.p.

W pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę, iż zgodnie z § 7 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 10 listopada 2015 r. w sprawie trybu i sposobu orzekania o czasowej niezdolności do pracy, wystawiania zaświadczenia lekarskiego oraz trybu i sposobu sprostowania błędów w zaświadczeniu lekarskim (Dz.U. z 2015, poz. 2013):

1. Z zaświadczenie lekarskie wystawia się na okres od dnia, w którym przeprowadzono badanie, lub od dnia bezpośrednio następującego po dniu badania.

2. Zaświadczenie lekarskie może być wystawione na okres rozpoczynający się po dniu badania, nie później jednak niż 4 dnia po dniu badania, jeżeli:

- 1) bezpośrednio po dniu badania przypadają dni wolne od pracy;
- 2) badanie jest przeprowadzane w okresie wcześniej orzeczonej czasowej niezdolności do pracy.

3. Okres orzeczonej czasowej niezdolności do pracy może obejmować okres nie dłuższy niż 3 dni poprzedzające dzień, w którym przeprowadzono badanie, jeżeli jego wyniki wykazują, że ubezpieczony w tym okresie niewątpliwie był niezdolny do pracy.

4. Okres orzeczonej czasowej niezdolności do pracy przez lekarza psychiatrę może obejmować okres wcześniejszy niż określony w ust. 3, w przypadku stwierdzenia lub podejrzenia zaburzeń psychicznych ograniczających zdolność ubezpieczonego do oceny własnego postępowania.

Materiał dowodowy w sprawie pozwolił na jednoznaczne ustalenie, że w dniu 31 stycznia 2016 r. powódka była niezdolna do pracy, co lekarz rodzinna powódki, po przeprowadzonym bezpośrednio badaniu J. W. potwierdziła w wydanym zaświadczeniu ZUS ZLA. Co więcej, była to kontynuacja niezdolności do pracy od dnia 18 01 2016r. , a po okresie wskazanym w spornym zaświadczeniu lekarskim z dnia 1 02 2016r. , powódka nadal pozostawała niezdolna do pracy.

Stosownie do treści 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.

Przez usprawiedliwioną nieobecność pracownika w pracy, o której mowa w art. 41 k.p., rozumieć należy niemożność świadczenia pracy przez pracownika na skutek wskazanych przez przepisy prawa okoliczności. Są to nieobecności nieplanowane, które wynikają z niezdolności do pracy spowodowanej chorobą lub konieczności wykorzystania na inne usprawiedliwione zdaniem ustawodawcy cele dnia przewidzianego na pracę. Cele te mogą być rodzinne (opieka), socjalne (ślub, pogrzeb), społeczne (praca nauczyciela zawodu), wymiaru sprawiedliwości (świadek). Czas wolny wynikający z norm o czasie pracy i ich równoważeniu, przypadający w zwykły dzień pracy, nie stanowi innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, o której mowa w art. 41 k.p., nawet gdy trwa nieprzerwanie całą dniówkę. (wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 14 marca 2017 r., III PK 84/16)

Materiał dowodowy w sprawie pozwolił na ustalenie, że pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę z naruszeniem art. 41 k.p. , albowiem w dniu 31 01 2016r. , kiedy to doręczone zostało powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę , powódka była niezdolna do pracy z powodu choroby, przebywała w domu , co więcej powódka niezdolna do pracy była już od dnia 18 01 2016r. i niezdolność ta trwała jeszcze długo po rozwiązaniu umowy o pracę powódki .

W myśl 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.

Podanie przyczyny wymaga wskazania konkretnego zdarzenia lub zdarzeń czy okoliczności, które w opinii pracodawcy, uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie.

Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania, nie wystarczy ogólnikowy zwrot lub powtórzenie wyrażen ustawowych (np. naruszenie obowiązków pracowniczych), jeżeli nie jest połączone z wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają (uchwała SN z dnia 27.06.1985 r., III PZP 10/85). Podanie

w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p. Także jeżeli wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest pozorna, to równocześnie jest ono bezzasadne (art. 45 § 1 k.p.), chyba że pracodawca wskazuje ponadto jakieś inne przyczyny wypowiedzenia usprawiedliwiające odmienne twierdzenie (wyrok SN z dnia 13.10.2009 r., I PKN 304/99).

Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę. Pogląd ten uznać należy za ugruntowany w orzecznictwie.

Przyczyna wypowiedzenia powinna być podana na tyle konkretnie, aby: była zrozumiała dla pracownika - możliwie bez odwoływania się do innych okoliczności zaszłych w trakcie realizacji umowy o pracę, ale wyjątkowo, z uwzględnieniem tych okoliczności, o ile ich związek z przyczyną podaną w wypowiedzeniu jest czytelny dla pracownika, czego przykładem może być sytuacja, gdy przyczyna podana w zwolnieniu stanowi uogólnienie zarzutów wcześniej komunikowanych na piśmie (wyrok SN z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 538/97), tak aby sądowa kontrola prawdziwości i zasadności wypowiedzenia mogła być dokonana w granicach zarzutów podanych w wypowiedzeniu.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p., 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 do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47¹ k.p.).

Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 k.p. powinna być dokonana z uwzględnieniem słuszych interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy.

W ocenie sądu, wbrew stanowisku powódki, materiał dowodowy potwierdził przyczyny wskazane przez pozwanego w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Zebrany w sprawie materiał dowodowy wykazał co do zasady, że wypowiedzenie umowy o pracę powódce było uzasadnione.

Sam fakt braku realizacji celów sprzedażowych co do zasady pozostawał pomiędzy stronami bezsporny.

Pozwany wskazał, iż powódka była osobą doświadczałą, co jest niesporne w sprawie, otrzymywała wysokie wynagrodzenie, wymagano od niej także samodzielności. Zakresem obowiązków powódki objęta była sprzedaż. Niemniej jednak, powódka nie osiągała celów sprzedaży, co jest okolicznością bezsporną. Powódka знаła cele sprzedażowe i ich nie zrealizowała. Podała, że wykonywała nałożone na nią zadania w zakresie kontaktów w potencjalnymi klientami, nawiązywania współpracy, przystępowania do przetargów. Działania te jednak nie przynosiły rezultatów. Pozwany wykazał, że analogiczne zadania wykonywane przez drugiego przedstawiciela przynosiły rezultaty, a więc uznać należy, że cele nałożone na powódkę były możliwe do osiągnięcia, tym bardziej, że zostały one na koniec roku 2015 obniżone w stosunku do powódki, powódka natomiast nie wykazała, że rezultaty te pracownik pracujący w regionie południowym zawdzięczał kontaktom nawiązanym wcześniej przez dystrybutora.

Podsumowując Sąd uwzględnił roszczenie powódki w zakresie w jakim domagała się odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem w wysokości wynagrodzenia za 1 miesiąc liczonego jak ekwiwalent za urlopoczynkowy, uwzględniając fakt, że wypowiedzenie umowy o pracę naruszało art. 41 k.p.

Natomiast w przedmiocie zasadności samego wypowiedzenia nie sposób w zakresie miarkowania odszkodowania pominąć to, że dowody przedstawione przez stronę pozwaną wskazywały na niewykonywanie zakładanych przez pozwanego planów sprzedaży przez powódkę, stad w ocenie sądu brak jest podstaw do przyznania odszkodowania w maksymalnej wysokości, zatrudnienie powódki nie generowało zysku dla pozwanej spółki, co było celem zatrudnienia

powódki . Powódka nadto po rozwiązaniu umowy o pracę pobierała świadczenia z ZUS z podstawy zatrudnienia u pozwanego , a więc miała zapewnione źródło dochodu.

Uwzględniając, że okres wypowiedzenia umowy powódki wynosił 1 miesiąc , Sąd zasądził za naruszenie art. 41 k.p., od pozwanego (...) w B., N. na rzecz powódki J. W. kwotę 20 455,68 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 maja 2016 r. do dnia zapłaty. O powyższym orzeczono w pkt I wyroku na mocy art. 47¹ k.p. O odsetkach orzeczono na mocy art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. od dnia doręczenia pozwu pozwanemu , który to dzień jest wezwaniem do zapłaty.

W pozostałym zakresie żądania zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres 3 miesięcy Sąd oddalił powództwo jako niezasadne . O powyższym orzeczono w pkt II wyroku.

Sąd orzekł o kosztach procesu na podstawie art. 100 k.p.c. zgodnie z zawartą w tych przepisach zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, z której wynika, że w razie częściowego uwzględnienia żądań , koszty będą stosunkowo rozdzielone , sąd rozdzielił koszty w stosunku , w jakim strony proces wygrały (pkt III, pkt IV wyroku, powódka poniosła koszty opłaty sądowej , tłumaczeń, a pozwany znacznej części niezbędnych tłumaczeń oraz strony poniosły koszty wynagrodzeń pełnomocników).

W pkt V wyroku w pozostałym zakresie wydatki w postaci pozostałych kosztów tłumaczenia zostały przejęte na rachunek Skarbu Państwa z mocy art. 113 ust 4 w zw. z art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych , albowiem pozwany w większości proces wygrał, oraz poniósł znaczną część kosztów tłumaczeń niezbędnych w sprawie.

W pkt VI wyroku Sąd nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności w wysokości pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, tj. 20 455,68 zł na mocy art. 477² § 1 k.p.c. – rygor obowiązkowy z mocy ustawy .