

Sygn. akt X P 832/12

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 lipca 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marcin Szajner

Ławnicy: Katarzyna Orzechowska, Beata Kominiak

Protokolant: Monika Biegańska

po rozpoznaniu w dniu 28 czerwca 2013 r. we Wrocławiu

przy udziale

sprawy z powództwa: J. P.

przeciwko (...) spółka z o.o. z siedzibą

w W.

o odszkodowanie w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę za

wypowiedzeniem

I. oddala powództwo;

II. zasądza od powoda J. P. na rzecz strony pozwanej (...) spółka z o.o. z siedzibą w W. kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie;

III. pozostałe koszty postępowania zalicza na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 10 sierpnia 2012 r. (data stempla pocztowego), skierowanym przeciwko stronie pozwanej, (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W., powód J. P. wniósł o zasądzenie kwoty 21.000,00 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę oraz o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powództwa powód podniósł, iż w dniu 1 czerwca 2010 r. został zatrudniony na stanowisku przedstawiciela medycznego w pełnym wymiarze czasu pracy z umówionym wynagrodzeniem 7.000,00 zł brutto.

Pracę tą wykonywał na terenie miasta W. (między innymi w dzielnicy W.) i innych miast województwa (...). W przeważającej mierze do jego obowiązków należało przekazywanie lekarzom wiedzy dotyczącej produktów medycznych (leków) pracodawcy, przepisywanych na receptę (tzw. RX) i takich, które były sprzedawane w aptekach bez recepty (tzw. (...)), w tym przeprowadzanie prezentacji w szpitalach i aptekach. Organizował szkolenia medyczne dla lekarzy, pośredniczył w załatwianiu formalności związanych z wyjazdami lekarzy na kongresy medyczne sponsorowane przez jego pracodawcę. Podejmował także działania wspomagające przedstawicieli handlowych (działu zwanego w firmie (...)), które polegały na przedstawianiu rabatów w aptekach i kierowaniu do hurtowni zamówień według życzenia kierowników aptek.

Pod koniec miesiąca maja 2012 r. zachorował (zespół bólowy kręgosłupa na skutek zmian przeciążeniowych), co spowodowało jego absencję w pracy. Przez lekarza prowadzącego został skierowany na rehabilitację. Podczas rehabilitacji, pracodawca przesunął na jego stanowisko innego pracownika. Przed zakończeniem leczenia zgłosił pracodawcy chęć powrotu do pracy. Pracodawca skierował go na badania lekarskie mające ocenić jego zdolność do pracy. Po uzyskaniu zaświadczenia lekarskiego z pozytywną opinią o możliwości powrotu do pracy wrócił na zajmowane wcześniej stanowisko.

Pierwszego dnia pracy w terenie, tj. 3 sierpnia 2012 r. zostało mu wręczone przez pracodawcę, za pośrednictwem kierownika regionalnego (D. Managera), rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, w którym wskazano jako przyczynę niską realizację celów sprzedażowych promowanych przez niego produktów medycznych firmy (...).

Powód podniósł, iż wystąpił do Sądu z roszczeniem wobec strony pozwanej o przyznanie odszkodowania z powodu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę ponieważ uważa, że:

1. wykonywał swoją pracę starannie, wielokrotnie nawet w godzinach nadliczbowych, co zostało stwierdzone między innymi podczas tzw. wizyt podwójnych (wspólna praca z kierownikiem regionalnym i kierownikiem do spraw szkoleń, w okresie cyklu trzeciego 2011 r. (wrzesień, październik, listopad, grudzień 2011 r.) i cyklu pierwszego 2012 r. (styczeń, luty, marzec, kwiecień 2012 r.).

Pozytywnie zaliczył wszystkie testy wiedzy medycznej organizowane przez pracodawcę. Staranność jego pracy została także potwierdzona w okresach oceny z wynikiem bardzo dobrym i dobrym, tzw. zapamiętywalności w badaniu rynkowym zleconym przez pracodawcę do przeprowadzenia przez niezależną firmę zewnętrzną C.-w cyklu trzecim 2011 r. i pierwszym 2012 r.), a jego profesjonalizm jako przedstawiciela medycznego był doceniany przez lekarzy.

2. pracodawca jako przyczynę wypowiedzenia podaje niskie rezultaty sprzedażowe w cyklu trzecim 2011 r. i pierwszym 2012 r.

Powód zwrócił uwagę, że cechą dobrze wykonywanej umowy o pracę jest jej staranność a nie rezultat - nie jest to przecież umowa o dzieło. Ponadto, rezultat jego pracy, ze względu na jej charakter i okoliczności wykonywania, nigdy nie mógł być zależny tylko od niego ponieważ:

a. jeżeli nawet lekarz przepisał dany lek, mógł być on zamieniany i często był, na tzw. równorzędny (generyczny) w aptekach, do których trafiał pacjent chcąc wykupić receptę,

b. na wartość sprzedaży leków na danym terenie istotny wpływ mają tzw. grupy zakupowe, sieci aptek i import równoległy,

c. na sprzedaż istotny wpływ mogły mieć podejmowane przez centralę firmy nietrafne decyzje marketingowe, w tym dotyczące kształtowania cen leków i nietrafnie delegowane zadania dla przedstawicieli handlowych (tzw. działu trade).

Dodatkowo powód wskazał, iż przedstawione w przyczynie wypowiedzenia dane są wybiórcze i np. nie zwracają uwagi na informacje o sprzedaży leku L. fort, który był we wskazanym okresie priorytetowy dla niego (k. 2-4).

W odpowiedzi na pozew, strona pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska, strona pozwana zarzuca, iż główne powody rozwiązania z powodem stosunku pracy opierały się na bardzo słabych wynikach. Zważywszy na powyższe od dnia 4 kwietnia 2012 r. powód został objęty planem naprawczym, przedstawionym mu tego samego dnia. Plan ten został przez niego przyjęty i zaakceptowany. W ramach tego planu powód został zobowiązany do:

- osiągnięcia min 100 % realizacji targetu sprzedaży całego portfolio w okresie kwiecień - czerwiec, przy założeniu realizacji minimalnej 75% w każdym z produktów,

- odbycie każdego dnia minimum 9 wizyt promocyjnych, 1 wizyty dedykowanej instytucji Influvac i 2 wizyt w aptece,
- osiągnięcia rosnącego trendu Indeksu Penetracji preparatów aktywnie promowanych,
- realizacji celu zamówień Influvac na cykl 1 oraz min. 50% celu na cykl 2 w okresie maj – czerwiec,
- osiągnięcie w miesiącach kwiecień, maj, czerwiec wartości zamówień aptecznych równej co najmniej średniej w regionie (...),
- zakończenie w terminie procesu Re-targetingu Nawigator zgodnie z założeniami projektu polegającego na weryfikacji potencjału sprzedażowego wizyt.

Niestety pomimo wdrożenia planu obiektywne wyniki realizacji celów przez miesiące kwiecień – maj według danych pozyskanych ze spółki (...) Sp. z o.o. (podmiotu prowadzącego badania na rynku farmaceutycznym) były nie zadawalające oraz nie świadczyły o poprawie jakości pracy powoda jak również nie rokowały jakkolwiek poprawę jego wyników. Strona pozwana zaznaczyła, że w okresie od 18 maja 2012 r. powód przebywał na zwolnieniu chorobowym przez co nie świadczył pracy. Wyżej wspomniany brak realizacji założeń planu naprawczego połączony z brakiem ekspektawy poprawy wyników zmusiło ją do rozwiązania z powodem stosunku pracy za 1 miesięcznym okresem wypowiedzenia. Jednocześnie wobec zwolnienia chorobowego powoda w/w wypowiedzenie zostało powodowi wręczone dnia 3 sierpnia 2012 roku, tj. w pierwszym dozwolonym przez prawo terminie.

Strona pozwana zarzuciła, iż wprawdzie przedstawiona przez powoda korespondencja zawiera dobrą ocenę jakości pracy, jednakże ma charakter incydentalny. Opinie te dotyczą jedynie wąskich obszarów jego obowiązków oraz nie wpływają na całokształt oceny jego wyników. Pomimo tych sporadycznych pozytywnych aspektów pracy powoda, oceniana została kompleksowo w sposób nie satysfakcjonujący.

Podczas wizyt podwójnych przełożona powoda kilkakrotnie zwracała mu uwagę na brak staranności w wykonywaniu wizyt - dotyczyło to braku promocji jednego z kluczowych produktów (P.), jak również zwracała uwagę na brak korzystania ze wszystkich dostępnych materiałów promocyjnych (różnego typu materiały promocyjne), które były dostarczane przez dział marketingu strony pozwanej aby zwiększyć zapamiętywalność promowanych produktów. Fakt zaniechań powoda w tym temacie został dodatkowo naocznie stwierdzony przez jego przełożoną gdyż osobiście zwracała mu uwagę na brak posiadania w/w podstawowych narzędzi marketingowych w dniu wizyt podwójnych (brak materiałów w bagażniku samochodu służbowego).

Jednym z podstawowych kryteriów świadczących o staranności wykonywanej pracy osoby na stanowisku Przedstawiciela Medycznego jest codzienny obowiązek raportowania odbytych wizyt lekarskich i aptecznych w systemie F..

W okresie od 1.01.2012 do 17.05.2012 zostało zaraportowanych przez powoda łącznie 711 wizyt, z czego aż 536 wizyt (czyli 72 % wizyt wykonanych w tym okresie) zostało zaraportowane po terminie.

Ponadto, pomimo wielokrotnego przypominania o obowiązku codziennego raportowania powód nagminnie raportował wizyty z opóźnieniem -1 lub 2 dni później. W dużej ilości są też wizyty zaraportowane po 3-ch, 4-ch i nawet 6-ciu dniach od daty wizyty.

Kolejnym dowodem niestaranności powoda są również błędy dokonane w raportach w systemie F., np. wizyta promocyjna z lekarzem zaraportowana w dzień Świąteczny -Poniedziałek Wielkanocny 9.04.2012 (mail do powoda w dniu 16.04.2012), jak również brak tzw. „zamknięcia tygodnia, (S. T.), obowiązkowej czynności do wykonania w systemie F. (...) x w tygodniu (mail do powoda 03.04.2012).

W okresie cyklu III, 2011 r. (tj. wrzesień, październik, listopad, grudzień) przedstawiciele byli zobowiązani do prawidłowego zgodnego z wewnętrzną procedurą rozliczenia otrzymanych i przekazanych lekarzom próbek produktów leczniczych. W dniu 12.10.2012 została zwrócona powodowi uwaga na brak potwierdzenia przez niego

odbioru dostawy próbek (dotyczy preparatu D.). Podobne przypomnienie dotyczące braku odbioru przez powoda dostawy preparatu Influvac zostało wysłane do niego mailem 31.10.2012.

Niestaranność powoda w wykonywaniu jego obowiązków została również stwierdzona przez jego przełożoną podczas raportowania wizyt z produktem Influvac do placówek, które zajmowały się kontraktowaniem tego produktu. Raporty wysłane przez przedstawiciela do przełożonego stanowią jedyny dokument potwierdzający wizytę w danej placówce. Natomiast powód nie wywiązywał się z tego podstawowego obowiązku.

Ponadto, zgodnie z procedurą obowiązującą w spółce, przedstawiciel medyczny jest zobowiązany do regularnego i prawidłowego rozliczania wydatków służbowych w programie S.. Powód natomiast nagminnie naruszał procedury raportując wydatki z opóźnieniem (czasami nawet 4 miesięcznym), pomimo upomnień otrzymywanych od przełożonej dotyczących regularnego rozliczania wydatków i zarządzania budżetem promocyjnym.

Strona pozwana nie zgodziła się również z twierdzeniem powoda, że promocja produktu leczniczego L. F. była podstawowym zadaniem oraz najważniejszym kryterium oceny jakości pracy osób pracujących w zespole powoda.

Odnosząc się do zarzutów powoda, mających usprawiedliwić jego niezadowolające rezultaty strona pozwana wskazała, iż sytuacje opisane przez powoda były identyczne dla całego kraju i dla wszystkich przedstawicieli (k. 32-37).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód J. P. został zatrudniony przez stronę pozwaną, (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W., od dnia 1 czerwca 2010 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku przedstawiciela medycznego – starszego specjalisty. Miejsmem wykonywania pracy powoda był teren obejmujący województwa: (...), (...), (...), (...).

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak za ekwiwalent za urlop wynosiło 7.000,00 zł brutto.

Dowody: umowa o pracę z 01.06.2010 r. k. 5-10,

zaświadczenie o wynagrodzeniu k. 71.

Do obowiązków powoda na zajmowanym stanowisku pracy należało:

1. W zakresie sprzedaży:

- realizowanie wyznaczonych planów promocyjnych: kwartalne i roczne, na podległym terytorium, oraz celów związanych z udziałem w rynku ((...)) promowanych produktów, w zgodzie z wartościami i kodeksem etycznym firmy, procedurami wewnętrznymi i prawem farmaceutycznym,
- w czasie wizyt przekazywanie lekarzom informacji wymaganych przez prawo farmaceutyczne oraz dostarczanie wiedzy medycznej związanej z promowanymi produktami dla lekarzy, w zgodzie z kodeksem etycznym firmy i strategią firmy,
- realizowanie założenia strategii marketingowej, właściwe wykorzystanie materiałów promocyjnych,
- obserwowanie działań konkurencyjnych przedsiębiorców i dzielenie się informacjami z zespołem,
- realizowanie celów pakietowych i ustalanie pożądaných cen w aptekach na swoim terytorium (dot. osób pracujących w kanale dystrybucji),
- aktywne monitorowanie przetargów we wszystkich szpitalach na swoim terenie pracy, w oparciu o ogólnodostępne informacje (dot. osób pracujących w szpitalach).

2. W zakresie obsługi klienta i zarządzanie terytorium,

- systematyczne aktualizowanie i analizowanie danych odwiedzanych i nie odwiedzanych lekarzy, aptek, szpitali (targetowych i pozatargetowych),
- prawidłowe wykorzystywanie otrzymanych materiałów i możliwości promocyjnych, dostosowując je do indywidualnych potrzeb klientów. Prawidłowe i terminowe zarządzanie otrzymanymi próbkami. Samodzielne realizowanie budżetu promocyjnego zgodnie z założeniami,
- współpraca z klientami zewnętrznymi i wykorzystanie ich dla projektów firmowych w obrębie regionu/grupy produktowej. Utrzymanie stałych kontaktów z lokalnym KOLami.

3. W zakresie raportowania i przekazywania informacji:

- dostarczanie regularnie swojemu przełożonemu cotygodniowych planów pracy,
- codziennie raportowanie swoje aktywności w programie T.,
- zbieranie i przekazywanie A. wszelkich informacji o produkcie leczniczym, w tym na bieżąco raportowanie działań niepożądanych,
- przekazywanie istotnych informacji od klientów zewnętrznych do Kierownictwa Sprzedaży i P. Managerów.
- realizowanie wyznaczonych mu wskaźników efektywności KPI (K. I.),
- wykonywanie wszystkich powierzonych mu zadań w zgodzie z zasadami Bezpieczeństwa i Higieny pracy,
- wykonywanie dodatkowych zadań na polecenie bezpośredniego przełożonego,
- uczestniczenie w systemie szkoleń zorganizowanym przez A..

Dowód: zakres obowiązków powoda (akta osobowe powoda).

Bezpośrednią przełożoną powoda była kierownikiem regionalna A. S., której podlegało 10 przedstawicieli medycznych. Każdy przedstawiciel medyczny ma postawione przed sobą cele sprzedażowe cykliczne – 4-miesięczne. Każdy z tych miesięcy ma oddzielny swój cel, który składa się na cel 4-miesięczny. Celem jest osiągnięcie sprzedaży wartościowej bądź ilościowej produktów leczniczych promowanych przez danego przedstawiciela. Zazwyczaj promowanych było 5 produktów, w zależności od stawek marketingowych, choć zdarzały się cykle, że produktów było 6, co wynikało to z sezonowości. Każdy z tych produktów dot. innej sfery medycyny. Przy ustalaniu celów sprzedażowych obowiązywały te same zasady dla wszystkich przedstawicieli w skali całego zespołu. Cele sprzedażowe były wyliczane na podstawie kilku parametrów i były one dostarczane do kierownika regionalnego przez szefa działu, a następnie przekazywane były przedstawicielom medycznym.

Ponadto, przedstawiciel medyczny winien realizować codzienne wizyty u lekarzy. Są one limitowane, średnio 10 na 9. Głównie odwiedza się klientów na podstawie istniejącej już bazy danych, choć czasami istnieje potrzeba poszerzenia ilości klientów i wówczas pozyskuje się nowych. Dla osiągnięcia celu sprzedażowego nie ma znaczenia czy sprzedaż nastąpiła wobec klienta już umieszczonego w bazie danych czy też nowo pozyskanego. Przedstawiciel medyczny odbywa wizyty będąc wyposażony w służbowy samochód, telefon, laptop, bazę danych, materiały promocyjne i pracuje wyłącznie w terenie, nawet jeżeli zaistnieje potrzeba spotkania się z kierownikiem regionu w celu konsultacji.

Powód był oceniany przez swoją przełożoną jako osoba miła, kulturalna, koleżeńska, jednak nie realizująca swoich celów sprzedażowych w stopniu zadowalającym. Przyczyny takiego stanu rzeczy upatrywała w niedostatecznym zaangażowaniu powoda, który wielokrotnie nie wykonywał swoich obowiązków terminowo i regularnie, np. w zakresie

raportowania, realizacji budżetu promocyjnego. Powód miał świadomość tych zastrzeżeń, albowiem był o tym informowany bądź w formie poczty elektronicznej bądź podczas spotkań z kierownikiem regionu.

W listopadzie 2011 r. doszło do rozmowy z powodem odnośnie niskich wyników sprzedażowych. Natomiast na początku kwietnia 2012 r., w związku ze słabymi wynikami, powód został objęty programem naprawczym. W programie naprawczym ustalone były cele sprzedażowe, dotyczyły części tych samych produktów i inny parametrów, którym określano jakość pracy. Jego założeniem było zmobilizowanie powoda do większego zaangażowania. Poprzeczka była postawiona wyżej ponieważ zmierzano do poprawienia niskich wyników sprzedażowych powoda. W związku z tym, iż od 18 maja 2012 r. powód korzystał ze zwolnienia lekarskiego, realizacja programu naprawczego została przerwana bezpowrotnie.

Lekarze i aptekarze, których odwiedzał powód oceniali pozytywnie współpracę z powodem. Nie posiadali oni jednak wiedzy na temat nałożonych na powoda przez stronę pozwaną wymagań, standardach czy planach.

Dowody: zeznania świadka A. S. k. 111-116,

zeznania świadka R. K. (1) k. 141-142,

zeznania świadka A. H. k. 142-143,

zeznania świadka E. D. k. 166-168,

zeznania świadka B. T. k. 168,

zeznania świadka J. G. k. 169-172,

zeznania świadka R. K. (2) k.178

pismo strony pozwanej z 03.08.2012 r. k. 11-12,

plan naprawczy k. 39-40,

korespondencja mailowa k. 41-49,

Na początku stycznia 2012 r. została dokonana przez A. S. ocena pracy powoda za 2011 r. Do wyboru były 4 oceny (EE – przekroczył wymagania, AE – spełnił wymagania, PA – częściowo spełnił wymagania, NA – nie spełnił wymagania). W zakresie obowiązków pracowniczych powód otrzymał we wszystkich kryteriach ocenę AE. W zakresie kompetencji powód otrzymał oceny EE i AE oraz 17 punktów. W zakresie celu powód osiągnął wynik 58 punktów. Ocena końcowa została określona na PA – częściowo spełnia wymagania. Ocena za 2011 r., nie uwzględniała cyklu z 2012 r. Formularz roczny ma służyć obopólnej współpracy. Jest to „ocena miękka”, nie ma żadnych „twardych” cyfr, danych, bardziej służy rozwojowi pracownika i pokazuje na jakim etapie jest pracownik, co może doskonalić i poprawić w swojej pracy. Powód nie kwestionował otrzymanej oceny.

Dowody: zeznania świadka A. S. k. 111-116,

zeznania świadka J. G. k. 169-172,

częściowo przesłuchanie powoda k.182 v.

karta oceny powoda za 2011 r. (akta osobowe powoda).

W rankingu za 2011 r. powód zajął 50 miejsce wśród wszystkich 59 przedstawicieli GP/(...)i był to najniższy wynik w regionie dolnośląskim, natomiast za 1 cykl w 2012 r. powód zajął 45 miejsce w rankingu.

Wskaźnik penetracji V. za 3 cykl w 2011 r. (wrzesień-grudzień) oraz za 1 cykl w 2012 r. (styczeń-kwiecień) w odniesieniu do powoda kształtował się w następujący sposób:

a. cykl 3 za 2011 r.:

- B. - 89,25% /114,84% (ostatnia pozycja)
- K. U. - 65,52% /102,91% (ostatnia pozycja)
- K. P.- 98,91% /101,80% (przedostatnia pozycja)

b. cykl 1 za 2012 r.:

- B.- 88,21% /116,68% (ostatnia pozycja)
- K. U. -49,26% /101,66% (ostatnia pozycja)
- K. P.- 99,10% /102,44% (ostatnia pozycja)
- P. - 67,66% / 96,99% (przedostatnia pozycja)

Po 1 cyklu w 2012 r. (styczeń-kwiecień) wskaźnik realizacji celów sprzedażowych przez powoda wynosił 65 % i był jednym z najniższych w regionie dolnośląskim.

Realizacja zamówień w aptekach w Polsce w 1 cyklu 2012 r. w odniesieniu do powoda kształtowała się na jednym z najniższych poziomów.

Dowody: informacja w sprawie wyników powoda (akta osobowe powoda).

Pismem z dnia 3 sierpnia 2012 r. strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 września 2012 r.

Przyczyną wypowiedzenia stosunku pracy była niezadowolająca, utrzymująca się w dłuższym okresie czasu, jakość pracy powoda wynikająca z:

1. Najniższego w regionie dolnośląskim wskaźnika Penetracji V.za cykl 1 2012r (styczeń- kwiecień) i cykl 3 2011 r. (wrzesień-grudzień) w większości kluczowych produktów linii GP/(...). Indeks penetracji to wskaźnik, który porównuje udział danego produktu w jego rynku na poziomie regionalnym z udziałem tego samego produktu w jego rynku na poziomie krajowym, w tej samej jednostce czasu.

Wyniki powoda przedstawiały się następująco:

Cykl 1 2012r. (wynik pracownika/wynik regionu dolnośląskiego)

- B.- 88,21%/116,68% (ostatnia pozycja)
- K. U. -49,26%/101,66% (ostatnia pozycja)
- K. P. - 99,10%/102,44% (ostatnia pozycja)
- P. - 67,66%/96,99% (przedostatnia pozycja)

Cykl 3 2011 r. (wynik pracownika / wynik regionu dolnośląskiego)

- B. - 89,25%/114,84% (ostatnia pozycja)

K. U. - 65,52%/102,91% (ostatnia pozycja)

K. P. - 98,91%/101,80% (przedostatnia pozycja)

2. Niskiej realizacji celów sprzedażowych.

Po cyklu I realizacja celu aktywnie promowanych produktów u Pracownika wynosi 65%, podczas gdy średnia w regionie dolnośląskim i całym kraju wynosi 81%. Pracownik ma również bardzo słabe udziały w rynku w danym okresie w porównaniu do pozostałych pracowników regionu dolnośląskiego w kluczowych produktach linii GP/(...), które wynoszą odpowiednio (Produkt - MktSh Va pracownika/MktSh Va regionu dolnośląskiego/MktSh Va kraju):

K. U. - 6,8%/14,1%/13,8% (ostatnia pozycja w regionie)

K. P.- 85,3%/88,1%/86% (ostatnia pozycja w regionie)

B. - 30,9%/40,8%/35% (ostatnia pozycja w regionie)

P. - 4,9%/7,1%/7,3% (przedostatnia pozycja w regionie)

3. Najniższej w regionie (...) pozycji w rankingu za 2011 r. wśród wszystkich przedstawicieli GP/ (...) na 59 osób oraz bardzo niskiego 45 miejsca za cykl I 2012 r. (styczeń - kwiecień).

4. Bardzo niskiego stopnia realizacji zamówień w aptekach w Polsce w cyklu I 2012 r. Realizacja tego celu była najważniejszym wskaźnikiem efektywności pracy przedstawiciela w cyklu I (styczeń - kwiecień 2012 r.), a realizacja zamówień powoda w aptekach przedstawiała się następująco: K. U. - 8%; B. - 29%; P. -12%; D. - 12%.

Pomimo nałożenia planu działania oraz wielokrotnego zwracania uwagi przez przełożonego, nie nastąpiła oczekiwana poprawa jakości pracy powoda, w związku z czym pracodawca nie widział możliwości dalszego zatrudnienia powoda i podjął decyzję o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Decyzja o zwolnieniu powoda została podjęta po analizie wyników z kwietnia – maja 2012 r., jednakże w związku z nieobecnością powoda, związanej z chorobą, strona pozwana czekała na jego powrót do pracy i jeszcze tego samego dnia wręczyła mu wypowiedzenie umowy o pracę.

Dowody: zeznania świadka A. S. k. 111-116,

zeznania świadka J. G. k. 169-172,

częściowo przesłuchanie powoda k.182 v.

piśmo strony pozwanej z 03.08.2012 r. k. 11-12.

W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne, Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Powództwo jako bezzasadne, nie zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawy prawnej żądania powoda, upatrywać należy w art. 45 § 1 k.p., który stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało 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.

Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie, zmierzać więc miało, do jednoznacznego ustalenia, czy strona pozwana dokonując wypowiedzenia umowy o pracę za jednomiesięcznym okresem wypowiedzenia, uczyniła to w

sposób prawidłowy, a więc spełniało wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

Na wstępie rozważań należy zaznaczyć, iż wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. jest zwykłym sposobem rozwiązywania umowy o pracę, a pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań. Prawo wypowiedzania umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony ograniczone jest jednak klauzulą generalną, w myśl której każde wypowiedzenie tego rodzaju umowy musi zawierać uzasadnienie merytoryczne. Zgodnie z przepisem art. 30 § 4 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zatem zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej, przy czym przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Przyczyna ta jednak nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem jak już wskazano, wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (patrz wyrok SN z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

Powód nie kwestionował formalnej poprawności wypowiedzenia mu umowy o pracę, a jedynie jego zasadność podnosząc, iż wskazane przyczyny są nieprawdziwe.

Jak wynika z treści oświadczenia woli pracodawcy z dnia 3 sierpnia 2012 r. przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, była niezadowolająca, utrzymująca się w dłuższym okresie czasu, jakość pracy powoda wynikająca z:

1. Najniższego w regionie dolnośląskim wskaźnika Penetracji V.za 1 cykl w 2012 r. (styczeń- kwiecień) i 3 cykl w 2011 r. (wrzesień-grudzień) w większości kluczowych produktów linii GP/(...). Indeks penetracji to wskaźnik, który porównuje udział danego produktu w jego rynku na poziomie regionalnym z udziałem tego samego produktu w jego rynku na poziomie krajowym, w tej samej jednostce czasu.

Wyniki powoda przedstawiały się następująco:

W 1 cykl w 2012 r. B. - 88,21%/116,68% (ostatnia pozycja), K. U. -49,26%/101,66% (ostatnia pozycja), K. P. - 99,10%/102,44% (ostatnia pozycja), P. - 67,66%/96,99% (przedostatnia pozycja).

W 3 cykl w 2011 r. B. - 89,25%/114,84% (ostatnia pozycja), K. U. - 65,52%/102,91% (ostatnia pozycja), K. P.- 98,91%/101,80% (przedostatnia pozycja)

2. Niskiej realizacji celów sprzedażowych

Po 1 cyklu 2012 r. realizacja celu aktywnie promowanych produktów u powoda wynosiła 65%, podczas gdy średnia w regionie dolnośląskim i całym kraju wynosi 81%. Pracownik ma również bardzo słabe udziały w rynku w danym okresie w porównaniu do pozostałych pracowników regionu dolnośląskiego w kluczowych produktach linii GP/(...), które wynoszą odpowiednio: K. U.- 6,8%/14,1% /13,8% (ostatnia pozycja w regionie), K.P. - 85,3%/88,1%/86% (ostatnia pozycja w regionie), B.- 30,9%/40,8%/35% (ostatnia pozycja w regionie), P.- 4,9%/7,1%/7,3% (przedostatnia pozycja w regionie).

3. Najniższej w regionie dolnośląskim pozycji w rankingu za 2011 r. wśród wszystkich przedstawicieli GP/(...)na 59 osób oraz bardzo niskiego 45 miejsca za cykl I 2012 r. (styczeń - kwiecień)

4. Bardzo niskiego stopnia realizacji zamówień w aptekach w Polsce w 1 cyklu w 2012 r. Realizacja tego celu była najważniejszym wskaźnikiem efektywności pracy przedstawiciela w cyklu 1 (styczeń - kwiecień 2012 r), a w przypadku powoda realizacja zamówień w aptekach przedstawiała się następująco: K. U. -8%, B. - 29%, P. -12%, D. - 12%.

Pomimo nałożenia planu działania oraz wielokrotnego zwracania uwagi przez przełożonego, nie nastąpiła oczekiwana poprawa jakości pracy powoda, w związku z czym pracodawca nie widział możliwości dalszego zatrudnienia powoda i podjął decyzję o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Niewątpliwie, w toku postępowania została potwierdzona pierwsza ze wskazanych przyczyn odnosząca się do najniższego w regionie dolnośląskim wskaźnika Penetracji V.za 1 cykl w 2012 r. (styczeń-kwiecień) i 3 cykl w 2011 r. (wrzesień-grudzień) w większości kluczowych produktów linii GP/(...).

W toku postępowania zostało potwierdzone, iż wynik powoda w 3 cyklu w 2011 r. kształtował się następująco: B. - 89,25%/114,84% (ostatnia pozycja), K. U. - 65,52%/102,91% (ostatnia pozycja), K. P. - 98,91%/101,80% (przedostatnia pozycja). Natomiast w 1 cykl w 2012 r. B. - 88,21%/116,68% (ostatnia pozycja), K. U. - 49,26%/101,66% (ostatnia pozycja), K. P. - 99,10%/102,44% (ostatnia pozycja), P. - 67,66%/96,99% (przedostatnia pozycja). Wskaźniki te wskazują na bardzo słabe wyniki powoda. Natomiast jak wynika z zeznań świadków A. S. oraz J. G., powód nigdy nie kwestionował wyników i nie twierdził, że dokonano złego wyliczenia, że czegoś nie wzięto pod uwagę. Nie przedstawił w tym względzie żadnej przekonywującej argumentacji. Twierdził jedynie, iż owe niskie wyniki były spowodowane, np. zamianą leku w aptece, brakiem pomocy działu handlowego.

Powód nie kwestionował wyników sprzedażowych będących podstawą wypowiedzenia mu umowy o pracę; nie zaprzeczył więc w dużej części rzeczywistości wskazywanych przyczyn rozwiązania z nim umowy o pracę. Powód zmierzał raczej do zwrócenia Sądowi uwagi na inne aspekty swojej pracy przedstawiciela medycznego – w szczególności rankingi zapamiętywalności. Powód w ocenie Sądu wyrażał życzeniowe stanowisko aby innym elementom oceny jego pracy przydać większe znaczenie. W ocenie Sądu przyjęcie takiego stanowiska powoda nie prowadzi jednak do zniweczenia zasadności wypowiedzenia umowy o pracę. Fakt, iż w innych parametrach oceny powód wypadł lepiej nie może mieć decydującego znaczenia- to pracodawca dokonując oceny definiuje które parametry określają jego oczekiwania wobec pracownika, a rolą Sądu jest ocenić konkretność i rzeczywistość zarzutów stawianych w kontekście tak określonych oczekiwań.

W zebranych materiale dowodowym potwierdziły się okoliczności iż powód w rankingach sprzedaży w różnych konfiguracjach co do poszczególnych leków, cyklach istotnych z punktu widzenia pracodawcy mieścił się w niskich pułapach. Takich ustaleń Sądu nie zmienia dobra ocena współpracy z powodem ze strony lekarzy, farmaceutów, co potwierdziły dowody osobowe zaoferowane przez powoda. Pracodawca nie sformułował wobec powoda zarzutu braku umiejętności współpracy z kontrahentami, klientami, czy np. powtarzające się skargi na zachowanie powoda.

Powód usprawiedliwiając swoją niską pozycję rankingową dowodził w niniejszym procesie iż na jego indywidualny wynik sprzedażowy wpływ miały czynniki utrudnień organizacyjnych stawianych przez pracodawcę takie jak: bierność działu handlowego (...), zmiany planu pracy przez przełożonego „dnia na dzień”, koncentracja na leku (...). Powód zdaje się jednak zapominać, iż jeżeli nawet przyjmiemy że te wszystkie elementy determinowały jego pracę to dotyczyły one wszystkich przedstawicieli zespołu działającego w regionie powoda.

Wszyscy przedstawiciele zespołu i regionu Wrocław mieli takie same warunki pracy, pracowali w takiej samej rzeczywistości rynkowej przy pomocy podobnych narzędzi i środków. Okoliczność ta nie może usprawiedliwić powoda.

Swoje potwierdzenie w zebranych materiale dowodowym znalazły także zarzuty pracodawcy co do organizacji pracy powoda, a wpływające pośrednio na efekt finalny to jest wynik sprzedaży : nieregularne raportowanie, brak efektu programu naprawczego, brak pełnego wykorzystania możliwości budżetu promocyjnego.

Swoje potwierdzenie znalazła również druga z podanych przyczyn, a mianowicie niskiej realizacji celów sprzedażowych. Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, iż poziom realizacji przez powoda produktów aktywnie promowanych kształtował się na poziomie 65 % i był to jeden z najniższych wskaźników nie tylko w rejonie dolnośląskim ale również w skali całego kraju.

Ponadto, powód osiągał bardzo słabe wyniki w segmencie kluczowych produktów linii GP/(...)(K. U.- 6,8% (ostatnia pozycja w regionie), K.P.- 85,3% (ostatnia pozycja w regionie), B.- 30,9% (ostatnia pozycja w regionie), P.- 4,9% (przedostatnia pozycja w regionie).

Trzecią ze wskazanych przyczyn była najniższa w regionie dolnośląskim pozycja w rankingu za 2011 r. – 50 miejsce wśród wszystkich przedstawicieli GP/(...)na 59 osób oraz bardzo niskiego 45 miejsca za 1 cykl w 2012 r. (styczeń - kwiecień).

W toku postępowania zostało potwierdzone, iż powód z wynikiem 25,3 % zajął 50 miejsce w rankingu za 2011 r., co było najniższym wynikiem w regionie dolnośląskim, jednocześnie w 1 cyklu 2012 r. zajął 45 miejsce.

Natomiast uzasadniony okazał się zarzut powoda odnośnie czwartej ze wskazanych przyczyn - bardzo niskiego stopnia realizacji zamówień w aptekach w Polsce w 1 cyklu w 2012 r. Realizacja tego celu była najważniejszym wskaźnikiem efektywności pracy przedstawiciela w cyklu 1 (styczeń - kwiecień 2012 r.) i w przypadku powoda realizacja zamówień w aptekach przedstawiała się następująco: K. U. - 8%, B. - 29%, P. -12%, D.- 12%.

Powód odpowiadał za dystrybucję leków do aptek i w tym zakresie mógł być oceniany przez stronę pozwaną, natomiast absolutnie w żadnym razie nie może odpowiadać za ich dalszą sprzedaż detaliczną w samych aptekach. Całkiem słusznie i zasadnie podnosi, iż był to czynnik niezależny od niego, albowiem np. pomimo przepisania przez lekarza danego preparatu, klient w aptece mógł poprosić przy wykupie recepty o tańszy zamiennik leku. Przyjęcie takiego kryterium, nawet przy uwzględnieniu, iż wszyscy przedstawiciele medyczni pracowali w porównywalnych warunkach, byłoby pozbawione obiektywizmu i niczym nie uzasadnionego przerzucania ciężaru prowadzonej działalności gospodarczej strony pozwanej na pracownika. Powyższa przyczyna nie mogła zatem stanowić podstawy do wypowiedzenia umowy o pracę.

Powód w niniejszym postępowaniu powoływał się także na ocenę roczną dokonaną przez przełożonych na początku roku 2012 za rok 2011, wskazując iż pracodawca zastosował wobec niego ocenę AE czyli „spełniający wymagania”. Uszło jednak uwadze powoda co podkreślił zwłaszcza świadek G. iż podkreślana przez powoda ocena AE była jedynie składową oceny ogólnej końcowej PA „poniżej oczekiwań” „częściowo spełnił wymagania”. Powód podnosił wprawdzie podczas swojego przesłuchania zarzut „podrobienia” jego podpisu na formularzu oceny w aktach osobowych, ale nie poparł tego jakże istotnego zarzutu żadnymi dowodami, nie zgłosił żadnej inicjatywy dowodowej w tym zakresie, a sam zarzut zgłosił dopiero w końcowej fazie postępowania podczas swojego przesłuchania tuż przed zamknięciem przewodu sądowego.

Sąd dokonał ustaleń stanu faktycznego w niniejszej sprawie, w oparciu o zebrane w sprawie dowody z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, które to dokumenty Sąd uznał za wiarygodne, ponieważ zostały sporządzone w przepisanej prawem formie a ich autentyczność, ani treść nie były kwestionowane przez strony w toku postępowania oraz na podstawie zeznań świadków oraz stron.

Oceny zeznań świadków oraz stron, Sąd dokonał w kontekście całego materiału dowodowego. Sąd uznał zeznania świadków za wiarygodne, albowiem były one jasne, konsekwentne i logiczne, a ich zeznania były zbieżne ze sobą, wzajemnie się pokrywały i uzupełniały zgromadzone w sprawie dowody w postaci dokumentów. Z zeznań świadka A. S. wynika, iż w ostatnim okresie zatrudnienia powoda, miała ona wiele uzasadnionych uwag do wykonywanej przez niego pracy w zakresie, np. raportowania, realizacji budżetu promocyjnego. Ponadto świadek ten potwierdza, iż wobec wszystkich przedstawicieli medycznych, były stosowane jednakowe wskaźniki oceny. Trudno zatem przyjąć, iż przedstawione przez stronę pozwaną wyniki były nieobiektywne.

Odnosząc się natomiast do zeznań świadków: R. K. (1), A. H. oraz B. T., którzy wprawdzie współpracę z powodem, jako przedstawicielem medycznym, oceniali bardzo pozytywnie, należy wskazać, iż nie posiadali oni żadnej wiedzy na temat standardów pracy czy planów sprzedażowych obowiązujących u strony pozwanej, a co za tym idzie, ich zeznania w kontekście wskazanych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę były mało przydatne.

Reasumując, w ocenie Sądu, ustalenia poczynione w toku postępowania na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego, pozwoliły na przyjęcie, iż choć nie wszystkie ze wskazanych przyczyn zostały potwierdzone w toku postępowania, to jednak wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było w pełni uzasadnione, albowiem przyczyny

od 1-3 były rzeczywiste i prawdziwe, a osiągnięte przez powoda wyniki mogły być obiektywnie uznane przez stronę pozwaną za niezadowalające.

Z tego też względu należało uznać, iż roszczenie powoda było całkowicie bezzasadne, o czym **orzeczono w punkcie I sentencji wyroku**, oddalającym powództwo. Jak podkreślono bowiem na wstępie rozważań, wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązywania umowy o pracę, a pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań.

Należy przy tym wskazać, iż brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków, jak również zawinione uchybienia obowiązkom pracowniczym, zarówno wtedy, gdy wina pracownika jest umyślna, jak i wtedy, gdy uchybienie jest następstwem niedbalstwa lub lekkomyślności, stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę (por. uchwała SN z dnia 27 czerwca 1985 r., II PZP 10/85, OSNC 1985/11/164; wyrok SN z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNAPiUS 1998/20/598).

Natomiast same przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy. Nie jest też wymagane, udowodnienie zawinionego działania pracownika (por. wyrok SN z 3 sierpnia 2007 r., I PK 79/07, MPPr. 2007/12/651).

Orzeczenie o kosztach w **punkcie II sentencji wyroku**, znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Reguła ta dotyczy także spraw rozpatrywanych przez sądy pracy. Jeżeli zatem pracownik przegra sprawę pracowniczą, winien liczyć się z obowiązkiem zwrotu przeciwnikowi kosztów procesu obejmujących koszty sądowe (o ile były poniesione) oraz koszty zastępstwa procesowego strony reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika.

Ponieważ powód przegrał proces obowiązany jest zwrócić stronie pozwanej poniesione przez nią koszty postępowania w wysokości 60 zł, będące kosztami zastępstwa procesowego. Kwota ta wynika z § 11 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

Mając to na uwadze Sąd zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Przyjęcie wskazanej podstawy zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego, a tym samym stawki 60 zł, Sąd oparł na treści orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 7.08.2002 r., sygn. III PZP 15/02; OSNP 2003/12/285, w którego tezie wskazano, iż w sprawie toczącej się na skutek odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę należy przyjmować jednakową podstawę do zasądzania kosztów zastępstwa prawnego, niezależnie od wyboru żądania. Powyższy pogląd zachowuje także swoją aktualność przy rozpatrywaniu spraw będących odwołaniem od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Pozostałe koszty postępowania (w tym opłata od pozwu od której uiszczenia powód był zwolniony z mocy ustawy) zostały ostatecznie zaliczone na rachunek Skarbu Państwa, o czym orzeczono jak **w punkcie III sentencji wyroku**.