



Sygn. akt II PK 87/14

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 24 lutego 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący, sprawozdawca)  
SSN Jolanta Strusińska-Żukowska  
SSA Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa J. P.  
przeciwko A. L. P. Spółka z o.o. w W.  
o odszkodowanie,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 24 lutego 2015 r.,  
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.  
z dnia 31 października 2013 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi  
Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o  
kosztach postępowania kasacyjnego.**

### **UZASADNIENIE**

Sąd Okręgowy w W. VII Wydział Pracy wyrokiem z dnia 31 października 2013 r., po rozpoznaniu apelacji powoda J. P. od wyroku Sądu Rejonowego /.../ X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 10 lipca 2013 r. oddalającego

powództwo przeciwko A. L. P. Spółki z o.o. w W. o odszkodowanie, zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził na rzecz powoda kwotę 21.000 zł oraz uchylił orzeczenie o kosztach zastępstwa prawnego zawarte w wyroku Sądu pierwszej instancji, a także zasądził od pozwanej na rzecz powoda 30 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

W pozwie powód domagał się kwoty 21.000 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, twierdząc, że wskazane w nim przyczyny były nieprawdziwe. Sąd Rejonowy ustalił, że według 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 d. wskaźnika Penetracji Value za 1 cykl w 2012 r. (styczeń-kwiecień) i 3 cykl w 2011 r. (wrzesień-grudzień) w większości kluczowych produktów linii GP/CNS. 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. Betaserc - 88,21%/116,68% (ostatnia pozycja), Klacid Uno - 49,26%/101,66% (ostatnia pozycja), Klacid Ped - 99,10%/102,44% (ostatnia pozycja), Phlebodia - 67,66%/96,99% (przedostatnia pozycja). W 3 cykl w 2011 r. Betaserc - 89,25%/114,84% (ostatnia pozycja), Klacid Uno - 65,52%/102,91% (ostatnia pozycja), Klacid Ped - 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 d. i całym kraju wynosi 81%. Pracownik ma również bardzo słabe udziały w rynku w danym okresie w porównaniu do pozostałych pracowników regionu d. w kluczowych produktach linii GP/CNS, które wynoszą odpowiednio: Klacid Uno - 6,8%/14,1%/13,8% (ostatnia pozycja w regionie), Klacid Ped - 85,3%/88,1%/86% (ostatnia pozycja w regionie), Betaserc - 30,9%/40,8%/35% (ostatnia pozycja w regionie), Phlebodia - 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/CNS na 59 osób oraz bardzo niskiego 45 miejsca za cykl 1 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: Klacid Uno - 8%, Betaserc - 29%, Phlebodia -12%, Disnemar - 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 i podjął decyzję o wypowiedzeniu umowy o pracę. W konsekwencji Sąd Rejonowy uznał, że trzy spośród czterech wskazanych przyczyn wypowiedzenia okazały się rzeczywiste i prawdziwe, a osiągnięte przez powoda wyniki mogły być obiektywnie uznane przez pozwaną za niezadowalające. Dlatego wypowiedzenie umowy o pracę było w pełni uzasadnione. Materiał dowodowy potwierdził, że powód w rankingach sprzedaży w różnych konfiguracjach co do poszczególnych leków, w cyklach istotnych z punktu widzenia pracodawcy mieścił się w niskich pułapach (pierwsza przyczyna wypowiedzenia). Powód nie kwestionował wyników sprzedażowych będących podstawą wypowiedzenia, podając jedynie, że miały na nie wpływ utrudnienia organizacyjne po stronie pracodawcy: bierność działu handlowego TRADE, zmiany planu pracy przez przełożonego „z dnia na dzień”, koncentracja na jednym leku (LACTEOL). W ocenie Sądu, okoliczności te nie mogły usprawiedliwić powoda, ponieważ „wszyscy przedstawiciele zespołu i regionu W. mieli takie same warunki pracy, pracowali w takiej samej rzeczywistości rynkowej przy pomocy podobnych narzędzi i środków”. Zasadności wypowiedzenia umowy o pracę nie może niweczyć fakt, że w niektórych parametrach oceny pracy przedstawiciela medycznego powód wypadł lepiej. Tymczasem to pracodawca definiuje, które parametry określają jego oczekiwania wobec pracownika, a „rolą Sądu jest ocena konkretności i rzeczywistości zarzutów stawianych w kontekście tak określonych oczekiwań”. Poczynionych w zakresie wyników sprzedażowych ocen Sądu nie zmieniała dobra ocena współpracy z powodem ze strony lekarzy czy farmaceutów. Pracodawca nie sformułował bowiem wobec powoda zarzutu braku umiejętności współpracy z kontrahentami lub klientami. Potwierdzenie znalazły ponadto zarzuty do organizacji pracy powoda, które wpływały „pośrednio na efekt finalny to jest wynik sprzedaży: nieregularne raportowanie, brak efektu programu

naprawczego, brak pełnego wykorzystania możliwości budżetu promocyjnego”. Rzeczywista okazała się też druga przyczyna wypowiedzenia, tj. niska realizacja celów sprzedażowych, ponieważ „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, a w segmencie kluczowych produktów linii GP/CNS powód osiągał bardzo słabe wyniki (między ostatnią a przedostatnią pozycją w regionie dla poszczególnych produktów)”. Potwierdzona została też trzecia przyczyna wypowiedzenia, gdyż powód z wynikiem 25,3% zajął 50 miejsce w rankingu za 2011 r., co było najniższym wynikiem w regionie d., a w 1 cyklu 2012 r. zajął 45 miejsce. Tylko czwarta przyczyna wypowiedzenia, tj. niski stopień realizacji zamówień w aptekach, nie mogła stanowić uzasadnienia wypowiedzenia. Powód odpowiadał za dystrybucję leków do aptek i w tym zakresie mógł być oceniany przez pozwaną, natomiast w żadnym razie nie odpowiadał za ich dalszą sprzedaż detaliczną w aptekach, gdyż jest to czynnik niezależny od pracownika (pomimo przepisania przez lekarza danego leku, klient w aptece może kupić jego tańszy zamiennik). Przyjęcie takiego kryterium, nawet przy uwzględnieniu, że wszyscy przedstawiciele medyczni pracowali w porównywalnych warunkach, byłoby pozbawione obiektywizmu i niczym nieuzasadnionym przerzucaniem ryzyka prowadzonej działalności gospodarczej pozwanej na pracownika. W ocenie Sądu Rejonowego „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”.

Natomiast Sąd Okręgowy uwzględnił apelację powoda, wprawdzie przyjął za własne ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, jednak nie podzielił jego ocen prawnych. Zdaniem Sądu Okręgowego, wskazane przyczyny wypowiedzenia nie były rzeczywiste i nie uzasadniały wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Umowa o pracę jest umową starannego działania, a nie umową rezultatu, tak jak przy umowie o dzieło. Pracownik zobowiązuje się do starannego wykonywania pracy lub „do bycia w gotowości”. Pozwana nie wykazała niestaranności powoda w

wykonywaniu jego obowiązków pracowniczych w kontaktach z klientami pozwanej (lekarzami, farmaceutami). Powód był zatrudniony na stanowisku przedstawiciela medycznego. Stanowisko to zostało powołane do prowadzenia skutecznej promocji powierzonych preparatów na podległym terenie, nawiązywaniu i podtrzymywaniu kontaktów z lekarzami, szpitalami, aptekami, budowaniu opinii o firmie pozwanej, jako profesjonalnym przedsiębiorstwie, dostarczającym najwyższej jakości produkty, rozwiązania zdrowotne i obsługę. „Według założeń pozwanej staranne działanie w tym zakresie miało prowadzić do realizacji określonych ogólnie celów sprzedażowych”. Sąd Okręgowy zgodził się z apelacją, że sformułowane przyczyny wypowiedzenia były błędne, „ponieważ to z jakości pracy wynikać mogą ale nie muszą, określone wartości sprzedażowe - nie zaś odwrotnie”. Sąd Rejonowy zasadnie wskazał, że powód nie może odpowiadać za sprzedaż detaliczną w samych aptekach, gdyż był to czynnik od niego niezależny, „jednakże ta konstatacja Sądu Rejonowego nie została przełożona na wydany w sprawie wyrok”. Rację ma apelujący, że „Sąd rozpoznający sprawę nie powinien uwzględniać innych przyczyn wypowiedzenia, niż powołane w piśmie rozwiązującym umowę o pracę. Pozwana, jako przyczynę wypowiedzenia, podawała niezadowolające wyniki sprzedażowe i indeksy ocen tych wyników. W toku procesu natomiast nowe, nie formowane wcześniej w wypowiedzeniu zarzuty np. odnośnie nieregularnego raportowania wyników pracy przez powoda nie mogło być uwzględnione przez Sąd Rejonowy, a zostało sprzecznie z art. 30 § 4 k.p.” Dlatego Sąd Okręgowy uznał, że „wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było formalnie skuteczne, jednak merytorycznie nieuzasadnione (art. 45 § 1 k.p.)” oraz zmienił zaskarżony wyrok zasądzając na rzecz powoda dochodzone odszkodowanie.

W skardze kasacyjnej pozwana zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego: 1/ art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. przez błędną wykładnię i przyjęcie, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie była rzeczywista, 2/ art. 45 § 1 k.p. przez błędną wykładnię i uznanie, że pomimo stwierdzenia, iż pracodawca może stosować politykę kadrową zapewniającą prawidłową realizację zadań, rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest nieuzasadnione (błędne), albowiem mierzalne efekty pracy pracownika nie mogły świadczyć o jakości jego pracy, a dla zasadnego rozwiązania umowy o pracę z powodu

nieosiągnięcia satysfakcjonujących wyników sprzedażowych przedstawiciela medycznego, konieczne jest wykazanie jego niestaranności, 3/ art. 45 § 1 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie oraz dokonanie analizy i oceny zasadności przyczyn rozwiązania umowy o pracę wyłącznie w aspekcie praw i interesów pracownika, z pominięciem zasługującego na ochronę interesu pracodawcy w osiągnięciu jak najlepszych wyników sprzedaży. W skardze zarzucono też naruszenie przepisów prawa procesowego, tj. art. 382 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez niewskazanie, „w czym wyrażała się nierzeczywistość przyczyny rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, co jest istotnym elementem merytorycznego rozstrzygnięcia w sprawie i skupienie się wyłącznie na wyjaśnieniu kwestii nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę, co w konsekwencji powoduje, że treść uzasadnienia orzeczenia Sądu Okręgowego uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу w zakresie nierzeczywistości przyczyny”.

Okolicznością uzasadniającą przyjęcie skargi do rozpoznania jest występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, „czy mając na uwadze fakt, że umowa o pracę nie jest umową rezultatu lecz starannego działania, pracodawca może zasadnie zwolnić pracownika - przedstawiciela medycznego - z powodu osiągania przez niego niskich wyników sprzedaży, których poziom nie jest dla pracodawcy satysfakcjonujący i odbiega od efektów pracy osiąganych przez innych pracowników, wykonujących pracę na analogicznych stanowiskach, mających tożsame warunki pracy oraz wykonujących swoje obowiązki w podobnych warunkach gospodarczych i społecznych, nawet jeżeli pracownikowi temu nie można zarzucić niestaranności i niesumienności ?”

Skarżąca wskazała, że wbrew stanowisku Sądu Okręgowego, „efekty pracy przedstawiciela medycznego, definiowane jako wartości sprzedażowe świadczą o jakości (efektywności) pracy. Oceny tej można dokonać obiektywnie, przy uwzględnieniu efektów osiąganych przez innych przedstawicieli, działających na podobnym terenie, w porównywalnych warunkach, przy użyciu podobnych narzędzi. Nie sposób bowiem założyć, że pracownik, który osiąga niskie wartości sprzedażowe (nie realizuje planów) osiąga je dzięki satysfakcjonującej jakości (efektywności) pracy”. Stanowisko Sądu Okręgowego powoduje odebranie

pracodawcy uprawnienia do regulowania zasobów kadrowych - względem szczególnej grupy zawodowej, jaką są przedstawiciele medycy - w oparciu o kryterium osiągniętych wyników i prowadzi do sprzecznej z interesem pracodawcy sytuacji, w której przedstawiciele medycy, od których w określonym zakresie zależy rentowność przedsiębiorcy, a którym nie można zarzucić niestaranności w wykonywaniu obowiązków i nie mogą zostać zwolnieni z pracy, mimo że nie osiągają oczekiwanych efektów. Odbiera to pracodawcy możliwość zatrudnienia w ich miejsce nowych pracowników, „wobec których istnieje przypuszczenie, że będą osiągać zakładane plany”.

W konsekwencji skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu wraz z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach procesu za postępowanie kasacyjne, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz skarżącej kosztów procesu za wszystkie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zawierała usprawiedliwione zarzuty i podstawy zaskarżenia, ponieważ Sąd pracy drugiej instancji nie powinien ingerować w uprawnienia pracodawcy do rozwiązania za wypowiedzeniem stosunku pracy z pracownikiem, który był nieefektywny w świadczeniu obowiązków pracowniczych, bo uzyskiwał najniższe, niezadowolające, niesatysfakcjonujące i nieakceptowalne „sprzedażowe” wyniki pracy na stanowisku przedstawiciela medycznego w porównaniu do innych pracowników zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, choćby nie można mu było przypisać braku sumienności lub staranności w wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Wprawdzie umowę o pracę zalicza się do umów (kontraktów) starannego działania, ale nie oznacza to, że ocena starannego wykonywania obowiązków pracowniczych odbywa lub obywają się bez względu na wyniki (efekty) świadczonej pracy. Tymczasem każda praca wykonywana na podstawie umowy o pracę (umowy starannego działania) jest

wynagradzana z uwzględnieniem ilości i jakości wykonanej pracy, tj. ze względu na tak określone „mieralne” jej wyniki (por. art. 78 § 1 lub art. 83 k.p.). Taka wynikowa ocena efektów świadczonej pracy nie oznacza przerzucenia ryzyka gospodarczego pracodawcy na pracownika, ponieważ powód nie został obarczony odpowiedzialnością za niezadowalające wyniki sprzedaży detalicznej artykułów medycznych oferowanych aptekom, bowiem tak nazwana przyczyna wypowiedzenia została prawidłowo zdyskwalifikowana jako nieuzasadniona. Warto jednak sygnalizować, że obarczenie pracodawcy ryzykiem prowadzenia działalności gospodarczej i technicznej lub osobowym nie wpływa tylko w istotny sposób na należne pracownikowi wynagrodzenie za pracę, jeżeli nie można mu zarzucić wadliwego (niestarannego lub niesumiennego) świadczenia pracy (por. art. 81 k.p.). Natomiast pracodawca jest uprawniony i może podejmować prawem dopuszczalne kroki (środki) w celu zminimalizowania ryzyka prowadzonej działalności, zwłaszcza nastawionej na osiągnięcie zysku, w tym dokonywać redukcji lub restrukturyzacji stanu osobowego zatrudnienia przez zwalnianie niepotrzebnych lub nieefektywnych pracowników dla osiągnięcia poprawy niesatysfakcjonujących wyników ekonomicznych prowadzonej działalności gospodarczej. Ponadto i na ogół w razie „wynikowej” oceny pracy stosowane są wynikowe sposoby wynagradzania pracowników uzależnione od ilości i jakości wykonywanej pracy, np. wynagrodzenie prowizyjne sprzyjające dążeniu do uzyskania najwyższej efektywności pracy. Równocześnie jednak brak oczekiwanej przez pracodawcę efektywności wykonywania obowiązków pracowniczych uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę w zwykłym trybie jej wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97 (OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 598). W utrwalonej judykaturze przyjmuje się, że pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach autonomicznego prawa doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie zadań i efektywne prowadzenie działalności gospodarczej, jeżeli przewiduje, że zmniejszenie stanu zatrudnienia lub zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiągnięcie lepszych wyników (efektów) lub zminimalizowanie ryzyka prowadzonej działalności gospodarczej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 557).



W poddanej kasacyjnemu osądowi sprawie pozwany pracodawca wykazał obiektywne przyczyny utrzymującej się w długim okresie czasu pracy niezadowolającej jakości pracy powoda w postaci: najniższego w regionie d. wskaźnika udziału („penetracji”) promowanych produktów na poziomie regionalnym w porównaniu z rynkowym udziałem tych samych produktów na poziomie krajowym w tym samym okresie (przedziale czasowym), niskiej realizacji celów sprzedażowych promowanych produktów w porównaniu do wyników uzyskiwanych przez pozostałych pracowników tego samego regionu i rynku sprzedaży oraz najniższej w regionie pozycji rankingowej wśród przedstawicieli medycznych regionu d. w 2011 r. i odległej 45 lokacie za cykl pierwszy (styczeń- kwiecień) 2012 r. Pomimo wdrożenia planu naprawy oraz wielokrotnych uwag przełożonego w zakresie niskich ocen jakości i wyżej opisanych „mierzalnych” efektów pracy nie nastąpiła oczekiwana poprawa wyników pracy skarżącego i dlatego pozwany „nie widział możliwości dalszego zatrudnienia powoda i podjął decyzję o wypowiedzeniu umowy o pracę”. Takiej ocenie o braku oczekiwanych efektów wykonywania pracy przez powoda nie można zarzucić arbitralności, dowolności ani sprzeczności z zasadami współżycia społecznego wskazanych skarżącemu trzech przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli pozwany w oparciu o tak ujawnione kryteria ocenianej pracy doszedł do przekonania, że było to niezbędne lub potrzebne do uzyskiwania lepszych wyników lub zminimalizowania ryzyka prowadzonej działalności gospodarczej, choćby zwalnianemu pracownikowi nie można było zarzucić niestaranego lub niesumiennego wykonywania pracy. Pracodawca może zatem zasadnie rozwiązać stosunek pracy za wypowiedzeniem z pracownikiem zatrudnionym w charakterze przedstawiciela medycznego, który samodzielnie organizuje i wykonuje obowiązki pracownicze, wymagające realizacji wyznaczonych mu planów promocyjnych oraz udziału promowanych produktów na określonym rynku sprzedaży, ale nie osiąga wyników porównywalnych z wynikami pracy innych przedstawicieli medycznych, choćby nie było w tym (w wykonywaniu pracy przedstawiciela medycznego) zawinienia, niestaranności ani niesumienności pracowniczej. Inaczej rzecz ujmując, pracodawca nie ma obowiązku zatrudniania niewydajnego pracownika, który uzyskuje najniższe wyniki w pracy przedstawiciela medycznego w porównaniu do innych zatrudnionych na takich samych

stanowiskach pracy, choćby nie było w tym jego zawinienia, niestaranności lub niesumienności pracowniczej.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy uznał za usprawiedliwione podstawy i zarzuty kasacyjne, co wymagało orzeczenia jak w sentencji na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c.