

Sygn. akt IV P 25/19

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 sierpnia 2019 r.

Sąd Rejonowy w Suwałkach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Karol Kwiatkowski
Ławnicy:	Henryk Stanisław Bołtrukanis Alicja Butkiewicz
Protokolant:	sekr. sądowy Małgorzata Chmielewska

po rozpoznaniu w dniu 29 lipca 2019 r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa **M. B. (1)**

przeciwko (...) **Polska Sp. z o. o z/s w W.**

o przywrócenie do pracy

I. Przywraca powódkę M. B. (1) do pracy w pozwanej (...) Polska Sp. z o. o z/s w W. na poprzednich warunkach pracy i płacy.

II. Zasądza od pozwanej (...) Polska Sp. z o. o z/s w W. na rzecz powódki M. B. (1) wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w kwocie 7.270,67 zł (siedem tysięcy dwieście siedemdziesiąt złotych 67/100) brutto, pod warunkiem podjęcia pracy w wyniku przywrócenia do pracy.

III. Zasądza od pozwanej (...) Polska Sp. z o. o z/s w W. na rzecz powódki M. B. (1) kwotę 2.530,00 zł (dwa tysiące pięćset trzydzieści złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 1.530,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

IV. Nakazuje pobrać od pozwanej (...) Polska Sp. z o. o z/s w W. na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w Suwałkach) kwotę 2.600,00 zł (dwa tysiące sześćset złotych 00/100) tytułem brakującej części opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona.

Henryk Stanisław Bołtrukanis Alicja Butkiewicz

SSR Karol Kwiatkowski

Sygn. akt IV P 25/19

UZASADNIENIE

Powódka M. B. (1) w pozwie skierowanym przeciwko (...) sp. z o.o. w W. domagała się uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia umowy o pracę – przywrócenie jej do pracy na dotychczasowym stanowisku oraz zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Ponadto wniosła o nałożenie zgodnie z art. 477(2)§2 kpc na pozwaną w wyroku obowiązku dalszego zatrudnienia jej na dotychczasowym stanowisku do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy. Domagała się również zasądzenia od pozwanej na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, iż w dniu 26 lutego 2019 r. pracownik pozwanej A. W. - przełożona powódki - w formie ustnej dokonała oświadczenia dla powódki o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony, bez podania przyczyn wypowiedzenia. Do dnia wniesienia powództwa nie przedstawiono jej oświadczenia pracodawcy w formie pisemnej. Nie jest też prawdą iż powódka odmówiła odebrania od swojej przełożonej pisma zawierającego oświadczenie pracodawcy. W dniu 26 lutego 2019 r. A. W. nie podjęła żadnej próby wręczenia powódce jakiegokolwiek oświadczenia na piśmie. Powódka zaś w żadnej mierze nie unikała przyjęcia takiego pisemnego oświadczenia. W okolicznościach dość nietypowych, A. W. wykrzyczała oświadczenie, iż powódka „już nie pracuje”, w sytuacji gdy ta ruszała samochodem z parkingu restauracji (...) w P..

W uzupełnieniu pozwu, odnosząc się do przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, powódka zarzuciła, iż wskazywana przez pozwanego pierwsza z przyczyn wypowiedzenia nie ma oparcia w rzeczywistym przebiegu zdarzeń i jest nieprawdziwa. Powódka jest pracownikiem pozwanego od 9 lat i w tym czasie nigdy nie była karana przez pracodawcę karą porządkową, ani nie też nie udzielano jej na piśmie żadnych uwag, co do jakości wykonywanej przez nią pracy. Przeciwnie w 2015 r. awansowała a o jej umiejętnościach wypowiedziano się bardzo dobrze, o czym świadczą dokumenty z akt osobowych. Trzeba też zauważyć, iż na przestrzeni lat pracy powódki realizacja założonych planów przebiegała różnie i nigdy z tego powodu powódka nie była rozliczana. Pozwany pracodawca czyni odniesienie do planu rozwoju, który obowiązywał w okresie wrzesień-grudzień 2018 i ustala, iż powódka osiągnęła niezadowolające wyniki w kilku istotnych dla niego obszarach. Przy czym po pierwsze nie precyzuje jakie wyniki miała osiągnąć, jakie wyniki osiągnęła, które to są obszary istotne dla pracodawcy. W ten sposób nie możliwe jest odniesienie się szczegółowe do stawianego zarzutu. Oceny pracy powódki dokonywała osoba tj. A. W., która przyszła na miejsce jej dotychczasowej przełożonej tj. J. W. i pracowała z powódką tylko niecałe 2 miesiące. Nie jest zrozumiałym jak w tak krótkim czasie można dokonać właściwej oceny pracy pracownika, który swoimi wynikami nie odbiega od wyników innych pracowników i realizuje plan w takim samym stopniu jak inni. Przede wszystkim, jeżeli powódka miała tak dalece odbiec od realizacji założonego planu, to dlaczego otrzymywała premie m.in. też za realizację planu. Niejasny jest też dobór pracownika do zwolnienia, jeżeli inni pracownicy mieli wyniki gorsze a pracodawca wobec nich nie wyciągnął tak dotkliwych konsekwencji. Według wiedzy powódki, pracownik M. B. (2) również miała taki sam plan rozwoju i go nie zrealizowała. Pracownik M. M. miała plan naprawczy i również go nie zrealizowała. Dodatkowo, jeżeli powódka osiągnęła, w ocenie pracodawcy, wynik poniżej oczekiwanego poziomu realizacji w „kluczowych dla pracodawcy obszarach wyszczególnionych w planie rozwoju”, to wskazać trzeba na okoliczności, które zaszły niezależnie od pracownika, a mianowicie takie jak braki w dostępności określonych produktów, co spowodowało, iż niemożliwe było osiągnięcie założonego celu. Kolejnym powodem braku osiągnięcia założonego wyniku było to, iż w połowie trwającego okresu, ze względu na tak dobre wyniki, niespodziewania nastąpiło zwiększenie celów promocyjnych. Powódka z przyczyn niezależnych od niej, długotrwała nieobecność w pracy z powodu choroby jej poprzednie przełożonej J. W., nie otrzymała żadnego wsparcia menadżerskiego, o które prosiła, a które jest bardzo ważne w jej pracy. Dodatkowo, co było w zwyczaju i wcześniej miało miejsce, nie było podsumowania po zrealizowaniu planu. Jeśli pracodawca zarzuca też jej nie osiągnięcie założonego wyniku, to też wskazać trzeba na wysokość budżetu jakim dysponowała właśnie w czasie trwania wskazywanego okresu a było to tylko 3.000,00 zł na 4 miesiące. Gdy w styczniu 2019 r. tylko na ten jeden miesiąc otrzymała taką kwotę. Nie bez znaczenia pozostaje również okoliczność, iż powodem wyników, które dla pracodawcy są niewystarczające, może być brak raportowania w tym okresie, przez jedną hurtownię z S. czy innego miasta. Ostatecznie też polityką firmy jest przecież promocja a nie sprzedaż. Żaden pracownik nie może być rozliczany ze sprzedaży, ponieważ nie sprzedaje leków tylko je promuje. Powódka nigdy nie mogła wpływać na preskrypcję danego lekarza. Odnośnie punktów 2 i 3 jako wskazanych przyczyn wypowiedzenia, to powódka wskazała, iż całkowicie ich nie rozumie i nie potrafi się do nich odnieść. Przez cały okres swojej pracy nigdy nie spotkała się z zarzutem, iż nie

potrafi czytać czy analizować wskaźników albo nie zna specyfiki swojego terytorium. Strona pozwana w żaden sposób nie przedstawiła jej konkretnych zarzutów związanych ze wskazywanymi przyczynami wypowiedzenia umowy o pracę.

W odpowiedzi na pozew, pozwana (...) sp. z o.o. w W. domagała się oddalenia powództwa w całości.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwana wskazała, iż dnia 26 lutego 2019 r. powódka odbyła ze swoją przełożoną - A. W. trzy wizyty u lekarzy w miejscowości P., Po odbyciu tych spotkań powódka wraz z ze swoją przełożoną udały się na spotkanie w hotelu (...) w P.. Podczas spotkania, w którym oprócz powódki i jej przełożonej A. W. udział wzięła również (...) Kierownik Sprzedaży B. Ś., powódka została poinformowana o tym, że celem spotkania jest przekazanie jej pisemnego oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Po przekazaniu tej informacji przełożona powódki przystąpiła do ustnego odczytywania treści pisemnego oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką. Na te informacje powódka zareagowała ucieczką - najpierw do toalety, a następnie na parking. Powódka odmówiła kontynuowania spotkania i odebrania pisemnego oświadczenia pracodawcy. Przy samochodzie powódka została poinformowana przez przełożoną, że może w każdej chwili wrócić na spotkanie i odebrać oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Pomimo tego, że przełożona i B. Ś. zadeklarowały, że będą oczekiwać na powódkę jeszcze przez godzinę, powódka nie skontaktowała się już z przełożoną i odmówiła odebrania oświadczenia pracodawcy. Niezwłocznie po wyjściu ze spotkania powódka skierowała do działu H. R. pracodawcy informację mailową, w której wskazała, że przerwała spotkanie z przełożoną, a także że przełożona poinformowała ją, że ma do przekazania powódce „jakieś papiery”. Nie można mieć wątpliwości, że chodziło właśnie o pisemne oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem. Tym samym w informacji mailowej powódka przyznała, że uzyskała od przedstawicielki Spółki informację o tym, że może odebrać oświadczenie pracodawcy, jednak powódka nie skorzystała z tej możliwości. W związku z tym, że podczas spotkania 26 lutego 2019 r. powódka odmówiła odebrania od swojej przełożonej pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, Spółka pismem z dnia 28 lutego 2019 r. poinformowała powódkę, że jej odmowa nie wpływa na skuteczność i prawidłowość oświadczenia pracodawcy z 26 lutego 2019 r. Niezależnie od tego, że pracodawca umożliwił powódce zapoznanie się z oświadczeniem podczas spotkania dnia 26 lutego 2019 r., od dnia wystosowania wyżej wspomnianego pisma, w siedzibie Spółki dostępne było pisemne oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę - to samo, którego przyjęcia powódka odmówiła 26 lutego 2019 r. Pomimo że Spółka zarówno podczas spotkania 26 lutego, jak i później, oferowała powódce zapoznanie się z pisemnym oświadczeniem pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, do dnia dzisiejszego powódka z takiej możliwości nie skorzystała. Na prawidłowość złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę nie wpływa to, że odbiorca oświadczenia faktycznie nie zapoznał się z treścią tego oświadczenia. Istotne jest, aby stworzyć taką sytuację, w której rzeczywiste zapoznanie się z treścią takiego oświadczenia było możliwe, a nie doszło do tego z woli adresata. Nie ulega wątpliwości, że pracodawca taką możliwość powódce zapewnił i tylko odmowa powódki sprawiła, że nie zapoznała się ona z pisemnym oświadczeniem pracodawcy w dniu 26 lutego 2019r.

Odpowiadając na zarzuty powódki zgłoszone w toku procesu, a kwestionujące przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, pozwana w kolejnym piśmie procesowym wskazała, iż plan naprawczy (rozwojowy) został opracowany i wdrożony do realizacji przez powódkę, ale również, że w przeważającej części plan ten nie został przez powódkę zrealizowany. Powódka potwierdzając otrzymanie planu naprawczego (rozwojowego) nie zgłosiła żadnych zastrzeżeń ani wątpliwości odnośnie do jego treści i założeń. Powódka nie brała odpowiedzialności za osiągnięte wyniki i sytuację na zarządzanym przez nią terenie, nie miała wystarczającej wiedzy o podjętych przez siebie aktywnościach w terenie, zrzuciła odpowiedzialność za brak realizacji planu naprawczego na nieobecność swojej poprzedniej przełożonej oraz nie wykazywała się proaktywną postawą w celu poprawienia uzyskiwanych wyników. Powódka jako przedstawiciel medyczny jest odpowiedzialna za teren swojej pracy i po otrzymaniu wyników za dany miesiąc powinna dokonać analizy aktualnej sytuacji. Po uzyskaniu „fatalnych” wyników we wrześniu jej obowiązkiem było zidentyfikowanie przyczyny takiej sytuacji, a nie zwracanie się do przełożonego z prośbą o rozwiązanie problemu. Ponadto nieobecność w pracy przełożonej powódki nie zwalniała jej w najmniejszym stopniu z realizacji zadań, nie wyłączając osiągnięcia celów wskazanych w planie naprawczym (rozwojowym). Z korespondencji wynika również, że poprzednią przełożoną

powódki w czasie jej nieobecności zastępował inny pracownik, do którego powódka mogła zgłaszać ewentualne uwagi i pytania. Dodatkowo powódka mogła zwracać się do Kierownika Krajowego J. S..

Sąd ustalił, co następuje:

M. B. (1) pozostawała zatrudniona w (...) Sp. z o.o. w W. na stanowisku starszego przedstawiciela medycznego w D. C., na terenie województwa (...) i (...), na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia 22.08.2011r.

/dowód: umowa o pracę k. 39/B akt osobowych, opis stanowiska k. 53/B akt osobowych/

Do obowiązków M. O.-B. należało:

1. W zakresie kontaktów z klientami: Planuje i realizuje kontakty z klientami w celu realizacji założonych celów promocyjnych i marketingowych przy optymalnym wykorzystaniu narzędzi promocyjnych i marketingowych dostępnych w firmie, w ramach obowiązującego kodeksu etycznego grupy S..

1. W zakresie wiedzy o produkcie: S. aktualizuje swoją wiedzę merytoryczną/medyczną z zakresu związanego z promowanymi produktami. i ich obszarami terapeutycznymi.

2. W zakresie promocji produktów: Odpowiada za promocję produktów według założonej strategii marketingowej i obowiązującej komunikacji marketingowej oraz zgodnie z prawem farmaceutycznym.

3. W zakresie monitoringu dostępności produktów: Monitoruje dostępność promowanych produktów na terytorium swojej pracy.

4. W zakresie współpracy wewnętrznej: Współpracuje z przedstawicielami innych zespołów i działów przy realizacji specyficznych projektów (kopromocje produktowe, K. - przetargi, przekazywanie terenu, grupy marketingowe)

5. W zakresie raportowania: Raportuje wszystkie aktywności promocyjne oraz wydatki zgodnie z procedurami obowiązującymi w firmie. Tworzy raporty dzienne wizyt dla bezpośredniego przełożonego.

6. W zakresie działań niepożądanych: Zgłasza wszelkie niepożądane działania leków zgodnie z obowiązującą procedurą P.

7. W zakresie informacji rynkowej: Gromadzi i przekazuje przełożonym informacje dotyczące rynku oraz działań konkurencji.

8. W zakresie wymiany wiedzy: Bierze czynny udział we wszystkich spotkaniach firmowych Spółki (przygotowuje się do spotkań i aktywnie uczestniczy w warsztatach)

9. W zakresie szkolenia: W zależności od potrzeb, szkoli w terenie nowo przyjętych pracowników.

10. W zakresie wydarzeń poza-wizytowych: Odpowiada za realizację w terenie projektów promocyjno-marketingowych np. spotkań promocyjnych, sympozjów, konferencji, warsztatów, obsługę (...) klientów na zlecenie (...) Kierownika ds. (...),

11. W zakresie budowy wizerunku firmy: Buduje pozytywny wizerunek Spółki na zewnątrz organizacji.

/dowód: opis stanowiska k. 53/B akt osobowych/

W dniu 29.08.2018r. bezpośrednia przełożona M. B. (1) J. W. sporządziła dla w/w plan rozwoju terenu.

Zgodnie z tym planem, analizie będą podlegały następujące wytyczne :

1. Termin planu rozwojowego : wrzesień - grudzień 2018

1. Realizacja celu sell -in w preparacie T. + (...) total min. 100%
2. Realizacja celu sell-in i sell- out w preparacie E. - total min. 100 %
3. Zwiększenie śr. M. w T. , C., O. .

- (...):

śr. M. w okresie 03-06.2018 był na poziomie 3,9 %, oczekiwany jest wzrost w okresie 09-12.2018 powyżej 3,9 %

- (...):

śr. M. w okresie 03-06.2018 był na poziomie 1,9 %, oczekiwany jest wzrost w okresie 09-12.2018 powyżej 1,9 %

* (...):

śr. M. w okresie 03-06.2018 był na poziomie 0,92 %, oczekiwany jest wzrost w okresie 09-12.2018 powyżej 0,92 %

4. Zwiększenie efektywności jakości pracy, nacisk na :

- Nawiązanie do ustaleń z poprzedniej wizyty
- Sondowanie potencjału lekarza i poszukiwanie nowych pacjentów
- Umiejętne identyfikowanie i prezentowanie korzyści (Produkt- Cecha- Korzyść)
- Zamykanie wizyt

5. Współpraca z DF na terenie - bieżące raporty zawierające konkretne dane jakie efekty sprzedażowe udało Ci się uzyskać od aptecznego.

6. Analiza wyników I. po każdym miesiącu .

/dowód: korespondencja mailowa k. 112-112v/

W okresie realizacji planu rozwoju terenu w okresie IX-XII 2018r. wystąpił brak dostępności opakowań preparatu (...). Odnotowano bardzo dynamiczny rozwój rynku dla preparatu (...). Jednocześnie pracodawca w toku cyklu rozliczeniowego zwiększył cel sprzedażowy na preparat (...). W tym okresie M. O.-B. miała utrudnione wsparcie menadżerskie, gdyż jej bezpośrednia przełożona przebywała na długotrwałym zwolnieniu lekarskim. Dopiero pod koniec listopada 2018r. uzyskała informację, że nastąpiła zmiana na stanowisku menadżerskim i odtąd jej bezpośrednią przełożoną będzie A. W..

M. B. (1) współpracowała na podległym jej terenie z Doradcą Farmaceutycznym G. H., poprzez zapewnianie dostępności w odpowiednio dużych ilościach prezentowanych przez nią preparatów w kluczowych aptekach (zwłaszcza jeżeli chodzi o E., T., T., C.).

/dowód: korespondencja mailowa k. 80-83, 84-87, 88-89, 98-100, wyjaśnienia informacyjne powódki M. B. (1) – por. protokół skrócony rozprawy z dnia 8.05.2019r. k. 59v-60, zeznania powódki M. B. (1) w charakterze strony – por. protokół skrócony rozprawy z dnia 29.07.2019r. k. 114-116, zeznania świadków A. W. i B. Ś. – por. protokół skrócony rozprawy z dnia 19.06.2019r. k. 93v-96/

Za okres IX-XII 2018r. M. B. (1) uzyskała następujące wyniki realizacji planu rozwoju terenu:

- realizacja celu sell-in w preparacie T. + (...) 95,4 %

- realizacja celu sell-in i sell-out w preparacie E. 37,57%

- M. w produkcji T. – 3,53%

- M. w produkcji C. – 1,98%

- M. w produkcji O. – 0,85%

We wskazanym okresie M. O.-B. nie składała raportów coachingowych bezpośrednio przełożonej w drodze mailowej z uwagi na przyjętą praktykę z dotychczasową przełożoną J. W. i brak odmiennych ustaleń z nową przełożoną.

Za okres XI-XII 2018r. M. O.-B. zrealizowała cele w 90,5 %, co plasowało ją na 5 miejscu w 9-osobowym zespole.

/dowód: korespondencja mailowa k. 98-99, 100-104, k. 108-111, zeznania powódki M. B. (1) w charakterze strony, j.w./

W styczniu 2019r. M. B. (1) odbyła wizyty promocyjne w towarzystwie bezpośrednio przełożonej A. W. , i przełożona nie zgłaszała negatywnych uwag do pracy M. O.-B..

/dowód: zeznania powódki M. B. (1) w charakterze strony, j.w./

W dniu 26.02.2019r. doszło do kolejnej wizyty promocyjnej M. O.-B. z udziałem bezpośrednio przełożonej A. W.. Po odbyciu 3 wizyt w przychodni lekarskiej w P., A. W. zaproponowała M. O.-B. podsumowanie wizyt w restauracji Hotelu (...) w P..

W restauracji, w obecności innego kierownika regionalnego B. Ś., A. W. zapowiedziała M. B. (1), że celem spotkania jest przekazanie jej informacji związanych z jej pracą. W tym momencie M. O.-B. poprosiła o chwilę przerwy, gdyż chciała skorzystać z toalety w restauracji, gdzie się udała. Po wyjściu z toalety M. O.-B. wyszła na parking przed hotelem i wsiadła do swojego samochodu. Wówczas A. W. w obecności B. Ś. poinformowała M. B. (1) o tym, że w imieniu firmy (...) wypowiada jej z dniem dzisiejszym umowę o pracę. M. B. (1) odmówiła rozmowy, i nie dała przedstawicielkom pracodawcy możliwości odczytania pełnej wersji wypowiedzenia. A. W. zaproponowała powrót na spotkanie w celu omówienia warunków i szczegółów wypowiedzenia. M. B. (1) odmówiła uczestniczenia w dalszym spotkaniu tłumacząc to wypadkiem jej dziecka i potrzebą natychmiastowego powrotu do miejsca zamieszkania. A. W. poinformowała M. B. (1) o tym, że gdyby zmieniła zdanie i zechciała spotkać się i porozmawiać o szczegółach wypowiedzenia to ona i B. S. będą czekać jeszcze przez godzinę w hotelu w celu możliwości kontynuowania spotkania. Jednak M. B. (1) nie wróciła na spotkanie.

/dowód: zeznania świadków A. W. i B. Ś. – por. protokół skrócony rozprawy z dnia 19.06.2019r. k. 93v-96, notatka służbowa k. 2/C akt osobowych/

W oświadczeniu z dnia 26.02.2019r. pracodawca rozwiązał z M. B. (1) umowę o pracę zawartą od dnia 22 sierpnia 2011 r. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływie dnia 31 maja 2019 r.

Jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę wskazał:

1. niezrealizowanie większości celów zawartych w planie rozwoju terenu na okres wrzesień - grudzień 2018 z dnia 29.08.2018 r. tj. osiągnięcie wyniku poniżej oczekiwanego poziomu realizacji w kluczowych dla Pracodawcy obszarach wyszczególnionych w planie rozwoju;

1. niewystarczająca na tym stanowisku wiedza co do sytuacji i specyfiki terytorium, za które pracownik jest odpowiedzialny, także po zakończeniu ww. planu, przejawiająca się m.in. w nieznanym wyników i wskaźników oraz braku wiedzy o uczestnictwie lekarzy z terenu pracownika w warsztatach organizowanych przez Pracodawcę;

2. brak wymaganego poziomu umiejętności analizy wskaźników I..

/dowód: oświadczenie z dnia 26.02.2019r. – k. 1/C akt osobowych/

Jednomiesięczne wynagrodzenie M. B. (1) liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 7.270,67 zł. brutto.

/dowód: zaświadczenie k. 51/

Sąd zważył, co następuje:

W pierwszej kolejności oceny wymaga skuteczność wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

Podkreślić należy, że do złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę ma zastosowanie art. 61 § 1 zdanie pierwsze KC w związku z art. 300 KP (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 października 1976 r., I PR 125/76). Oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest więc złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. W tej kwestii utrwalone jest orzecznictwo Sądu Najwyższego, że zgodnie z art. 61 § 1 zdanie pierwsze KC w związku z art. 300 KP oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę wywiera skutek prawny w momencie, w którym adresat tego oświadczenia woli (pracownik) mógł realnie zapoznać się z jego treścią (por. uchwałę z dnia 6 października 1998 r., III ZP 31/98, OSNAPiUS 1999 nr 3, poz. 80; uchwałę składu siedmiu sędziów z dnia 9 września 1999 r., III ZP 5/99, OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 131; OSP 2000 nr 7-8, poz. 103 z glosą T. Liszcz oraz wyroki z dnia 16 marca 1995 r., I PRN 2/95, OSNAPiUS 1995 nr 18, poz. 229; z dnia 9 grudnia 1999 r., I PKN 430/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 309; z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 490/02, OSNP 2004 nr 20, poz. 353 oraz z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 88/08, Monitor Prawa Pracy 2009 nr 4, s. 196). W szczególności w wyroku z dnia 16 marca 1995 r., I PRN 2/95 podkreśla się, że oświadczenie woli zakładu pracy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia jest złożone pracownikowi z chwilą, gdy doszło do niego w taki sposób, że mógł się zapoznać z jego treścią, chociaż tego nie uczynił. W odniesieniu do oświadczenia woli na piśmie, która to forma jest obowiązkowa dla rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, chwila złożenia oświadczenia pokrywa się z momentem prawidłowego doręczenia pisma zawierającego oświadczenie woli adresatowi. W orzeczeniach tych zwraca się uwagę na to, czy oświadczenie pracodawcy złożone zostało w taki sposób, że pracownik miał możliwość zapoznania się z jego treścią, a nie czy faktycznie się z nią zapoznał. W związku z tym nie ma znaczenia prawnego odmowa przyjęcia przez pracownika pisemnego oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub rozwiązaniu jej bez wypowiedzenia (por. wyrok SN z dnia 14.01.2011r. II PK 157/10).

W świetle powyższych rozważań stwierdzić należy, iż pracodawca w dniu 26.02.2019r. skutecznie doręczył powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Podkreślić należy, iż oświadczenie to zostało sporządzone w formie pisemnej i miało zostać wręczone powódce podczas spotkania w restauracji Hotelu (...) w P.. Powódka jednak, co bezsprzecznie wynika z zeznań A. W. i B. Ś. odmówiła udziału w tym spotkaniu i tłumacząc się przyczynami losowymi (wypadek dziecka) odjechała z miejsca spotkania. Wcześniej jednak została poinformowana, iż pracodawca wypowiada jej umowę o pracę i powinna wrócić do sali restauracyjnej, gdzie zostanie jej wręczone oświadczenie pisemne. Pracodawca, w ocenie Sądu, umożliwił zatem powódce zapoznanie się z treścią oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę i odmowa zapoznania się z tym dokumentem przez powódkę nie ma znaczenia prawnego i nie kreuje po stronie powódki roszczeń z tego tytułu.

Uprawnienia pracownika w przypadku rozwiązania umowy o pracę na czas nie określony za wypowiedzeniem określa art. 45 k.p. Stosownie do jego treści w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Uprawnienie wynikające z w/w przepisu kodeksu pracy przysługuje pracownikowi zarówno wtedy, gdy wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest niezasadna, niejasna, niedostatecznie konkretna i niezrozumiała dla pracownika, jak i wówczas gdy przyczyna ta jest pozorna, tzn. nierzeczywista i nieprawdziwa.

Wypowiedzenie umowy o pracę uważa się za nieuzasadnione, jeżeli nie jest podyktowane potrzebami pracodawcy ani niewłaściwym wywiązywaniem się pracownika z obowiązków, jego niełojalnością czy zachowaniem podważającym zaufanie do jego osoby, a wynika jedynie z arbitralnych decyzji i subiektywnych uprzedzeń podmiotu dokonującego zwolnienia (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13.02.2014 r., I PK 254/13). Zawsze ocena zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie powinna być dokonywana z uwzględnieniem słuszych interesów obydwu stron oraz celu, treści i sposobu realizacji tego stosunku.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalił się pogląd, że art. 30 § 4 KP objęte jest zachowanie przez pracodawcę formalnego wymagania wskazania przyczyny wypowiedzenia, która - w jego przekonaniu - wypowiedzenie to uzasadnia. Przepis ten dopuszcza różne sposoby określenia tej przyczyny, jednak z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, gdyż to on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 KP jest bowiem umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Pracodawca nie wywiązuje się zatem z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 KP wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo gdy jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. O ile wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa, a ściśle - art. 30 § 4 KP, o tyle wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i poddającym się weryfikacji sądowej podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za bezzasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione. Przepis art. 45 § 1 KP pozwala zatem na uznanie nieskuteczności zarówno wypowiedzenia dokonanego z naruszeniem formalnego wymagania określonego w art. 30 § 4 KP, jak i wypowiedzenia, w którym pracodawca, podając przyczynę wypowiedzenia, nie naruszył wskazanego przepisu, lecz była ona niewystarczająca, aby uzasadniać wypowiedzenie, bądź okazała się nieistniejąca (nieprawdziwa, nierzeczywista) i z tego względu nieuzasadniająca wypowiedzenia. W związku z tym, mimo że związek wskazanej przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia z oceną jego zasadności jest oczywisty, gdyż ta ostatnia powinna być dokonywana w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę, to ocena zasadności wypowiedzenia nie mieści się w płaszczyźnie art. 30 § 4 KP (por. wyroki z dnia 24 października 2013 r., II PK 24/13, OSNP 2014 nr 9, poz. 127 oraz z dnia 1 kwietnia 2014 r., I PK 244/13, i powołane w nich wcześniejsze orzeczenia).

Wskazane przez pozwanego pracodawcę przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę zostały sformułowane w sposób dostatecznie jasny i konkretny, spełniający wymagania co do jego formy w zakresie określonym w art. 30 § 4 KP jedynie w zakresie zarzutu nr 1. Natomiast to, czy okoliczności te istotnie uzasadniały dokonanie wypowiedzenia (były rzeczywiste i wystarczające), stanowi przedmiot oceny w płaszczyźnie art. 45 § 1 KP (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09).

Jednocześnie podkreśla się, że uznanie wypowiedzenia umowy za zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy nie oznacza przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współzycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę. Ocena, czy dana przyczyna uzasadnia wypowiedzenie nie może przy tym ograniczać się do oceny wyizolowanego zdarzenia lub zachowania. Zasadność wypowiedzenia umowy o pracę powinna być bowiem rozważana z uwzględnieniem potrzeb pracodawcy i z poszanowaniem interesów pracownika sumiennie i starannie wykonującego obowiązki pracownicze (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2016 r., I PK 155/15, i powołane w nim orzecznictwo).

Przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy, a pracodawca ma prawo doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie jego zadań i efektywne prowadzenie działalności. W orzecznictwie Sądu

Najwyższego prezentowany jest pogląd, że wprawdzie umowę o pracę zalicza się do umów starannego działania, jednak nie oznacza to, że ocena starannego wykonywania obowiązków pracowniczych odbywa się bez względu na wyniki (efekty) świadczonej pracy. Pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi, który nie osiąga wyników pracy porównywalnych z wynikami pracy innych pracowników zatrudnionych na tych samych stanowiskach, choćby nie było w tym zawinięcia, niestaranności lub niesumienności pracownika. Pracodawca nie ma bowiem obowiązku zatrudniania niewydajnego pracownika (por. wyrok z dnia 24 lutego 2015 r., II PK 87/14, i powołane w nim orzeczenia).

W ocenie Sądu, nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 KP jest wypowiedzenie umowy o pracę dokonane powódce z przyczyn wskazanych w zarzucie nr 1 i 2, która - jak wynika z ustaleń, po okresie 8 lat nienagannej pracy u strony pozwanej, w ostatnich 4 miesiącach 2018r. nie zrealizowała w pełni nałożonego na nią planu rozwoju terenu.

Należy podkreślić, iż przedmiotowy plan rozwoju terenu nie może być traktowany jako narzędzie dyscyplinujące powódkę wobec stwierdzenia niedostatków w jej pracy. Został bowiem ustalony pod koniec sierpnia 2018r., a zastrzeżenia pracodawcy wobec powódki dotyczą dopiero okresu od września 2018r. Pozwany pracodawca nie udowodnił z kolei, iż przed wrześniem 2018r. były tego rodzaju zastrzeżenia do pracy powódki, które powodowały konieczność wprowadzenia planu rozwoju terenu.

Bezsporne w sprawie było, iż powódka nie zrealizowała w okresie IX-XII w pełni założonych rezultatów, przy czym w niektórych sferach plan ten wykonała, za co otrzymała premię (por. wydruki z rachunku bankowego k. 74,75)

Ze złożonego zestawienia realizacji celów za okres XI-XII 2018r. wynika, iż powódka osiągnęła poziom realizacji w 90,5%. Wynik ten plasował ją na piątym miejscu w 9-osobowym zespole. Nie potwierdził się zatem zarzut pracodawcy, iż M. B. (1) uzyskała najgorszy wynik. Z kolei, pozwany pracodawca nie przedstawił zestawienia wyników realizacji celów w zespole powódki za miesiące IX-X 2018r., przez co niemożliwa stała się ocena usytuowania powódki na tle zespołu w tym okresie. Pracodawca zatem nie udowodnił, iż powódka uzyskiwała najniższe rezultaty w zespole. Przeciwnie, dostępne zestawienia nakazują ocenić ją jako średniego pracownika. Niekorzystne dla powódki zeznania w tym zakresie złożone przez przełożoną powódki – A. W., są zatem w ocenie Sądu, niewiarygodne i wskazują na arbitralne traktowanie powódki przez pracodawcę.

Nie można również pominąć, zdaniem Sądu, przy kwestii analizy poziomu realizacji celów okoliczności wpływających na trudności w realizacji planu rozwoju terenu.

Wskazać w tym miejscu należy na braki w dostępności określonych produktów (E.), co mogło spowodować, iż niemożliwe było osiągnięcie założonego celu. Kolejnym powodem braku osiągnięcia założonego wyniku mogło być to, iż w połowie trwającego okresu, ze względu na dobre wyniki sprzedaży, nastąpiło zwiększenie celów promocyjnych na preparat E. (z zeznań świadka B. Ś. – kierownika regionalnego wynika, iż nie powinno zmieniać się planu w założonym cyklu dwumiesięcznym). Powódka w analizowanym okresie nie otrzymała również wsparcia menadżerskiego, z powodu choroby jej bezpośredniej przełożonej J. W. i dopiero na przełomie XI/XII 2018r. dowiedziała się o nowej przełożonej (A. W.). Również jej budżet promocyjny w analizowanym okresie był mniejszy w porównaniu do pozostałych przedstawicieli z zespołu. Depozycje powódki M. O.-B. przesłuchanej w charakterze strony w tym zakresie są, w ocenie Sądu, wiarygodne i znajdują ponadto potwierdzenie w złożonej korespondencji mailowej (k. 80-83, 84-87, 88-90).

Należy zgodzić się z pozwanym pracodawcą, iż starszy przedstawiciel medyczny powinien być skuteczny i posiadać wszelkie predyspozycje do prowadzenia promocji produktów firmy w środowisku medycznym i farmaceutycznym, tzn. takie, żeby klienci chcieli z nim współpracować. Jest to związane ze specyfiką funkcjonowania tego typu pracodawcy. Charakterystyczne dla pracy w sektorze przedstawicieli medycznych jest, że pracodawca prowadzi statystyki wykonania planów przez przedstawicieli.

Jak wynika z relacji powódki przesłuchanej w charakterze strony, przez cały okres dotychczasowego zatrudnienia pracodawca nie miał zastrzeżeń do jej pracy, zna przydzielony jej teren, była premiowana, awansowała. Utrzymywała

bieżący kontakt z doradcą farmaceutycznym (G. H.). Również obecna jej przełożona A. W. dotychczas nie zgłaszała żadnych wątpliwości do jakości pracy świadczonej przez powódkę.

Budzi więc wątpliwości obiektywizm stawianych obecnie M. B. (1) w pkt 2 i 3 wypowiedzenia: niewystarczającą na tym stanowisku wiedzę co do sytuacji i specyfiki terytorium, za które pracownik jest odpowiedzialny, także po zakończeniu ww. planu, przejawiająca się m.in. w nieznamości wyników i wskaźników oraz braku wiedzy o uczestnictwie lekarzy z terenu pracownika w warsztatach organizowanych przez pracodawcę oraz brak wymaganego poziomu umiejętności analizy wskaźników I. (tzn. statystycznych danych zamówień aptek z hurtowni w skali kraju).

Zgodzić się należy, w ocenie Sądu, z powódką, iż analizowała co miesiąc wyniki I., ponieważ wiedza w tym obszarze stanowiła podstawę jej pracy.

Dlatego też zarzut z pkt 3 wypowiedzenia umowy o pracę tj. brak wymaganego poziomu umiejętności analizy wskaźników I. jest nieweryfikowalny, zbyt ogólny, mało precyzyjny i pozwany pracodawca nie udowodnił, aby mógł on stanowić podstawę wypowiedzenia umowy o pracę powódce. Zarzut ten ewidentnie nie odpowiada wymogom stawianym przez art. 30§4 kp

Ponadto, jak zeznała wiarygodnie powódka, na bieżąco analizowała wyniki swojej pracy, ponieważ od jej rezultatów uzależnione było prawo do premii; wyników globalnych za okres IX-XII 2018r. nie znała, ponieważ pracodawca ich nie udostępnił.

Z kolei incydentalny brak wiedzy powódki, czy skierowała określonych lekarzy na warsztaty organizowane przez pracodawcę mógł wynikać ze znacznego obszaru obsługiwanego przez w/w. Ponadto jak wynika z zeznań świadka A. W., również i pracodawca w tej kwestii wykazał się niestarannością, ponieważ nie mógł odszukać części umów ze sponsorowanymi lekarzami.

Zastrzeżenia pracodawcy co do jakości pracy powódki skupiły się głównie na jednym słabszym miesiącu – wrześniu 2018r. Za miesiące XI-XII 2018r. M. B. (1) uzyskała już tendencję rosnącą wyników (na podstawie przedstawionych analiz – dokumentacji mailowej). W żadnym jednak razie nie odstawała na niekorzyść od reszty zespołu pracowników, w skład którego wchodziła. Brak informacji odnośnie jakości pracy powódki w 2019r. do dnia złożenia jej oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę może z kolei wskazywać na to, iż wyniki jej pracy poprawiły się.

Ocena, czy brak oczekiwanej przez pracodawcę efektywności wykonywania obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, nie powinna być zatem dokonywana bez uwzględnienia dotychczasowego sposobu realizacji obowiązków przez doświadczonego pracownika, do pracy którego dotychczas nie było zastrzeżeń, zaś incydentalnie słabszy okres jej pracy zakończył się.

Reasumując, w oparciu o wskazane wyżej argumenty należy uznać, iż rozwiązanie z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 26 lutego 2019 r. było nieuzasadnione i naruszało przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę. Istnieje zatem podstawa do przywrócenia powódki M. B. (1) do pracy w pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. na poprzednich warunkach zatrudnienia, o czym Sąd orzekł w punkcie I sentencji wyroku na podstawie art. 45§1 kp.

W ocenie Sądu nie było podstaw do nałożenia zgodnie z art. 477²§2 kpc na pozwaną obowiązku dalszego zatrudnienia powódki na dotychczasowym stanowisku do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy. Przepis ten nie ma bowiem zastosowania w obowiązującym stanie prawnym do sytuacji gdy doszło już do rozwiązania umowy o pracę (jak to ma miejsce w rozpoznawanej sprawie).

Zgodnie z treścią art. 47 Kodeks pracy, pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko

w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

Z zaświadczenia pracodawcy z dnia 25.04. 2019 r. (k. 51) wynika, iż miesięczne wynagrodzenie brutto, liczone, jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy powódki wynosiło 7.270,67 złotych.

Mając powyższe na uwadze Sąd zasądził od pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powódki M. B. (1) kwotę 7.270,67 zł. brutto tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia przez powódkę pracy w pozwanej w wyniku przywrócenia do pracy – punkt II sentencji wyroku.

W przedmiocie kosztów procesu orzeczono zgodnie z art. 98 §1 i §3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. w zw. z §9 ust. 1 pkt 1, §9 ust. 1 pkt 2 w zw. z §2 ust. 4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jednolity Dz.U. z 2015r. poz. 1804 z późn. zm.) i zasądzone z tego tytułu w myśl zasady odpowiedzialności za wynik procesu od pozwanej (...) sp. z o.o. w S. na rzecz powódki M. B. (1) kwotę 2.530,00 zł. tytułem zwrotu kosztów procesu, na którą składa się kwota 1.000,00 zł. tytułem opłaty od pozwu oraz kwota 1.530,00 zł. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Na koszty zastępstwa procesowego składa się kwota 180,00 zł. tytułem roszczenia o przywrócenie do pracy oraz kwota 1.350,00 zł. tytułem roszczenia o zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Sąd akceptuje przy tym pogląd wyrażony w uchwale SN z dnia 7.08.2018r. III PZP 5/17, w myśl której w sprawie o przywrócenie do pracy i łącznie z nim dochodzone wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy stronie reprezentowanej (...) przez radcę prawnego ustanowionego z wyboru należne są koszty zastępstwa procesowego, które obejmują zarówno stawkę minimalną za prowadzenie sprawy o przywrócenie do pracy (§ 9 ust. 1 pkt 1 w związku z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych; t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 265), jak i stawkę minimalną za prowadzenie sprawy o wynagrodzenie za pracę (§ 9 ust. 1 pkt 2 w związku z § 10 ust. 1 pkt 1 tego rozporządzenia).

Zważywszy na fakt, że pozwana przegrała proces w całości Sąd, zgodnie z zasadą wyrażoną w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2019 r. poz. 785 ze zm.) obciążył ją także brakującą częścią opłaty od pozwu - w wysokości 2.600,00 zł., od uiszczenia której powódka była zwolniona – pkt IV sentencji wyroku.

SSR Karol Kwiatkowski