

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 21 października 2015 roku

Powódka M. K. pozwem z dnia 7 listopada 2014 roku wniosła o zasądzenie od pozwanego (...) sp. z o.o. w Ł. odszkodowania w wysokości 20 325 złotych z ustawowymi odsetkami oraz poniesionych kosztów procesu.

W odpowiedzi na pozew (...) sp. z o.o. w Ł. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki kosztów procesu (k. 25 – 29).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka M. K. pracował w pozwanej w (...) sp. z o.o. w Ł. okresie od 8 listopada 2004 roku do 31 stycznia 2015 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierownika apteki przy ul. (...) w W..

Powódka pracował co drugi dzień od godziny 8.00 do 20.00, na zmianę z drugim farmaceutą. W przypadku nieobecności któregoś z farmaceutów w pracy na ten czas była zatrudniania osoba na podstawie umowy zlecenia. Za opracowanie grafiku pracy pracowników apteki odpowiadał jej kierownik, następnie był on akceptowany przez menadżer mikrorynku.

Powódka nie realizowała planów sprzedaży komplementarnej i przykasowej w ramach kierowanej apteki. Założone cele sprzedażowe określone były okresowo i przesyłane do poszczególnych aptek w specjalnych biuletynach informacyjnych. Powódka jak i inni pracownicy aptek mogli na bieżąco sprawdzać wysokość sprzedaży komplementarnej i przykasowej na profilu farmaceuty dostępnym w systemie komputerowym. Część z celów (ustalanych przez zarząd pozwanego) była identyczna dla wszystkich aptek, a część ustalana indywidualnie. Od września lub października 2014 roku cele sprzedażowe dla aptek ustalano na okres miesiąca.

Przełożona powódki menadżer mikrorynku W. R. wysyłała do powódki (podobnie jak do innych kierowników aptek) raporty sprzedażowe, gdzie był wskazany także stopień realizacji celów sprzedaży przez daną aptekę. Z tego powodu w kwietniu 2013 roku wprowadzono wobec apteki, którą powódka kierował plan naprawczy. Plan ten nie przyniósł rezultatów, został rozliczony w dniu 4 czerwca 2013 roku przez W. R.. W późniejszym okresie apteka kierowana przez powódkę nie osiągała zakładanych przez pozwanego celów w zakresie sprzedaży komplementarnej i przykasowej. Przełożeni zwracali na to powódce uwagę.

Dyrektor regionu A. K. (przełożona W. R.), z uwagi na skargi menadżera mikrorynku na pracę powódki poleciła im wydanie w tym zakresie poleceń pisemnych powódce.

Pozwany przyznawał powódce premie, jednakże nie były one związane z realizacją planów sprzedaży komplementarnej i przykasowej.

W dniu 31 października 2014 roku pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę jako przyczynę wskazując zarządzanie apteką niezgodnie z wyznaczonymi dla apteki celami w obszarach sprzedaży komplementarnej i przykasowej. Niezrealizowanie planu naprawczego z 22 kwietnia 2013 roku. Brak informowania Menadżera Mikrorynku o nieobecności w pracy i zmianach w grafiku pracy. Tak okoliczność w mniemaniu pracodawcy spowodował utratę zaufania.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi

Powyższy stan faktyczny został ustalony przez Sąd na podstawie :

dokumentów znajdujących się w aktach osobowych powódki, zeznań świadków A. K. (k. 121), W. R. (k. 133 – 134) dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, zeznań powódki w zakresie w jakim są zbieżne z pozostałym materiałem zgromadzonym w sprawie (k. 134 - 135).

Sąd dał wiarę powołanym wyżej dokumentom, których autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron i nie budzi wątpliwości w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Za wiarygodne Sąd uznał także zeznania świadków i powódki. Zeznania te są wewnętrznie spójne i logiczne, korespondują z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie.

Sąd zważył co następuje:

Roszczenie powódki M. K. nie zasługuje na uwzględnienie.

Podstawę prawną zgłoszonego roszczenia stanowi art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p., zgodnie z którym, sąd pracy stosownie do żądania, orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę lub o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu w razie stwierdzenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę.

W rozpoznawanej sprawie należy mieć na uwadze stanowisko judykatury uznające, iż zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nie określony (art. 45) powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę (tak: wyrok SN z 2 października 1996 r., I PRN 69/96 (OSNAPiUS 1997, nr 10, poz. 163), a przyczyna wypowiedzenia nie musi zatem charakteryzować się znaczną wagą, nadzwyczajną doniosłością, czy też powodować szkód po stronie pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 roku, sygn. akt I PK 79/07, Monitor Prawa Pracy z 2007 roku, Nr 12, str. 651). Nie oznacza to jednak - zgodnie z utrwalonym dorobkiem orzecznictwa i doktryny - przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę. Skuteczność wypowiedzenia zależy bowiem nie tylko od spełnienia formalnego wymagania wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, lecz również od tego, czy wskazana przez pracodawcę przyczyna jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 Kp.

Naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest brak wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, a także podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej" (wyr. SN z 07.04.1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000/11/420; wyr. SN z 13.04.1999 r., I PKN 4/99, OSNAPiUS 2000/12/461). Naruszenie art. 30 § 4 k.p. może polegać również na nie wskazaniu w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub na pozornym, niewystarczająco jasnym i konkretnym jej uwidocznieniu. Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego, dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną (wyr. SN z 19.01.2000 r., I PKN 481/99, OSNAPiUS 2001/11/373).

Zważywszy na materię niniejszej sprawy, należy również mieć na uwadze, że ciężar dowodu w zakresie wykazania okoliczności wskazanych w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę spoczywa na pozwanym pracodawcy (art. 6 k.c.). Wykazując zasadność wypowiedzenia, pracodawca musi przedstawić dowody potwierdzające prawdziwość i zasadność jego przyczyny.

Odnosząc powyższe rozważania do rozpoznawanej sprawy, w przekonaniu Sądu należy traktować dokonaną przez pozwanego pracodawcę czynność jako normalny sposób rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, w przypadku którego nie było konieczności wcześniejszego informowania pracownika o swoim zamiarze, gdyż pracodawca działał w ramach uprawnień przyznanych mu przez obowiązujące regulacje.

W niniejszej sprawie kwestia oceny zasadności decyzji pracodawcy jest o tyle łatwiejsza, że przedstawił on dane, stanowiące wiarygodne i miarodajne źródło oceny zaistniałego stanu faktycznego (nie kwestionowanych przez powódkę w części dotyczącej nie zrealizowania celów sprzedaży przykasowej).

W sprawie niniejszej, powódka podejmując się swych obowiązków przyjęła na siebie odpowiedzialność za efektywność pracy kierowanej przez siebie apteki. Nie ulega wątpliwości, że swej pracy się poświęcała inicjując akcje promocyjne. Działania jej jednak okazały się niewystarczające dla poprawy wyników apteki w zakresie sprzedaży komplementarnej i przykasowej. Pomimo wdrożenia planu naprawczego w 2013 roku, nie zdołała osiągnąć wyników, których oczekiwał

pracodawca. Ten zaś mógł ich na podstawie umowy o pracę oczekiwać. Powódka miała tego pełną świadomość, przez cały czas pracy. W 2013 i 2014 roku, w ocenie pracodawcy, zdolności kierownicze powódki nie były satysfakcjonujące, gdyż nie przynosiły zamierzonych efektów. Pracodawca oprócz swych subiektywnych przekonań w tym zakresie dysponował także obiektywnymi faktami nieefektywności pracy powódki, których nie akceptował z uwagi na swój finansowy interes. W sytuacji takiej jak w sprawie niniejszej, gdy pracownik zajmuje stanowisko kierownicze, przy ocenie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę należy uwzględniać charakter pracy i zakres jego odpowiedzialności, a w związku z tym stosować ostrzejsze kryteria stawianych mu wymagań. Sąd procedujący w sprawie niniejszej przychylił się do ww. poglądu Sądu Najwyższego wyrażonego w wyroku z dnia 13 czerwca 1984 r., w sprawie I PRN 79/84 (OSNPG 1984 nr 12, poz. 39). Nie ulega, bowiem wątpliwości, że do osoby kierującej daną jednostką należy przyjmować ostrzejsze kryteria oceny jej pracy, niż w stosunku do szeregowych pracowników, z uwagi właśnie na fakt kierowania zespołem i z góry przyjętego założenia potrzeby zapewnienia przez taką osobę sprawnego działania zespołu w ramach potrzeb pracodawcy. Powódka świadoma swych obowiązków, odpowiedzialności za efekty pracy apteki, a także wcześniejszego niezadowolenia pracodawcy podejmującego wobec niej programy naprawczego, w 2013 roku nie sprostала jego oczekiwaniom. Pracodawca oceniając powódkę podjął decyzję o rozwiązaniu z nią umowy o pracę, czego wyrazem było złożone jej wypowiedzenie z zachowaniem normalnego ustawowego trybu rozwiązania umowy o pracę.

W tym stanie rzeczy, w oparciu przytoczone przepisy prawa Sąd orzekł jak w sentencji.

Sąd na podstawie art. 98 kpc w zw. z §6 w zw. z § 11 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 obciążył powódkę obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego poniesionego przez pozwanego.

SSR Rafał Młyński