

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 marca 2019 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: M. K., A. W.

Protokolant: Dominika Gorząd

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 25 marca 2019 r. we W.

sprawy z powództwa L. S.

przeciwko (...) SA we W.

o odszkodowanie

I. uchyla wyrok zaoczny Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieście X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 23.10.2017 r.

II. zasądza od strony pozwanej (...) SA we W. na rzecz powódki L. S. kwotę 17.578,40 zł (siedemnaście tysięcy pięćset siedemdziesiąt osiem złotych 40/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od:

- kwoty 14.100 zł od dnia 23 września 2017 r. do dnia zapłaty;

- kwoty 3.478,40 zł od dnia 26 marca 2019 r. do dnia zapłaty;

III. dalej idące powództwo oddala;

IV. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania;

V. nakazuje pozwanemu uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa tut. Sądu) kwotę 705 zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy;

VI. wyrokowi w pkt. I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5859,47 zł.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 13 lipca 2017 r. (prezentata Biura Podawczego tut. Sądu) powódka L. S. wniosła o zasądzenie od strony pozwanej (...) S.A. we W. kwoty 14 100 zł brutto wraz z odsetkami za zwłokę liczonymi od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę oraz o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (k. 2, 11 – 20).

Pismem procesowym z dnia 25 marca 2019 r. doręczonym pełnomocnikowi strony pozwanej na rozprawie w dniu 25 marca 2019 r. powódka rozszerzyła żądanie pozwu w ten sposób, że wniosła o zasądzenie kwoty 17.578,40 zł tytułem

odszkodowania jako równowartości trzymiesięcznego wynagrodzenia przy uwzględnieniu, że jednomiesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosi kwotę 5859,47 zł – zgodnie z zaświadczeniem strony pozwanej.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że u strony pozwanej pozostawała zatrudniona od 2013 r. na podstawie umowy o pracę na czas zastępstwa, a następnie na następujące po sobie umowy terminowe. Od dnia 1 stycznia 2016 r. powódka była zatrudniona w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku konsultanta ds. sprzedaży w Dziale T.. W dniu 26 czerwca 2017 r. powódka otrzymała od strony pozwanej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał reorganizację w Pionie Handlowym spowodowaną optymalizacją kosztów sprzedaży w Dziale T.. Powódka zarzuciła wskazanej przyczynie ogólnikowy i pozorny charakter, nadto dodała, że pracodawca nie zapoznał jej z kryteriami, na podstawie których to powódka została wytypowana do zwolnienia. Tymczasem w Dziale T. zatrudnione były i nadal są osoby, które wykonują takie same obowiązki jak powódka, tj. zajmują się sprzedażą produktów H.. Powódka wskazała, że przez cały okres zatrudnienia u strony pozwanej nie otrzymała kary porządkowej, swoje obowiązki wykonywała starannie i sumiennie, za co w efekcie otrzymywała podwyżki wynagrodzenia. Powódka dodała, że osiągała także bardzo dobre wyniki sprzedażowe i otrzymywała za to premie pieniężne. W ciągu 4 lat pracy tylko dwa razy nie otrzymała premii kwartalnej za osiągnięte wyniki sprzedaży. O przeprowadzonej reorganizacji powódka dowiedziała się dopiero z treści wypowiedzenia. W ocenie powódki nie sposób wytłumaczyć, dlaczego to właśnie powódka została wytypowana do zwolnienia spośród czterech pracowników zatrudnionych na tym samym bądź równorzędnym stanowisku co powódka. Z całą pewnością powodem takiej decyzji nie był brak wyników sprzedażowych. Pierwszy kwartał 2017 r. powódka zamknęła bowiem z wynikiem na poziomie 137 % planu, a drugi kwartał na poziomie 126,4 % planu. Zdaniem powódki wyłączną przyczyną otrzymanego przez nią wypowiedzenia jest wiek powódki (57 lat), fakt podpisania przez prezydenta RP ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z FUS oraz niektórych innych ustaw, obniżającej wiek emerytalny do 60 lat dla kobiet oraz zmieniającej zasady ochrony przed zwolnieniem osób w wieku przedemerytalnym (wchodzącej w życie w dniu 1 października 2017 r., co oznacza, że od tego dnia powódka byłaby objęta ochroną emerytalną) oraz dodatkowo fakt, że powódka nie posiada jakichkolwiek akcji pozwanej spółki. Osoby posiadające akcje są bowiem traktowane przez pracodawcę w sposób uprzywilejowany, w szczególności w przypadku likwidacji stanowiska pracy są przenoszone wewnętrznie do innych działów.

Wyrokiem zaocznym z dnia 23 października 2017 r. Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (I) zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 14 100 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 13 lipca 2017 r. do dnia zapłaty, (II) zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania, (III) nakazał pozwanemu uiszczyć na rzecz Skarbu Państwa kwotę 705 zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy, (IV) wyrokowi nadał rygor natychmiastowej wykonalności (k. 56).

W sprzeciwie od wyroku zaocznego strona pozwana (...) S.A. we W. wniosła o uchylenie wyroku zaocznego z dnia 23 października 2017 r., o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów procesu (k. 65 – 69).

W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę zostało spowodowane zmianami organizacyjnymi w pionie handlowym pozwanej spółki, których celem jest optymalizacja kosztów sprzedażowych. Konieczna stała się likwidacja m.in. stanowiska powódki jako mniej efektywnego w docieraniu do klienta ostatecznego, czyli pacjentów. Strona pozwana wskazała, że jej służby sprzedażowe składają się z kilku działów (dział sprzedaży aptecznej, dział przedstawicieli medycznych, dział klientów kluczowych, dział telecentrum) zatrudniających ponad 50 osób. W 2017 r. pozwana spółka przeprowadziła reorganizację całości służb handlowych – zostało zredukowanych łącznie 7 etatów oraz wprowadzono zmiany sposobu pracy w poszczególnych działach. Konieczność przeprowadzenia reorganizacji służb handlowych związana była z zaobserwowaną niską efektywnością podejmowanych działań odsprzedażowych, tj. sprzedaży produktów z aptek do klienta. Specyfika pracy osoby zatrudnionej na stanowisku konsultanta ds. sprzedaży w dziale telecentrum polega na tym, że pracownik odpowiada za przedstawienie oferty handlowej aptekarzowi, co ma skłonić go do podjęcia decyzji zakupowej produktów pozwanej w

zamian za udzielony rabat. Zakupiony produkt powinien być następnie odsprzedany przez aptekę do pacjenta. W 2016 r. strona pozwana zaobserwowała, że działania handlowe przyczyniają się do zakupu oferowanych produktów przez apteki w ilości znacznie większej niż apteki były je w stanie odsprzedać do klienta. Spowodowało to ponadnormatywne nagromadzenie towaru w aptekach, co w 2017 r. zmusiło stronę pozwaną do znacznego ograniczenia przychodów ze sprzedaży produktów, a tym samym do wprowadzenia zmian organizacyjnych. Reorganizacja polegała na zredukowaniu do dnia dzisiejszego 7 etatów w różnych działach sprzedażowych, zwiększeniu wydatków na działania marketingowe oraz optymalizacji wizyt promocyjnych poprzez uruchomienie wizyt mieszanych apteczno – lekarskich.

Strona pozwana zaprzeczyła, jakoby w wypowiedzeniu zaniechała podania kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. Zasadniczym kryterium likwidacji jednego etatu były wyniki osiągnięte przez pracowników działu telecentrum. Typując powódkę do zwolnienia strona pozwana brała pod uwagę wyniki sprzedażowe wszystkich pracowników działu telecentrum za 2016 r. W całym 2016 r. powódka miała najniższy udział zamówień wśród wszystkich pracowników działu telecentrum, uzyskała łącznie 22,5 % udziału zamówień w (...) zamiast zaplanowanego 27 % udziału. Za III i IV kwartał powódka nie otrzymała premii kwartalnych, w przeciwieństwie do pozostałych pracowników. Za rok 2016 r. w porównaniu z innymi pracownikami działu telecentrum powódka otrzymała łącznie najniższą kwotę tytułem premii. Pozwana spółka zaprzeczyła, jakoby jedną z przyczyn wyboru powódki do zwolnienia był brak posiadania przez nią akcji spółki. Pozostałe trzy pracownice działu telecentrum także nie posiadają akcji pozwanej spółki. Za bezpodstawny strona pozwana uznała także zarzut powódki, jakoby przyczyną wypowiedzenia jej umowy o pracę był wiek powódki.

Pełnomocnik strony pozwanej na rozprawie w dniu 25 marca 2019 r. oświadczył, że nie wnosi o określenie terminu do ustosunkowania się w zakresie rozszerzonego żądania pozwu. Wniósł o oddalenie powództwa w całości.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka L. S. w dniu 26 sierpnia 2013 r. zawarła ze stroną pozwaną (...) S.A. we W. umowę o pracę na czas zastępstwa pracownika (A. Z.) od dnia 29 sierpnia 2013 r. Powódka została zatrudniona na stanowisku samodzielnego referenta ds. sprzedaży w Dziale T. w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem w wysokości 3 000 zł brutto miesięcznie oraz premią miesięczną i kwartalną zgodnie z Regulaminem premiowania.

W dniu 4 grudnia 2013 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony od dnia 1 stycznia 2014 r. do dnia 31 grudnia 2014 r. Powódka w dalszym ciągu pozostawała zatrudniona na stanowisku samodzielnego referenta ds. sprzedaży w Dziale T. w pełnym wymiarze czasu pracy. Wynagrodzenie zasadnicze powódki wzrosło do 3 300 zł brutto miesięcznie.

W dniu 23 grudnia 2014 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas nieokreślony (od dnia 1 stycznia 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r.). Warunki pracy pozostały bez zmian, przy czym wynagrodzenie zasadnicze powódki wzrosło do kwoty 3 810 zł brutto miesięcznie.

Od dnia 1 stycznia 2016 r. strona pozwana zatrudniała powódkę w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku konsultanta ds. sprzedaży w Dziale T., w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 4 001 zł brutto.

Do zakresu obowiązków wynikających z zajmowanego przez powódkę stanowiska należało m.in.: prowadzenie rozmów telefonicznych z aptekami w celu sprzedaży produktów, promocji wyrobów H. oraz pozyskiwania informacji na temat rynku i opinii dotyczących wyrobów H., dobra wiedza na temat wyrobów firmy, znajomość wyrobów konkurencyjnych do wyrobów promowanych, realizacja planów sprzedaży, nawiązywanie dobrych interpersonalnych i handlowych kontaktów z aptekami, realizacja promocji w poszczególnych aptekach, zgłaszanie przełożonemu wszelkich uwag dotyczących sprzedaży, promocji, zachowań odbiorców, problemów w funkcjonowaniu oprogramowania itp., stworzenie i stałe uaktualnianie bazy danych o klientach, realizacja innych zadań nałożonych przez przełożonego, rozpoczęcie pracy (dzwonienie do aptek) od godziny 8:30 – 9:00 i realizacja planów sprzedaży, zgłaszanie przełożonemu informacji o niezrealizowanych zamówieniach z aptek w hurtowniach i wyjaśnianie

przyczyn zaistniałej sytuacji, bieżące informowanie bezpośredniego przełożonego o stanie wykonania zadań oraz o ewentualnych trudnościach w ich realizacji.

Bezpośrednim przełożonym powódki był Kierownik T. – M. M..

Dowód: Dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powódki (w załączeniu do akt sprawy), w tym:

- umowa o pracę na czas zastępstwa z dn. 26.08.2013 r.;
- umowa o pracę na czas określony z dn. 04.12.2013 r.;
- zakres czynności z dn. 22.07.2014 r.;
- umowa o pracę na czas określony z dn. 23.12.2014 r.;
- umowa o pracę na czas nieokreślony z dn. 07.01.2016 r.;
- świadectwo pracy z dn. 31.12.2013 r., 13.01.2016 r., 31.07.2017 r.
- Zeznania świadka M. M. (k. 127v; płyta CD)

Pracownicy Działu T. posiadali tożsame zakresy obowiązków, przy czym każdy z pracowników miał przydzielony inny region sprzedaży. Powódka odpowiadała za obszar G..

Co kwartał każdy z pracowników Działu T. otrzymywał indywidualny plan sprzedażowy. Za realizację przydzielanego kwartalnie planu sprzedaży na poziomie min. 100 % pracownicy Działu T. otrzymywali premię. Plan indywidualny zakładał sprzedaż na określoną kwotę, a także sprzedaż określonego preparatu w określonej ilości. Produkty dzieliły się na produkty sprzedawane wyłącznie przez Dział T. oraz na produkty sprzedawane wspólnie przez pracowników kilku działów.

Do każdego regionu sprzedaży przypisani byli także przedstawiciele handlowi zatrudniani w Dziale Sprzedaży Aptecznej, którzy wykonywali pracę poprzez bezpośrednie wizyty w aptekach. Przedstawiciele handlowi wykonywali pracę w tzw. aptekach potencjałowych (duże apteki, zamawiające znaczne ilości towaru), zaś pracownicy Działu T. kontaktowali się z tzw. aptekami niepotencjałowymi (małe apteki). Strona pozwana wychodziła z założenia, że bezpośredni kontakt z małymi aptekami jest nieopłacalny (koszt dojazdu do apteki jest większy niż ewentualny dochód z zamówienia), dlatego też postanowiono kontaktować się z takimi aptekami telefonicznie, co powierzono pracownikom Działu T.. Pracownicy Działu T. nie byli uprawnieni do dokonywania samodzielnie sprzedaży aptekom potencjałowym.

Realizując nałożone plany pracownicy Działu T. współpracowali z przedstawicielami handlowymi. Zdarzało się, że apteki obsługiwane przez przedstawicieli handlowych były zainteresowane zakupem produktu, który zaoferować mogli jedynie pracownicy Działu T.. Wówczas przedstawiciele handlowi przekazywali takie zamówienie określonemu pracownikowi Działu T.. Przedstawiciele handlowi kontaktowali się z pracownikami Działu T. telefonicznie oraz e – mailowo.

Średnio dwa razy w roku następował proces tzw. retargetingu aptek, który polegał na tym, że analizowano, czy któreś z aptek niskopotencjałowych nie stały się w danym okresie aptekami wysokopotencjałowymi. Apteki zakwalifikowane do kategorii wyskopotencjałowych, obsługiwane wcześniej przez pracownika Działu T. jako apteki niskopotencjałowe, zostawały wówczas przydzielone przedstawicielom handlowym działającym na danym obszarze.

Dowód: Zeznania świadka M. B. (k. 162, 163; płyta CD)

Zeznania świadka E. K. (k. 163, 164; płyta CD)

Zeznania świadka U. K. (k. 201; płyta CD)

Wyjaśnienia powódki (k. 208; płyta CD)

Korespondencja e – mail (k. 215 – 296)

Współpraca między pracownikami Działu T. a przedstawicielami handlowymi odbywała się poza wiedzą Dyrektora ds. Handlowych.

Formalnie nie istniało przypisanie określonego pracownika Działu Sprzedaży Aptecznej do danego pracownika Działu T..

Dowód: Zeznania świadka R. P. (k. 201, 202; płyta CD)

Wyjaśnienia T. M. słuchanego w charakterze strony pozwanej (k. 208v, 209; płyta CD)

Dane sprzedażowe za dany kwartał przedstawiane były pracownikom po miesiącu od zakończenia kwartału. Dane sprzedażowe generowane były z systemu I.. Na szkoleniu pracownikom przekazano informację, że dane w systemie I. mogą być błędne w wysokości ok. 5 %.

Dowód: Zeznania świadka M. B. (k. 162, 163; płyta CD)

Zeznania świadka E. K. (k. 163, 164; płyta CD)

W latach 2014 – 2017 powódka otrzymała premię kwartalną:

- za IV kwartał 2013 r. – w kwocie 2 100 zł (wyplacono w lutym 2014 r.);
- za I kwartał 2014 r. – w kwocie 1 750 zł (wyplacono w kwietniu 2014 r.);
- za II kwartał 2014 r. – w kwocie 1 067,50 zł (wyplacono w sierpniu 2014 r.);
- za III kwartał 2014 r. – w kwocie 1 530 zł (wyplacono w grudniu 2014 r.);
- za IV kwartał 2014 r. – w kwocie 2 584 zł (wyplacono w marcu 2015 r.);
- za I kwartał 2015 r. – w kwocie 2 356 zł (wyplacono w maju 2015 r.);
- za II kwartał 2015 r. – w kwocie 2 204 zł (wyplacono w sierpniu 2015 r.);
- za III kwartał 2015 r. – w kwocie 1 900 zł (wyplacono w listopadzie 2015 r.);
- za I kwartał 2016 r. – w kwocie 2 812 zł (wyplacono w maju 2016 r.);
- za II kwartał 2016 r. – w kwocie 3 040 zł (wyplacono w sierpniu 2016 r.);
- za I kwartał 2017 r. – w kwocie 3 230 zł (wyplacono w maju 2017 r.).

Za III kwartał 2016 r. powódka otrzymała nagrodę indywidualną w kwocie 1 000 zł. O przyznanie powódce nagrody wnioskował jej przełożony, który wziął pod uwagę, że w III kwartale 2016 r. powódka wykonała plan indywidualny na poziomie 99,9 %, nadto przyczyniła się w dużym zakresie do realizacji tzw. total planu całej firmy.

Dowód: Zestawienie otrzymanych premii kwartalnych (k. 34)

Listy płac (k. 35 – 45)

Zeznania świadka M. M. (k. 127v; płyta CD)

Wniosek o wypłatę nagrody indywidualnej z dn. 07.11.2016 r. (k. 141, 142)

W drugiej połowie 2016 r. na terenie G. pracę wykonywało 4 przedstawicieli handlowych, jeden wakat przedstawiciela pozostawał nieobsadzony. Uprzednio na tym obszarze zatrudnionych było 5 przedstawicieli handlowych. Na innych obszarach w tym czasie zatrudniony był komplet przedstawicieli handlowych. Nie zdarzyło się wcześniej, by w którymś z regionów nie było kompletu przedstawicieli handlowych.

W IV kwartale 2016 r. powódka wykonała plan na poziomie 98,5 %.

Pozostali pracownicy Działu T. zrealizowali w IV kwartale 2016 r. plan indywidualny na poziomie:

- 96,9 % (R. B.);
- 104,9 % (U. K.);
- 104,9 % (E. K.);
- 109,7 % (M. B.).

W całym roku 2016 udział zamówień, jakie zostały złożone u powódki, w planie całego Działu wynosił 0,23. Udział pozostałych pracowników wynosił odpowiednio: 0,27; 0,32; 0,32; 0,24.

W 2017 r. powódka zrealizowała plan w obu kwartałach, w których pracowała.

Dowód: Tabela realizacji planów kwartalnych w 2016 r. (k. 149)

Zeznania świadka M. B. (k. 162, 163; płyta CD)

Zestawienie realizacji planu po osobach i po wyrobach za okres 01.2016 r. – 06.2017 r. (k. 170 – 195)

Wyjaśnienia powódki (k. 208; płyta CD)

Zeznania świadka U. K. (k. 201; płyta CD)

W okresie od stycznia 2016 r. do czerwca 2017 r. pracownicy Działu T. otrzymali tytułem premii kwartalnych łącznie kwoty:

- M. B. – 17 119 zł;
- R. B. – 14 364 zł;
- U. K. – 17 375,50 zł;
- E. K. – 14 801 zł;
- L. S. – 13 312 zł.

Dowód: Zestawienie premii kwartalnych za okres 01.2016 r. – 06.2017 r. (k. 168)

Do 2016 r. Dział T. zatrudniał 7 osób, w tym powódkę. Na początku roku 2016 r. likwidacji uległy dwa stanowiska w tym dziale, a zajmujące je dotychczas pracownicy zostały przeniesione do innego działu. Pracownicy te nie realizowały planów sprzedaży na wymaganym poziomie. W 2017 r. w Dziale T. zatrudnionych było pięcioro pracowników, w tym powódka.

Dowód: Zeznania świadka M. M. (k. 127v; płyta CD)

Wyjaśnienia powódki (k. 208; płyta CD)

Wyjaśnienia T. M. słuchanego w charakterze strony pozwanej (k. 208v, 209; płyta CD)

Zeznania świadka M. B. (k. 162, 163; płyta CD)

Zeznania świadka E. K. (k. 163, 164; płyta CD)

Na przełomie stycznia i lutego 2017 r. odbyło się spotkanie członków zarządu strony pozwanej, Dyrektora ds. Handlu i kierowników zatrudnianych przez stronę pozwaną. Spotkanie dotyczyło redukcji etatów w dziale handlowym. Zarząd dostrzegł, że sprzedany przez spółkę towar zalega w aptekach, nie jest przez nie sprzedawany do klientów docelowych, czyli pacjentów, co wywołało konieczność zmiany strategii handlowej przez spółkę i czasowe ograniczenie sprzedaży.

Dowód: Zeznania świadka M. M. (k. 127v; płyta CD)

Wyjaśnienia T. M. słuchanego w charakterze strony pozwanej (k. 208v, 209; płyta CD)

W dniu 7 czerwca 2017 r. zarząd strony pozwanej podjął uchwałę w sprawie optymalizacji działań promocyjnych, skierowanych do lekarzy. W treści uchwały wskazano, że w związku z koniecznością optymalizacji kosztów sprzedaży ponoszonych przez spółkę, zarząd podjął decyzję o likwidacji 8 etatów w Dziale Przedstawicieli Medycznych (tj. 7 etatów przedstawicielskich + 1 etat kierownika regionalnego), zaś likwidacja etatów powinna nastąpić z dniem wygaśnięcia umów o pracę podpisanych na czas określony z pracownikami Działu Przedstawicieli Medycznych, tj. na koniec czerwca 2017 r. W związku z powyższym Kierownik Działu Przedstawicieli Medycznych został zobowiązany do przekazania do dnia 22 czerwca 2017 r. do Działu Kadr listy pracowników, z którymi zostaną podpisane nowe umowy o pracę na czas nieokreślony. Wybór pracowników miał być dokonany w oparciu o ich merytoryczną ocenę.

W dniu 20 czerwca 2017 r. Dyrektor ds. Handlu przedstawił propozycję realizacji procesu likwidacji etatów polegającą na likwidacji 1 stanowiska w Dziale T. (osoba L. S.), likwidacji 1 stanowiska Przedstawiciela Aptecznego na terenie województwa (...), likwidacji 5 stanowisk Przedstawicieli Medycznych w dziale HM oraz likwidacji 1 stanowiska Menadżera (...). Odnosząc się do likwidacji stanowiska w Dziale T. Dyrektor ds. Handlu wskazał, iż zgodnie z informacjami uzyskanymi od Kierownika Działu, powódka ma udział zamówień E. vs. I. w całym roku na poziomie 23 % przy planowanym poziomie 27 % oraz nie wykonała planu sprzedaży w 2016 r.

Pismo to trafiło do Działu Personalnego strony pozwanej, który przedstawił w tabeli sytuację prawną poszczególnych pracowników wytypowanych do zwolnienia, w tym m.in. rodzaj zawartej umowy, długość okresu wypowiedzenia, przysługiwanie prawa do odprawy. Przy nazwisku powódki Dział Personalny w dniu 22 czerwca 2017 r. poczynił zapis „uwaga ochrona przedemerytalna 01.10.2017 r.”.

W dniu 20 czerwca 2017 r. Kierownik ds. Handlowych skierował do Zarządu strony pozwanej wnioski o likwidację stanowiska konsultanta ds. sprzedaży i rozwiązanie umowy o pracę z powódką z dniem 30 czerwca 2017 r. W uzasadnieniu wniosku wskazano, że powódka w 2016 r. nie wykonała rocznego planu sprzedaży ani nie uzyskała na koniec 2016 r. planowanego udziału zamówień E. vs I..

W dniu 26 czerwca 2017 r. strona pozwana wręczyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy wskazano reorganizację pracy w Pionie Handlowym, optymalizację kosztów sprzedaży ponoszonych przez (...) SA oraz likwidację stanowiska pracy konsultanta ds. sprzedaży w Dziale T.. W treści wypowiedzenia wskazano, że zgodnie z przyjętą strategią rozwoju, Spółka na przestrzeni kolejnych lat intensyfikuje działania promocyjne skierowane do klienta ostatecznego, równocześnie eliminując działania mniej efektywne. Dodano, że mając na uwadze, iż Dział T. posiada ograniczone możliwości pełnego dotarcia i realizacji wszystkich zadań ważnych przy obsłudze aptek oraz lekarzy podjęto decyzję o likwidacji jednego stanowiska pracy w Dziale T., utrzymując stanowisko przedstawiciela sprzedaży aptecznej

w Dziale Sprzedaży Aptecznej. Nadto wskazano, że po przeprowadzonej rozmowie z Kierownikiem Działu T. oraz Dyrektorem ds. Handlu, biorąc pod uwagę nowe założenia, tj.: przygotowanie nowego retargetingu aptek obsługiwanych przez pracowników Działu T., intensyfikację działań promocyjnych skierowanych do lekarzy poprzez pracowników zatrudnionych na stanowisku przedstawiciela aptecznego, wyniki sprzedażowe pracowników Działu T. oraz udział zamówień, została podjęta decyzja o likwidacji stanowiska pracy konsultanta ds. sprzedaży.

Okres wypowiedzenia został skrócony z trzech miesięcy do jednego miesiąca i upływał z dniem 31 lipca 2017 r. Za skrócony okres wypowiedzenia, tj. za dwa miesiące, powódce przyznano prawo do odszkodowania. Nadto powódce przyznano prawo do odprawy pieniężnej w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia.

Wypowiedzenie zawierało pouczenie o przysługującym powódce prawie wniesienia odwołania do sądu pracy.

Początkowo powódka odmówiła przyjęcia i podpisania wypowiedzenia, jednak później, w tym samym dniu, wróciła do Działu Personalnego i podpisała wypowiedzenie.

W dniach 3 – 5 lipca 2017 r. powódka przebywała na urlopie wypoczynkowym. Od dnia 6 lipca 2017 r. do dnia 31 lipca 2017 r. powódka została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Dowód: Dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powódki (w załączeniu do akt sprawy), w tym:

- uchwała nr 10/2017 Zarządu Spółki pod firmą (...) S.A. z dnia 07.06.2017 r. w sprawie optymalizacji działań promocyjnych skierowanych do lekarzy;
- pismo Dyrektora ds. Handlu z dn. 20.06.2017 r.;
- wniosek Kierownika ds. Handlowych z dn. 20.06.2017 r.;
- wypowiedzenie umowy o pracę z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia z dn. 26.06.2017 r.;
- pismo z dn. 26.06.2017 r.;
- świadectwo pracy z dn. 31.07.2017 r.

Zeznania świadka A. S. (k. 127v; płyta CD)

Zeznania świadka R. P. (k. 201, 202; płyta CD)

Wyjaśnienia T. M. słuchanego w charakterze strony pozwanej (k. 208v, 209; płyta CD)

Po rozwiązaniu umowy o pracę z powódką na miejsce powódki nie został zatrudniony nowy pracownik. Obsługiwane przez powódkę apteki zostały rozdzielone pomiędzy pozostałych pracowników strony pozwanej.

Na przestrzeni dwóch lat (2016 – 2017) procedura redukcji zatrudnienia objęła ok. 20 pracowników.

Dowód: Zeznania świadka M. M. (k. 127v; płyta CD)

Zeznania świadka U. K. (k. 201; płyta CD)

Zeznania świadka M. B. (k. 162, 163; płyta CD)

Zeznania świadka R. P. (k. 201, 202; płyta CD)

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

W niniejszej sprawie powódka L. S. domagała się zasądzenia od strony pozwanej (...) S.A. we W. kwoty 14 100 zł brutto wraz z odsetkami za zwłokę liczonymi od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę. Powódka wskazywała, że podana przyczyna wypowiedzenia była pozorna, zaś w istocie o zwolnieniu powódki zdecydował jej wiek oraz okoliczność, że wobec zmiany stanu prawnego niebawem miała ona zostać objęta ochroną przedemerytalną. Ponadto powódka zarzuciła, iż pracodawca nie wyjaśnił, dlaczego spośród czterech pracowników zatrudnionych na analogicznym stanowisku pracy, wypowiedzenie otrzymała akurat powódka. Strona pozwana wnosila o oddalenie odwołania, podnosząc, iż podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista, zaś o wyborze powódki do zwolnienia zdecydowały osiągnięte przez nią w 2016 r. wyniki sprzedażowe, które były najniższe spośród pracowników Działu T., czego powódka była świadoma.

Powódka poszukiwała ochrony prawnej w art. 45 § 1 w zw. z art. 47¹ Kodeksu pracy, zgodnie z którymi w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy stosownie do żądania pracownika orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu, zaś odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Celem postępowania w niniejszej sprawie było zatem ustalenie, czy strona pozwana dokonując wypowiedzenia powódce umowy o pracę, uczyniła to w sposób prawidłowy, dochowując wymogów formalnych, i czy wskazana w wypowiedzeniu przyczyna rozwiązania stosunku pracy łączącego powódkę ze stroną pozwaną była konkretna, jasna, zrozumiała dla powódki i rzeczywista, a nadto czy uzasadniała zakończenie stosunku pracy w drodze wypowiedzenia.

Sąd zważył w pierwszej kolejności, że pracodawca dochował przewidzianych prawem wymogów formalnych, dotyczących wypowiedzania umów o pracę na czas nieokreślony. Oświadczenie pracodawcy zostało złożone w formie pisemnej, do czego zobowiązuje art. 30 § 3 k.p., a ponadto zawierało pouczenie o przysługującym powódce prawie odwołania do sądu pracy. Nie zostały także naruszone przepisy o szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem – na dzień złożenia przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę powódka nie była bowiem objęta ochroną przedemerytalną, nie korzystała także z ochrony organizacji związkowej.

Dalej wskazać należy, że w świetle art. 30 § 4 Kodeksu pracy w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Podana przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna jest rozpatrywana przez sąd pracy w dwóch aspektach.

Po pierwsze, sąd pracy winien ustalić, czy wskazana przyczyna była rzeczywista i konkretna. Jak bowiem wskazuje Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 października 1999 r. (sygn. akt I PKN 304/99, OSNAPiUS 2001, nr 4, poz. 118) podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p. Brak wskazania przyczyny jest natomiast naruszeniem przepisów prawa, co skutkuje niezgodnością wypowiedzenia z prawem. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, zawartym w wyroku z dnia 26 maja 2000 r. (sygn. akt I PKN 670/99, OSNAPiUS 2001, nr 22, poz. 663) także podanie przyczyny niekonkretnej stanowi naruszenie przepisów Kodeksu pracy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w cytowanym orzeczeniu, naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Sąd w obecnym składzie uznaje stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w cytowanych orzeczeniach za w pełni trafne i uzasadnione.

Sąd pracy winien nadto zbadać, czy wskazana przez pracodawcę przyczyna, uznana za rzeczywistą i konkretną, jest także uzasadniona, a więc czy istniały racjonalne przesłanki do wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę.

Niejako w zarysie wskazać można, że wypowiedzenie będzie nieskuteczne wówczas, gdy nie jest ono uwarunkowane potrzebami pracodawcy ani okolicznościami dotyczącymi osoby pracownika.

Wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy. Powyższa teza znajduje potwierdzenie w utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego (zob. wyroki SN: z dnia 10 października 1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999, nr 21, poz. 688; z dnia 15 października 1999 r., I PKN 319/99, OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 152).

Jak wynika z treści oświadczenia strony pozwanej z dnia 26 czerwca 2017 r., przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę była likwidacja stanowiska pracy konsultanta ds. sprzedaży w Dziale T. w związku z reorganizacją pracy w Pionie Handlowym oraz optymalizacją kosztów sprzedaży ponoszonych przez (...) S.A.

W ocenie Sądu tak skonstruowana treść oświadczenia pracodawcy w przedmiocie wypowiedzenia powódce umowy o pracę spełniała kryterium konkretności przyczyny. Powódka miała możliwość odniesienia wskazanych przez pracodawcę przyczyn do konkretnych sytuacji i okoliczności oraz oceny, czy powołane przyczyny wypowiedzenia w rzeczywistości istnieją i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy jest zasadne i może doprowadzić do uzyskania przez powódkę odpowiednich korzyści.

Sąd nie miał także wątpliwości, że wskazane przez pracodawcę motywy wypowiedzenia, takie jak reorganizacja pracy w Pionie Handlowym i optymalizacja kosztów sprzedaży ponoszonych przez stronę pozwaną, były okolicznościami rzeczywistymi, tj. takimi, które w istocie miały miejsce.

Z przeprowadzonego w niniejszej sprawie postępowania dowodowego wynika bowiem bezsprzecznie, że już w 2016 r. strona pozwana zaobserwowała niską efektywność podejmowanych działań odsprzedażowych, tj. sprzedaży produktów z aptek do klientów. Co prawda powierzone pracownikom plany sprzedażowe były realizowane, co przekładało się na osiąganie przez stronę pozwaną zysku ze sprzedaży na założonym poziomie, to jednak, jak się okazało, sprzedane przez pracowników Pionu Handlowego produkty zalegały w aptekach. Działania handlowe strony pozwanej przyczyniły się do zakupu oferowanych produktów przez apteki w ilości znacznie większej, niż apteki były je w stanie odsprzedać do klienta docelowego (pacjenta). Ponadnormatywne nagromadzenie towaru w aptekach wywołało konieczność ograniczenia przez stronę pozwaną przychodów ze sprzedaży produktów, a tym samym – wprowadzenia zmian organizacyjnych, które przyczyniłyby się do optymalizacji kosztów sprzedaży. Zmiany te polegać miały na zredukowaniu rozbudowanych służb sprzedażowych.

Już w 2016 r. likwidacji uległy dwa spośród siedmiu etatów w Dziale T.. Zlikwidowane zostały etaty pracownic, które w ocenianym okresie nie zrealizowały założonego planu sprzedażowego. W czerwcu 2017 r. zarząd pozwanej spółki w drodze uchwały podjął decyzję o optymalizacji działań promocyjnych, skierowanych do lekarzy. W treści uchwały wskazano, że w związku z koniecznością optymalizacji kosztów sprzedaży ponoszonych przez spółkę, zarząd podjął decyzję o likwidacji 8 etatów w Dziale Przedstawicieli Medycznych (tj. 7 etatów przedstawicielskich + 1 etat kierownika regionalnego), zaś likwidacja etatów powinna nastąpić z dniem wygaśnięcia umów o pracę podpisanych na czas określony z pracownikami Działu Przedstawicieli Medycznych, tj. na koniec czerwca 2017 r. W związku z powyższym Kierownik Działu Przedstawicieli Medycznych został zobowiązany do przekazania do dnia 22 czerwca 2017 r. do Działu Kadr listy pracowników, z którymi zostaną podpisane nowe umowy o pracę na czas nieokreślony. Wybór pracownik miał być dokonany w oparciu o ich merytoryczną ocenę.

W dniu 20 czerwca 2017 r. Dyrektor ds. Handlu przedstawił propozycję realizacji procesu likwidacji etatów. Dyrektor ds. Handlu odstąpił od założenia przewidzianego w uchwale zarządu z czerwca 2017 r., zgodnie z którym likwidacji miało ulec 8 etatów w Dziale Przedstawicieli Medycznych, a likwidacja etatów miała polegać na braku przedstawienia pracownikom, których umowy rozwiązywały się z upływem czasu, na jaki zostały zawarte, nowych umów. Dyrektor ds. Handlu przedstawił propozycję realizacji procesu likwidacji etatów, polegającą na likwidacji 1 stanowiska w Dziale T. (osoba L. S.), likwidacji 1 stanowiska Przedstawiciela Aptecznego na terenie województwa (...), likwidacji 5 stanowisk Przedstawicieli Medycznych w dziale HM oraz likwidacji 1 stanowiska Menadżera (...). Odnosząc się do likwidacji

stanowiska w Dziale T. Dyrektor ds. Handlu wskazał, iż zgodnie z informacjami uzyskanymi od Kierownika Działu, powódka ma udział zamówień E. vs. I. w całym roku na poziomie 23 % przy planowanym poziomie 27 % oraz nie wykonała planu sprzedaży w 2016 r.

Przeprowadzona przez stronę pozwaną reorganizacja polegała na redukcji łącznie ok. 20 etatów na przestrzeni lat 2016 – 2017 (w tym, m.in. etatu Dyrektora ds. Handlowych, bowiem wizja rozwoju spółki prezentowana przez ówczesnego Dyrektora w ocenie zarządu doprowadziła do negatywnego wyniku finansowego spółki), zwiększeniu wydatków na działania marketingowe oraz optymalizacji wizyt promocyjnych (poprzez uruchomienie wizyt mieszanych apteczno – lekarskich).

W odniesieniu do powyższego wskazać należy, że powody wypowiedzenia umowy o pracę mogą dotyczyć nie tylko osoby pracownika, ale też kwestii związanych z przedsiębiorstwem, np. jego restrukturyzacją, likwidacją czy zmniejszeniem stanu zatrudnienia. Typowym motywem wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika, lecz leżących po stronie przedsiębiorstwa, jest likwidacja stanowiska pracy, przy czym rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest nie tylko przyczyna istniejąca w chwili złożenia pracownikowi oświadczenia woli, ale także przyczyna, która ma się spełnić w nieodległym terminie (np. po upływie okresu wypowiedzenia) (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2001 r., sygn. akt I PKN 325/00, OSNP 2003, Nr 1, poz. 8).

Sąd pracy nie jest przy tym powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia czy reorganizacji zakładu pracy. Można jedynie weryfikować, czy zmiana ta została faktycznie dokonana (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 2010 r., sygn. akt I PK 93/10, Legalis), co w stanie faktycznym niniejszej sprawy nie budziło wątpliwości Sądu.

Odmiennej kwestię stanowi natomiast wskazanie kryteriów, według których pracodawca wytypował pracownika do wypowiedzenia umowy o pracę. Pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien w odniesieniu do wskazanej przyczyny wypowiedzenia nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy, a także wskazać, że ten wybór jest wywołany i usprawiedliwiony znanymi pracownikowi jego niższymi kwalifikacjami zawodowymi w porównaniu ze wszystkimi pracownikami, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia wielkości zatrudnienia (zob. wyr. SN z 16.12.2008 r., I PK 86/08, Legalis, wyr. SN z 25.1.2013 r., I PK 172/12, Legalis). W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryterium doboru), chyba że jest oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 w zw. z art. 45 § 1 KP) – zob. wyr. SN z 10.9.2013 r. (I PK 61/13, OSNP 2014, Nr 12, poz. 166).

Odnosząc powyższe do stanu faktycznego niniejszej sprawy podkreślić należy, że pracodawca uchybił obowiązkowi, o którym mowa wyżej. Nawiązanie do zastosowanego kryterium doboru pracownika (powódki) do zwolnienia nie znalazło się w treści złożonego powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, zaś, co nie stanowiło okoliczności spornej, powódka zajmowała jedno z czterech analogicznych stanowisk pracy.

W ocenie Sądu nie sposób przyznać racji stronie pozwanej, która wskazywała, iż z treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę wynika jednoznacznie, iż kryterium doboru powódki do zwolnienia były wyniki sprzedażowe pracowników Działu T., jakie uzyskali oni w 2016 r.

Analizując szczegółowo treść oświadczenia pracodawcy z dnia 26 czerwca 2017 r. Sąd doszedł do przekonania, iż pracodawca podjął się wyjaśnienia jedynie tego, z jakiej przyczyny podjął decyzję o likwidacji stanowiska pracy należącego do Działu T., a nie, jak pierwotnie zakładał zarząd, stanowiska pracy należącego do Działu Sprzedaży Aptecznej. Należy bowiem przypomnieć, że w uchwale z czerwca 2017 r. zarząd przewidział likwidację 8 etatów w Dziale Sprzedaży Aptecznej, zaś dopiero Dyrektor ds. Handlu przedstawił inną propozycję redukcji etatów, która

w jego ocenie winna objąć także pracowników innych działów, a Działu Sprzedaży Aptecznej dotknął w mniejszym wymiarze, niż przewidział to zarząd.

W treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 26 czerwca 2017 r. pracodawca wskazał wprost, że mając na uwadze, że Dział T. posiada ograniczone możliwości pełnego dotarcia i realizacji wszystkich zadań ważnych przy obsłudze aptek oraz lekarzy podjęto decyzję o likwidacji jednego stanowiska pracy w Dziale T. utrzymując stanowisko przedstawiciela sprzedaży aptecznej w Dziale Sprzedaży Aptecznej. W dalszej części oświadczenia o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę pracodawca wyjaśnił, czym kierował się podejmując decyzję o likwidacji stanowiska konsultanta ds. sprzedaży, zamiast stanowiska przedstawiciela sprzedaży aptecznej. Pracodawca wskazał bowiem, że po przeprowadzonej rozmowie z Kierownikiem Działu T. oraz Dyrektorem ds. Handlu biorąc pod uwagę nowe założenia tj.: przygotowanie nowego retargetingu aptek obsługiwanych przez pracowników Działu T., intensyfikację działań promocyjnych skierowanych do lekarzy poprzez pracowników zatrudnionych na stanowisku przedstawiciela aptecznego, wyniki sprzedażowe pracowników Działu T. oraz udział zamówień – została podjęta decyzja o likwidacji stanowiska pracy konsultanta ds. sprzedaży.

Opisane przez pracodawcę nowe założenia (przygotowanie nowego retargetingu aptek obsługiwanych przez pracowników Działu T., intensyfikację działań promocyjnych skierowanych do lekarzy poprzez pracowników zatrudnionych na stanowisku przedstawiciela aptecznego, wyniki sprzedażowe pracowników Działu T. oraz udział zamówień) stanowią w ocenie Sądu wskazanie przesłanek przemawiających za pozostawieniem w strukturze spółki stanowiska przedstawiciela sprzedaży aptecznej, przy jednoczesnej likwidacji stanowiska konsultanta ds. sprzedaży. Przygotowanie nowego retargetingu aptek należy rozumieć jako swego rodzaju przeniesienie danej apteki z zakresu obowiązków pracownika Działu T. do zakresu obowiązków pracownika Działu Sprzedaży Aptecznej. Innymi słowy, w wyniku nowego retargetingu apteka uznawana dotychczas za aptekę niskopotencjałową i obsługiwana z tego tytułu przez pracowników Działu T., wobec zwiększenia ilości i wielkości zamówień, kwalifikowana była do kategorii aptek wysokopotencjałowych i od tej pory obsługiwali ją pracownicy Działu Sprzedaży Aptecznej. Wskazane przez pracodawcę pierwsze z kryteriów, tj. przygotowanie nowego retargetingu aptek, przemawiało zatem za pozostawieniem w strukturach spółki stanowiska przedstawiciela sprzedaży aptecznej, skoro baza aptek obsługiwanych przez Dział Sprzedaży Aptecznej uległa powiększeniu.

Także drugie z nowych założeń, na jakie powołał się pracodawca (intensyfikacja działań promocyjnych skierowanych do lekarzy poprzez pracowników zatrudnionych na stanowisku przedstawiciela aptecznego), przemawiało za rezygnacją z likwidacji stanowiska przedstawiciela aptecznego na rzecz likwidacji stanowiska konsultanta ds. sprzedaży. Intensyfikacja działań wykonywanych przez pracowników zatrudnionych na stanowisku przedstawiciela aptecznego niewątpliwie musiała bowiem wiązać się z zapewnieniem odpowiedniego zaplecza kadrowego. Wydaje się logiczne, że skoro określone działania, należące do zakresu obowiązków przedstawicieli aptecznych, miały ulec natężeniu, to likwidacja stanowiska pracy odpowiedzialnego za te zadania nie powinna mieć miejsca.

Trzecie ze wskazanych przez pracodawcę nowych założeń (wyniki sprzedażowe pracowników Działu T. oraz udział zamówień) należy w ocenie Sądu rozumieć jako porównanie wyników sprzedażowych Działu T. i innych działów sprzedażowych oraz porównanie udziału zamówień, jaki Dział T. generuje w łącznej puli zamówień, z porównaniem udziału zamówień generowanych przez Dział Sprzedaży Aptecznej. Za takim rozumieniem przedmiotowego założenia przemawia wskazanie przez pracodawcę, iż powołane założenie, w połączeniu z dwoma pozostałymi założeniami, doprowadziły do podjęcia decyzji o likwidacji stanowiska pracy konsultanta ds. sprzedaży. Nie wskazano zaś, by wyniki sprzedażowe pracowników Działu T. oraz udział zamówień miały doprowadzić pracodawcę do podjęcia decyzji o likwidacji stanowiska zajmowanego akurat przez powódkę (spośród analogicznych stanowisk).

Podsumowując, powołane w treści oświadczenia o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę okoliczności i założenia nie stanowiły wskazania kryterium doboru do zwolnienia akurat powódki spośród innych pracowników Działu T., a jedynie tłumaczyły, dlaczego likwidacji ulega stanowisko w tym dziale, a nie w Dziale Sprzedaży Aptecznej, jak pierwotnie zakładał zarząd.

Nie budziło przy tym wątpliwości Sądu, iż powołane w toku postępowania kryterium, jakim pracodawca kierował się przy doborze powódki do zwolnienia, tj. osiągnięte w 2016 r. wyniki sprzedażowe, w istocie zadecydowało o podjęciu przez pracodawcę decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę akurat powódce. W ocenie Sądu powołane kryterium nie wynika jednak z treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 26 czerwca 2017 r.

Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe nie wykazało ponadto, by kryterium to było oczywiste lub znane powódce. Strona pozwana nie dowiodła w szczególności, by wręczeniu powódce wypowiedzenia umowy o pracę towarzyszyła rozmowa, w trakcie której pracodawca wyjaśniłby powódce motywy, jakimi kierował się, decydując o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę. Jak zaś wskazała powódka, wręczając jej wypowiedzenie przełożony wyjaśnił, iż wypowiedzenie powodowane jest likwidacją stanowiska pracy, nie jest zaś związane z pracą powódki i osiąganymi przez nią wynikami.

Należy mieć także na uwadze, że wypowiedzenie zostało powódce wręczone w momencie, gdy od dwóch kwartałów realizowała ona plan sprzedażowy na poziomie znacznie wykraczającym poza założenia pracodawcy. W pierwszym i drugim kwartale 2017 r. powódka uzyskała bowiem każdorazowo wynik na poziomie ponad 120 % planu sprzedaży. Trudno tym samym oczekiwać, by powódka domyśliła się, iż o wyborze jej do zwolnienia zadecydowało nieosiągnięcie przez nią planu sprzedaży w III i IV kwartale 2016 r., tym bardziej jeśli wziąć pod uwagę, że wcześniej do powódki nie docierały jakiegokolwiek sygnały, które mogłyby przygotować ją na planowaną przez pracodawcę reorganizację.

Wyjaśnienie zastosowanego przez pracodawcę kryterium doboru nastąpiło zatem dopiero w toku prowadzonego przed tut. Sądem postępowania. W ocenie Sądu pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, pozbawiony jest możliwości przeprowadzenia oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. W takiej sytuacji również postępowanie sądowe toczy się wokół przyczyny wskazanej konkretnie dopiero w postępowaniu sądowym i nieujawnionej wcześniej pracownikowi, co jest niezgodne z regułami rozpoznawania takich spraw. Co prawda przyjmuje się, że w sądowym postępowaniu odwoławczym dopuszczalna jest konkretyzacja wskazanej pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, jednakże taka możliwość dotyczy jedynie uzupełnienia opisu wskazanej przyczyny wypowiedzenia w oparciu o okoliczności oczywiste bądź znane zwalnianemu pracownikowi, które występują jako sekwencja powiązanych związkiem przyczynowo – skutkowym zdarzeń, objętych wskazaną na piśmie przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę. Powyższego nie można odnieść do przytaczania kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, stanowiących najistotniejszą część przyczyny wypowiedzenia w sytuacji dokonywania redukcji zatrudnienia.

Abstrahując od powyższego, wyjaśnione w toku niniejszego postępowania kryterium doboru powódki do zwolnienia okazało się przy tym niemiarodajne. Jak bowiem ustalił Sąd, wpływ na realizację indywidualnego planu sprzedaży nałożonego na pracowników Działu T. miała nie tylko samodzielna praca każdego z konsultantów ds. sprzedaży, ale też praca, jaką wykonywali przedstawiciele apteczni, zatrudnieni w danym rejonie.

Jak wynika z przeprowadzonego postępowania dowodowego, plan indywidualny pracowników Działu T. zakładał sprzedaż na określoną kwotę, a także sprzedaż określonego preparatu w określonej ilości. Produkty dzieliły się na produkty sprzedawane wyłącznie przez Dział T. oraz na produkty sprzedawane wspólnie przez pracowników kilku działów.

Do każdego regionu sprzedaży przypisani byli także przedstawiciele handlowi zatrudniani w Dziale Sprzedaży Aptecznej, którzy wykonywali pracę poprzez bezpośrednie wizyty w aptekach. Przedstawiciele handlowi wykonywali pracę w tzw. aptekach potencjałowych (duże apteki, zamawiające znaczne ilości towaru), zaś pracownicy Działu T. kontaktowali się z tzw. aptekami niepotencjałowymi (małe apteki). Strona pozwana wychodziła z założenia, że bezpośredni kontakt z małymi aptekami jest nieopłacalny (koszt dojazdu do apteki jest większy niż ewentualny dochód z zamówienia), dlatego też postanowiono kontaktować się z takimi aptekami telefonicznie, co powierzono

pracownikom Działu T.. Pracownicy Działu T. nie byli uprawnieni do dokonywania samodzielnie sprzedaży aptekom potencjałowym.

Realizując nałożone plany pracownicy Działu T. współpracowali z przedstawicielami handlowymi. Zdarzało się, że apteki obsługiwane przez przedstawicieli handlowych były zainteresowane zakupem produktu, który zaoferować mogli jedynie pracownicy Działu T.. Wówczas przedstawiciele handlowi przekazywali takie zamówienie określonemu pracownikowi Działu T.. Przedstawiciele handlowi kontaktowali się z pracownikami Działu T. telefonicznie oraz e – mailowo.

Sąd ustalił także, że w drugim półroczu 2016 r. (a więc wówczas, gdy u powódki doszło po raz pierwszy w toku zatrudnienia do niezrealizowania planu sprzedaży na poziomie 100 %) region obsługiwany przez powódkę posiadał o jeden etat przedstawiciela aptecznego mniej niż w latach ubiegłych, a także mniej, niż w pozostałych rejonach. W tym okresie pozostałe rejony posiadały bowiem komplet pracowników zatrudnionych na stanowisku przedstawiciela aptecznego.

Bez znaczenia pozostaje przy tym, iż, jak wskazali świadek R. P. oraz członek zarządu pozwanej spółki – (...), taka współpraca między konsultantami ds. sprzedaży a przedstawicielami aptecznymi miała charakter nieformalny i odbywała się poza wiedzą osób zarządzających spółką. W stanie faktycznym niniejszej sprawy istotne jest jedynie, że taka współpraca miała miejsce, i dodatkowo wpływała ona na poziom realizacji planu sprzedaży przez pracowników Działu T., co potwierdzili słuchani w niniejszej sprawie świadkowie – pracownicy Działu T..

Biorąc zaś pod uwagę, że w III i IV kwartale 2016 r. powódka współpracowała z czterema (a nie, jak wcześniej, z pięcioma) przedstawicielami aptecznymi, zaś na pozostałych obszarach kraju zatrudniony był komplet przedstawicieli, nie sposób uznać, by brak zrealizowania przez powódkę planu sprzedaży w tym okresie był wyznacznikiem jej umiejętności i potencjału sprzedażowego, który mógł decydować o doborze powódki do zwolnienia.

Z tej przyczyny dokonane wobec powódki wypowiedzenie umowy o pracę uznać należało za niezasadne (wobec oparcia się przez pracodawcę na niemiarodajnym kryterium doboru do zwolnienia) oraz niezgodne z przepisami prawa (poprzez nieujawnienia przedmiotowego kryterium powódce). Nie uszło przy tym uwadze Sądu, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest podstawowym sposobem zakończenia stosunku pracy, a przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć nadzwyczajnej doniosłości ani wagi (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 1979 r., sygn. akt I PRN 32/79, LEX nr 14491; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., sygn. akt I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997, nr 10, poz. 163; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., sygn. akt I PKN 419/97, LEX nr 33895), nadto że zwykłość rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia wyraża się i w tym, że wypowiedzenie stanowi w istocie rzeczy instrument polityki personalnej w zakładzie pracy, służący prawidłowemu doborowi pracowników do zadań zakładu. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 2011 r., sygn. akt III PZP 6/11, OSNP 2012, Nr 17 – 18, poz. 211). Uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy nie oznacza jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę.

Na marginesie Sąd wskazuje, że nie znalazło potwierdzenia w zgromadzonym w niniejszej sprawie materiale dowodowym twierdzenie powódki, jakoby wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna wypowiedzenia była przyczyną pozorną. Negatywna sytuacja finansowa strony pozwanej i konieczność optymalizacji kosztów sprzedaży nie stanowiła okoliczności spornej w niniejszej sprawie. Niewątpliwie więc strona pozwana posiadała rzeczywistą potrzebę redukcji etatów, w tym etatu znajdującego się w strukturze organizacyjnej spółki w Dziale T.. Podkreślenia wymaga także, że po rozwiązaniu stosunku pracy z powódką na dotychczas zajmowane przez nią stanowisko nie została zatrudniona nowa osoba, a dotychczasowe obowiązki powódki zostały rozdzielone przez pracodawcę na poprzednio zatrudnionych w pozwanej szkole pracowników. Doszło do faktycznej likwidacji zajmowanego przez powódkę stanowiska pracy. Nie potwierdził się zatem zarzut dyskryminacji powódki ze względu na wiek ani okoliczność, że pracodawca chciał zapobiec objęciu powódki ochroną przedemerytalną, co miało nastąpić z dniem 1 października 2017

r. O wypowiedzeniu powódce umowy o pracę nie zdecydował także fakt braku posiadania przez nią akcji spółki. Strona pozwana wykazała bowiem, że także pozostali pracownicy Działu T. nie byli akcjonariuszami spółki.

Mimo to dokonane wobec powódki wypowiedzenie okazało się jednak niezasadne i niezgodne z przepisami prawa z przyczyn wskazanych wyżej. W toku postępowania powódka rozszerzyła żądanie pozwu, zatem Sąd w pkt I wyroku uchylił wyrok zaoczny w całości, a w pkt II wyroku zasądził na rzecz powódki kwotę 3-miesięcznego wynagrodzenia powódki (skoro powódka była zatrudniona u strony pozwanej ponad 3 lata) z uwzględnieniem wysokości zarobków powódki liczonych jak ekwiwalent za urlop zgodnie z zaświadczeniem strony pozwanej tj. kwotę 17578,40 zł (3 x 5859,47 zł).

Orzeczenie o odsetkach znajduje uzasadnienie w treści art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Sąd miał przy tym na względzie, że ustawowe odsetki od odszkodowania przysługującego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę stają się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2003 r., sygn. akt III PZP 3/03, Legalis; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., sygn. akt I PK 112/06, Legalis). Tym samym ustawowe odsetki za opóźnienie od należności głównej od kwoty 14.100 zł należało liczyć od dnia 23.09.2017 r., tj. od dnia następującego po dacie doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu, a od kwoty 3478,40 zł (tj. kwoty rozszerzonego powództwa) od dnia 26 marca 2019 r.

W pkt III wyroku Sąd oddalił roszczenie o wypłatę odsetek od dnia wniesienia pozwu.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd działał w oparciu o całokształt zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, tj. w oparciu o dowody z dokumentów, wskazane w treści uzasadnienia, oraz o osobowe środki dowodowe w postaci zeznań świadków i przesłuchania stron (w tym z wyjaśnień T. M. słuchanego w charakterze strony pozwanej). Sąd oddalił wnioski dowodowe pełnomocnika powódki, odnoszące się do dokumentacji dotyczącej wyników sprzedażowych za okres wcześniejszy niż rok 2016, jako że pozostawały one bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Odnosząc się do dowodu z zeznań słuchanych w niniejszej sprawie świadków, tj. M. M., A. S., M. B., E. K., U. K. oraz R. P. Sąd wskazuje, że przedmiotowe zeznania uznał za wiarygodne, jednakże w zróżnicowanym stopniu przyczyniające się do ustalenia stanu faktycznego niniejszej sprawy i jej rozstrzygnięcia. Świadkowie potwierdzili w szczególności, iż w istocie doszło do zmian organizacyjnych w pozwanej spółce, nadto, co istotne, że między pracownikami Działu T. a pracownikami Działu Sprzedaży Aptecznej istniała współpraca, która miała wpływ na osiągnięte wyniki sprzedażowe.

Dowód z przesłuchania stron został wykorzystany przez Sąd w zakresie, w jakim wyjaśnienia stron pozostawały zgodne z wnioskami płynącymi z pozostałego materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu jak w punkcie IV sentencji wyroku znajdowało oparcie w treści art. 98 § 1 k.p.c. To pozwaną jako stronę przegrywającą sprawę obciążał obowiązek zwrotu kosztów procesu. Powódka była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, a zatem strona pozwana zobowiązana była zwrócić poniesione przez powódkę koszty zastępstwa procesowego. Z uwagi na treść uchwały Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2002 r. (sygn. akt III PZP 15/02, Legalis), wysokość wynagrodzenia pełnomocnika będącego adwokatem została przez Sąd ustalona na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800). Tym samym w punkcie III sentencji wyroku Sąd zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie.

W punkcie V sentencji wyroku, działając na podstawie art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2014.1025) w zw. z art. 98 k.p.c. Sąd nakazał stronie pozwanej uiszczenie na rzecz Skarbu Państwa tytułem nieuiszczonych kosztów Sądowych (opłaty od pozwu) kwoty 705 zł, uwzględniając wartość przedmiotu sporu.

W myśl art. 477 (2) k.p.c. wyrokowi w punkcie I Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki, które wynosiło 5859,47 zł brutto, o czym orzeczono jak w punkcie VI sentencji wyroku.