

Sygn. akt IV P 591/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 października 2014 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Grażyna Giżewska - Rozmus
Protokolant:	st. sekr. sądowy Danuta Zakrzewska

po rozpoznaniu w dniu 9 października 2014 r. w Olsztynie

na rozprawie sprawy z powództwa M. S. (1)

przeciwko (...) Sp. z o.o. w W.

o odprawę pieniężną

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powódki M. S. (1) na rzecz pozwanego (...) Sp. z o.o. w W. kwotę 900 (dziewięćset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IV P 591/13

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 13 września 2013 roku wniesionym przeciwko pozwanemu (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. M. S. (1) domagała się zasądzenia na jej rzecz kwoty 12.400 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 10 maja 2013r. do dnia zapłaty oraz zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu podniosła, że pozwana w dniu 21 stycznia 2013r. rozwiązała z nią umowę o pracę na mocy porozumienia stron, a powyższe uzasadniła potrzebą redukcji etatów. W związku z powyższym i zgodnie z art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 marca 2013r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników - powódce przysługuje odszkodowanie w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia za pracę.

W piśmie z dnia 18.10.2013r. powódka sprecyzowała, że domaga się od pozwanej odprawy pieniężnej, a nie odszkodowania.

Pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. - w odpowiedzi na pozew - wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki kosztów postępowania – w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu podniosła, że rozwiązanie z powódką stosunku pracy nie miało miejsca w trakcie procedury zwolnień grupowych w rozumieniu ustawy o zwolnieniach grupowych. Powódka, jako podstawę swojego żądania podała art.

10 ust. 1 w zw. z art. 8 ust. 1 pkt 2 ustawy o zwolnieniach grupowych – a konieczną przesłanką takiego roszczenia jest jednak, aby do wypowiedzenia umowy lub jej rozwiązania za porozumieniem stron – doszło wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Przesłanka ta, nie została spełniona w niniejszej sprawie. Powódka utraciła zaufanie przełożonych, nie realizowała ich poleceń, podważała ich decyzje i uzyskiwała niesatysfakcjonujące wyniki sprzedaży. Wobec powyższego pozwany zdecydował się wypowiedzieć jej umowę o pracę. Na spotkanie w dniu 21 stycznia 2013r. przygotowane zostały dwa dokumenty – oświadczenie o wypowiedzeniu oraz porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę. W toku rozmowy w dniu 21.01.2013r. powódka została poinformowana, że pozwany zamierza z nią rozwiązać umowę o pracę i wskazano jej, z jakich przyczyn. Jednocześnie przedstawiono jej możliwość rozwiązania umowy o pracę za porozumienia stron. Powódka zdecydowała się na zawarcie porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Dodatkowo pozwana wskazała, że obowiązki powódki przyjął inny pracownik, zatrudniony wkrótce po rozwiązaniu z powódką umowy o pracę.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka M. S. (1), zatrudniona była w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę z dnia 5 marca 2009r. na czas nieokreślony, na samodzielnym stanowisku Przedstawiciela Medycznego. Wynagrodzenie powódki określone zostało w umowie o pracę na kwotę 3.000 zł brutto miesięcznie. Porozumieniem z dnia 22 sierpnia 2011r. – zostało ono zmienione na kwotę 6.200 zł, a powódka objęła stanowisko – Starszego Przedstawiciela Medycznego.

Do podstawowych obowiązków powódki należało: rzetelne i efektywne wykonywanie pracy, przestrzeganie ustalonego czasu pracy, porządku i dyscypliny pracy oraz przepisów BHP, jak również dokładne i sumienne wykonywanie poleceń przełożonych. Do zakresu jej obowiązków należało: regularne odwiedzanie lekarzy, aptek oraz hurtowni farmaceutycznych, przekazywanie lekarzom, właścicielom i pracownikom aptek i hurtowni farmaceutycznych – wyczerpujących informacji o produktach pracodawcy, przekazywanie lekarzom, właścicielom i pracownikom aptek i hurtowni farmaceutycznych – materiałów reklamowych i informacyjnych, ścisłe przestrzeganie podczas wykonywania obowiązków – przepisów prawa, procedur ustalonych przez pracodawcę w tym zbioru Standardów pracy dla Przedstawicieli Medycznych oraz Regulaminu Pracy, dbanie o mienie powierzone, współpraca z osobami zatrudnionymi przez pracodawcę lub wskazanymi przez pracodawcę, ścisłe i rzetelne wykonywanie poleceń przełożonych.

Zgodnie z kartą opisu jej stanowiska starszego Przedstawiciela Medycznego – wyznaczone jej cele do zrealizowania dotyczyły: realizowania przyjętego planu sprzedaży, budowania wizerunku firmy na rynku medyczno-farmaceutycznym, utworzenie wymaganej bazy klientów oraz realizacji wizyt sprzedażowych w środowisku (...). Do jej szczegółowych zadań należało m.in.: pozyskiwanie nowych i bieżąca obsługa stałych klientów, dbanie o pozytywny wizerunek firmy, profesjonalne i naukowe wizyty medyczne u lekarzy, współpraca z przedstawicielem farmaceutycznym, aktywny udział w szkoleniach produktowych i sprzedażowych organizowanych przez firmę, wskazywanie zagrożeń realizacji targetu, i aktywny czynny udział w konferencjach i sympozjach, zbieranie i przekazywanie informacji zwrotnych, dotyczących działalności konkurencji, efektywne alokowanie przyznanego budżetu promocyjnego, aktywne uczestnictwo w tworzeniu nowych strategii oraz materiałów promocyjnych, szkolenie wstępne nowych pracowników w zakresie schematu wizyty promocyjnej, koordynowanie pracy regionu i realizacja dodatkowych zadań, zleconych przez przełożonego.

(dowód umowa o pracę k: 5-9; potwierdzenie zawarcia porozumienia zmieniającego umowę o pracę na czas nieokreślony k: 10-11; karta opisu stanowiska z dnia 01.06.2011r. k: 12-13)

Powódka pracowała w regionie O. – E. jako przedstawiciel medyczny. Drugi przedstawiciel - Z. K. obsługiwała region O. II. Powódka do sierpnia 2013r. korzystała z urlopu macierzyńskiego. Po powrocie z niego obie przedstawicielki obsługiwały region obejmujący dodatkowo: K., S., M., N., S., który został podzielony na dwie części.

Bezpośrednią przełożoną powódki była od października 2012r. D. C. (1) (kierownik regionalny). Przekazywała swojej przełożonej – K. Z. (dyrektor regionalny) informacje, że powódka, pracując jako reprezentant, nie jest wystarczająco subordynowana i nie dba o należyte wykonywanie obowiązków.

Przełożona powódki - próbowała doprowadzić do naprawy sytuacji (trwało to 3-4 miesiące), ale po tym czasie zdecydowała się zwrócić do dyrektora regionalnego o zgodę na wypowiedzenie umowy o pracę z powódką z przyczyn leżących po stronie pracownika.

Powódka utraciła bowiem zaufanie przełożonej, z uwagi na nienależytą dyscyplinę pracy, nie realizowała poleceń przełożonej, podważała decyzje i uzyskiwała niesatysfakcjonujące wyniki sprzedaży. Teren, na którym powódka pracowała nie realizował bowiem wyników sprzedażowych założonych przez firmę oraz nałożonych wzrostów wynikających z zakładanej strategii sprzedażowej. Poza tym powódka nie przeprowadzała wizyt zgodnie z ich strategią, pomimo wielokrotnego ponawiania prośby, aby to było robione zgodnie z oczekiwaniami. Ze współpracy z powódką niezadowoleni byli też bezpośredni współpracownicy z zespołu.

W okresie od sierpnia do października 2012 r. bezpośrednią przełożoną powódki była H. K., która również zgłaszała zastrzeżenia co do pracy powódki.

(dowód: zeznania D. C. (1) k: 82v-83v; zeznania K. J. (1) k: 81v-82v)

Wobec powyższego, pozwany zdecydował się wypowiedzieć powódce umowę o pracę. Powódka została wezwana na spotkanie ze swoją bezpośrednią przełożoną – D. C. (1) w dniu 21 stycznia 2013r. Na spotkaniu tym obecna była również jako świadek rozmowy – K. S.. Pracodawca przygotował dla powódki dwa dokumenty dotyczące rozwiązania umowy – oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę oraz porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę. Przełożona powódki – D. C. (1) poinformowała powódkę o powodach rozwiązania umowy o pracę. Powódka otrzymała do zapoznania się dokument o wypowiedzeniu jej umowy o pracę, gdzie wskazana była przyczyna – utrata zaufania wobec pracownika, wynikająca w szczególności z braku współpracy z przełożonym i niewykonywania części ich poleceń w okresie od 13 sierpnia 2012r.. Wskazano również na niezrealizowanie strategii firmy i zagrożenie ciągłości współpracy z uwagi na zamierzone przejście obowiązków D. C. przez innego pracownika. Jednocześnie przedstawiono powódce możliwość rozwiązania umowy o pracę za porozumienia stron o rozwiązaniu umowy o pracę ze skutkiem na dzień 30 kwietnia 2013r. Powódka podczas spotkania zadała kilka pytań przełożonej - co do okresu wypowiedzenia, warunków i powodów wypowiedzenia. Przełożona wyjaśniła jej wszystkie wątpliwości, podając przyczynę zakończenia z nią stosunku pracy, zawartą w ww. piśmie. Powódka zdecydowała się na zawarcie porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę.

(dowód: wypowiedzenie umowy o pracę k: 38; porozumienie k: 17; świadectwo pracy k: 14; zeznania świadka D. C. k: 82v-83v, K. J. (1) k: 81v-82v)

W pozwanej spółce nie było przeprowadzanych zwolnień grupowych w okresie poprzedzającym zwolnienie powódki.

(dowód: zeznania świadka K. J. k: 81v-82v; zeznania świadka D. C. k: 82v-84)

Pismem z dnia 31.05.2013r. powódka wezwała pracodawcę do zapłaty kwoty 12.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 10 maja 2013r. do dnia zapłaty, wskazując, że kwota ta wynika z faktu, że w związku z rozwiązaniem z nią umowy o pracę na mocy porozumienia stron w dniu 21 stycznia 2013r. – pracodawca nie wypłacił jej należnej odprawy pieniężnej w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia zgodnie z art. 8 ust. 1 pkt 2 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy (...).

(dowód: wezwanie k: 15)

Bezpośrednio po zakończeniu stosunku pracy z powódką, przedstawiciel obsługujący region O. II - Z. K. odwiedzała najważniejszych klientów z regionu powódki, a z dniem 13.06.2013r. pozwana zatrudniła nowego pracownika M. K.

(1) początkowo na okres próbny. Pracownik ten obsługiwał region wcześniej należący do powódki tj. O.-E.. Następnie w dniu 13 września 2013r. pozwana zawarła z tym pracownikiem umowę na stanowisku Przedstawiciela Medycznego na okres 2 lat w wymiarze pełnego etatu.

(dowód: umowa o pracę k: 31-35; karta opisu stanowiska k: 36-37; zeznania świadka K. J. k: 81v-82v)

Sąd zważył co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie wskazać należy, że poza sporem jest fakt zawarcia przez strony w dniu 21.01.2013r. porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę ze skutkiem na dzień 01.04.2013r.

Nie mniej jednak powódka starała się wykazać w toku postępowania sądowego, że pracodawca rozwiązał z nią umowę o pracę na mocy porozumienia stron, a powyższe uzasadnił potrzebą redukcji etatów. Z jej zeznań wynikało, że podczas spotkania z przełożoną – D. C. (1) została poinformowana, że „jej stanowisko będzie zredukowane, że nie udało im się zachować dwóch etatów (...)”. Powódka jednak poza swoimi twierdzeniami o rzekomej redukcji etatów, nie wykazała tego faktu za pomocą jakichkolwiek środków dowodowych. Nie sposób zatem było przyjąć tych twierdzeń za przekonujące, wobec stanowczego zaprzeczenia tym okolicznościom przez stronę pozwaną.

Rozwiązanie z powódką stosunku pracy nie miało bowiem miejsca w trakcie procedury zwolnień grupowych w rozumieniu ustawy o zwolnieniach grupowych.

Jak wynika ze zgodnych zeznań świadków K. J. (1) i D. C. (1), którym Sąd dał wiarę, rozwiązanie z powódką stosunku pracy nie było związane z redukcją etatu. W spółce nie było bowiem przeprowadzanych zwolnień grupowych w okresie poprzedzającym zwolnienie powódki. Natomiast po zakończeniu stosunku pracy z powódką - najpierw przedstawiciel obsługujący region O. II - Z. K. odwiedzała najważniejszych klientów z regionu powódki. Następnie, od dnia 13.06.2013r. pozwana zatrudniła nowego pracownika - M. K. (1) początkowo na okres próbny, a od dnia 13 września 2013r. na czas określony 2 lat w wymiarze pełnego etatu, który to pracownik objął teren wcześniej obsługiwany przez powódkę. To, że pracownik ten nie został zatrudniony bezpośrednio po zakończeniu okresu wypowiedzenia powódki – tj. w kwietniu 2013r. wynikało z czasu, jaki potrzebny był na przeprowadzenie rekrutacji. Jak przyznała świadek K. J. - najkrótsza procedura przyjęcia pracownika w pozwanej spółce trwa 3 miesiące. Dlatego zatrudnienie pracownika nastąpiło dopiero po pewnym czasie od chwili rozwiązania umowy z powódką. Należy jednak wskazać, że stosunek pracy z M. S. uległ rozwiązaniu z końcem kwietnia 2013r., a M. K. został zatrudniony od 13.06.2013r. czyli niespełna dwa miesiące później.

Z zeznań ww świadków wynikało też, że przyczyną zakończenia stosunku pracy z powódką był brak należytej dyscypliny pracy, przeprowadzania wizyt zgodnie z ich strategią oraz brak zadowolenia ze współpracy z powódką bezpośrednich współpracowników z zespołu, a także niesatysfakcjonujące wyniki. Jak już wskazano Sąd dał wiarę zeznaniom świadków. W ocenie Sądu zeznania te są wiarygodne i spójne. Znajdują także potwierdzenie w dokumentach znajdujących się w aktach sprawy t.j. piśmie zawierającym wypowiedzenie umowy o pracę powódce, umowie o pracę zawartej z M. K..

Powódka starała się natomiast wykazać, że podczas spotkania w dniu 21.01.2013r. z jej bezpośrednią przełożoną, doszło do rozwiązania umowy z powodu redukcji etatu i ciężkiej sytuacji finansowej firmy. Zaprzeczyła, by podczas spotkania przedstawiono jej dwa dokumenty i by widziała pismo o wypowiedzeniu jej umowy o pracę. Zeznaniom tym przeczą zeznania świadka D. C., która przyznała, że na spotkaniu powódce wręczono 2 dokumenty i powódka zdecydowała się na rozwiązanie za porozumieniem stron. Świadek z całą pewnością przyznała, że w trakcie tego spotkania „nie było mowy o ewentualnym powrocie powódki do pracy, ani nie było mowy o tym, że nie ma pieniędzy na dwa etaty na tym terenie (...)”. Pozwana przedłożyła oba dokumenty z dnia 21.01.2013r.: wypowiedzenie powódce umowy o pracę oraz porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę.

Świadek D. C. przyznała również, że to na jej wniosek pracodawca podjął decyzję o zakończeniu współpracy z powódką. Wyjaśniła, jakie były bezpośrednie powody rozwiązania z M. S. stosunku pracy. Po pierwsze wskazała na utratę zaufania i brak porozumienia ze współpracownikami. Dodatkowo nierealizowanie strategii firmy oraz bezpośrednie zagrożenie ciągłości współpracy, a także niewykonywanie przez powódkę poleceń bezpośredniego przełożonego i brak realizacji wyników sprzedażowych założonych przez firmę.

Na marginesie dodać jedynie należy, że podczas spotkania z pracodawcą w dniu 21.01.2013r. obecna była też inna pracownica pozwanego – K. S., która zgodnie z wnioskiem, zawartym przez powódkę w pozwie miała być przesłuchana na okoliczność faktycznej przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę. Nie mniej jednak pełnomocnik powódki na rozprawie w dniu 09.10.2014r. cofnął wniosek o dopuszczenie dowodu z przesłuchania tego świadka.

Podkreślić należy, że "samo twierdzenie strony nie jest dowodem, a twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227 k.p.c.) powinno być udowodnione przez stronę to twierdzenie zgłaszającą (art. 232 k.p.c. i art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.)" – (por. wyrok SN z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00).

W związku z powyższym, wobec nie wykazania przez powódkę, by przyczyną zakończenia z nią stosunku pracy była redukcja zatrudnienia - nie należy się jej odprawa w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia (na podstawie art. 8 ust. 1 pkt 3 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników).

Podkreślić bowiem należy, że komentowany przepis art. 10 ww. ustawy, a w ślad za nim wskazane w nim przepisy ustawy, ma zastosowanie, gdy przyczyny niedotyczące pracowników stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. W kwestii wykładni sformułowania "wyłączny powód" pełną aktualność zachowuje wyrok z dnia 10 października 1990 r. (I PR 319/90, OSNCP 1992, z. 11, poz. 204), w którym Sąd Najwyższy trafnie przyjął, iż: "Sformułowanie zawarte w art. 10 ust. 1 (...) - że przyczyny wymienione w art. 1 ust. 1 tej ustawy "stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy" należy rozumieć jako sytuację, w której bez zaistnienia tych przyczyn nie zostałyby podjęta przez kierownika zakładu pracy indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika".

Taka sytuacja nie miała miejsce w niniejszej sprawie, albowiem wykazane zostało, że to wskazane powyżej przyczyny, spowodowały, iż pracodawca podjął decyzję o zakończeniu z nią stosunku pracy.

Zgodnie z wyrokiem z dnia 24.03.2011r. I PK 185/10 - Pracownik dochodzący świadczeń przewidzianych ustawą z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników ma udowodnić, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn jego niedotyczących a nie musi wykazywać, że były to przyczyny leżące po stronie pracodawcy.

Dokonując ocena, czy pracownikowi przysługuje odprawa na podstawie ww ustawy – istotnym jest to, jakie przyczyny uzasadniały rozwiązanie, a mianowicie, czy były to przyczyny niedotyczące pracownika i - jeżeli tak to czy stanowiły one wyłączny powód uzasadniający zawarcie porozumienia. Na gruncie niniejszej sprawy przesłanka ta, nie została spełniona, wobec czego Sąd oddalił powództwo (pkt I wyroku).

O kosztach procesu Sąd orzekł po myśli art. 102 kpc w zw. z § 6 pkt.5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu zasądając od powódki na rzecz pozwanego kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Sąd uznał za zasadne zastosowanie w niniejszej sprawie dobrodziejstwa art. 102 k.p.c. albowiem powódka jest osobą młodą, na początku swojej kariery zawodowej. Jednocześnie jest młodą matką mającą na utrzymaniu małe dziecko. Pracownik zaś ma prawo, w sytuacji spornej, wyjaśnienia swojej sytuacji przed Sądem pracy.

SSR Grażyna Giżewska-Rozmus