

Sygnatura akt IV P 12/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 stycznia 2021 r.

Sąd Rejonowy w (...)IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Grażyna Gizewska-Rozmus

Ławnicy: Marta Hetmańska, Iwona Zawadzka

Protokolant: st. sekr. sąd. Danuta Zakrzewska

po rozpoznaniu w dniu 27 stycznia 2021 r. w (...)na rozprawie

sprawy z powództwa U. B. (1)

przeciwko Grupa (...) Sp. z o.o. w O.

o odszkodowanie

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu - kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt. IV P 12/20

UZASADNIENIE

Powódka U. B. (1), w pozwie z dnia 20 stycznia 2020 r., skierowanym przeciwko pracodawcy -GRUPA (...) sp. z o.o. w O. wniosła - o odszkodowanie za niezgodne z prawem oraz nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony za wypowiedzeniem. Ponadto powódka wniosła o zwrot kosztów procesu.

W uzasadnieniu podała, że była zatrudniona u pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 29 czerwca 2018 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku Dyrektora Regionalnego. Pracę wykonywała w siedzibie pozwanego. Obowiązkiem powódki był rozwój sprzedaży i monitorowanie poziomu realizacji planów sprzedażowych w oddziałach i stymulowanie wyników sprzedaży oddziałów.

W dniu 31 grudnia 2019 r. otrzymała oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu z nią umowy o pracę z miesięcznym okresem wypowiedzenia. W tym dniu, przed rozpoczęciem godzin pracy powódka za pośrednictwem emaila złożyła wniosek o udzielenie jej urlopu na żądanie, a zatem w jej ocenie pracodawca wręczając jej oświadczenie o wypowiedzeniu zrobił to z naruszeniem przepisów prawa. Ponadto U. B. (1) podniosła, iż przyczyny wskazane w wypowiedzeniu nie pozwalają na realną obronę jej praw.

Co więcej przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę są zdaniem powódki nieuzasadnione, nieskonkretyzowane, pozorne i nieprawdziwe, a samo wypowiedzenie zostało dokonane także z naruszeniem prawa oraz zasad współżycia społecznego.

Odnosząc się do poszczególnych przyczyn wypowiedzenia powódka wskazała, iż zarzut „braku realizacji celów przez podległe oddziały” nigdy nie został jej postawiony w trakcie trwania stosunku pracy. Kolejny zarzut „bardzo niskiej efektywności w pozyskiwaniu nowych klientów i podtrzymywaniu kontaktów z dotychczasowymi klientami” zdaniem

powódki nie jest prawdziwy i krzywdzący, albowiem swoimi działaniami czyniła wszystko i realizowała powierzone jej obowiązki. Powódka była zaangażowana w wykonywaną przez siebie pracę, o czym świadczą liczne delegacje.

Odnosząc się do kolejnego zarzutu „niemożności podołania przyjętym obowiązkom, braku dostatecznej inicjatywy i operatywności (opóźnienie w przekazywaniu informacji dot. celów przychodowych i ich realizacji do naliczeń prowizji dla podległych doradców ds. reklamy)- Powódka kategorycznie zaprzecza temu zarzutowi, bowiem informacje o sprzedaży uzyskiwała bezpośrednio z kadr i wówczas w najszybszym terminie weryfikowała oraz zatwierdzała naliczoną prowizję handlowców. Zdaniem powódki również zarzut nie wywiązywania się pracownika z obowiązku raportowania i wykonywania poleceń jest chybiony, bowiem wszystkie wymagane przez pracodawcę raporty były na bieżąco przez powódkę realizowane. Powódka zaprzecza również aby „przetrzymywała” i „gubiła dokumenty” pracowników jej podległych. Odnosząc się do zarzutu „dezorganizacji pracy podległych oddziałów z powodu częstej i długotrwałej nieobecności usprawiedliwionej w pracy spowodowanej niezdolnością z przyczyn zdrowotnych pracownika”, powódka podkreśliła, iż urlop zdrowotny został przez nią wzięty 16 czerwca 2019 r., w związku z nasilającymi się problemami zdrowotnymi, które pojawiły się nagle, zaś o konieczności poddania się operacji pracodawca wcześniej był informowany. Ponadto w ocenie powódki jej absencja nie wpływała w żaden sposób na funkcjonowanie g., albowiem mógł ją zastąpić drugi dyrektor. Zdaniem powódki zachowanie pozwanego godzi w zasady współżycia społecznego, bowiem nieobecność U. B. (1) w pracy spowodowana była problemami zdrowotnymi. Co więcej wskazała, iż sposób w jaki pozwany dokonał wypowiedzenia wpłynął negatywnie na jej sytuację osobistą oraz zawodową, biorąc pod uwagę fakt, iż była w pełni zaangażowana w pracę. Sytuacja ta przełożyła się również na pogorszenie stanu zdrowia powódki.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana GRUPA (...) sp. z o.o. z siedzibą w O. - wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Z ostrożności procesowej pozwany wniosł o oddalenie powództwa ponad jednomiesięczne wynagrodzenie powódki w kwocie 9000zł.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwany wskazał, iż wypowiadając powódce umowę o pracę w zwykłym trybie miał do tego prawo, bowiem U. B. (1) nie spełniała oczekiwań pozwanego co do rezultatów świadczonej pracy. Zdaniem strony pozwanej powódka nie osiągnęła w okresie swojej pracy- w 2019 roku stawianych przed nią celów. Ponadto pozwany zaprzeczył, aby udzielił powódce urlopu na żądanie w dniu 31.12.2019r. oraz celowi zawnioskowania o urlop na żądanie. Pozwany zaprzeczył także twierdzeniom powódki o nie zrozumieniu przez nią przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, oraz nie korzystania przez nią w 2018 roku z samochodu służbowego, a także realizacji przez powódkę celów wynikających z umowy o pracę i bezprawności dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę. W dalszej części odpowiedzi na pozew, pozwany odniósł się do zarzutów stawianych w pozwie.

Sąd ustalił, co następuje:

Powódka U. B. (1) od 14 marca 2017 roku była zatrudniona u pozwanego w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę, początkowo na czas określony, a następnie na czas nieokreślony. Powódka przez okres zatrudnienia u pozwanego wykonywała pracę na stanowisku Kierownika Regionalnego, zastępcy Dyrektora Handlowego ds. oddziałów oraz Dyrektora Regionalnego z wynagrodzeniem 9000 złotych brutto.

Do zakresu obowiązków U. B. (1) jak Dyrektora Regionalnego wchodziło m.in. realizacja rezultatu operacyjnego przez podległe oddziały określone w budżecie na poszczególne miesiące danego roku, nadzorowanie, organizowanie i zarządzanie pracą podległych oddziałów, dbanie o interesy i wyniki ekonomiczne oddziału, przygotowywanie i wdrożenie strategii rozwoju oddziałów, realizacji planów budżetowych postawionych przez pracodawcę, stymulowanie wyników sprzedaży oddziałów, rozwijanie wszystkich tytułów i produktów w oddziałach, koordynacja działań nad tworzeniem i realizacją ofert dla klientów, nadzór nad weryfikacją projektów reklamowych. Zadaniem powódki było pozyskiwanie reklamodawców.

Powódka zajmowała się tygodnikami lokalnymi – redakcjami lokalnymi, które prowadziły działalność wydawniczą, w związku z czym zobowiązana była podróżować służbowo, odwiedzać oddziały oraz pozyskiwać reklamodawców. Miała

obowiązek organizowania i czuwania nad sprzedażą produktów wydawniczych spółki (reklam, ogłoszeń płatnych, produktów wydawniczych okazjonalnych) do wydawnictw spółki w druku i internecie.

(dowód: świadectwo pracy -k.31; umowa o pracę- k.32-33, k.35-37; k.38-39; porozumienie-k.34; umowa o pracę k.21 część B akt osobowych; zeznania T. D. k. 177-186, zeznania J. T. k. 271-273, B. T. k. 251-255)

U. B. (1) przebywała na długotrwałym zwolnieniu od 17 czerwca 2019r. do 30 grudnia 2019r. Po zakończonym okresie pobierania zasiłku chorobowego 17.12.2019r. powódka złożył wniosek o świadczenie rehabilitacyjne. Decyzją ZUS z dnia 23.01.2020r. nie otrzymała go.

W dniu 31 grudnia 2019r. przed godziną ósmą U. B. (1) e-mailem zwróciła się do swojej przełożonej B. T. (2) z wnioskiem o udzielenie jej urlopu na żądanie z powodu dalszego rozstroju zdrowia. Wniosek został przesłany również do T. D. (2) kierownika działu kadr i płac. Powódka nie otrzymała informacji od pracodawcy (przełożonej B. T. (2)-przebywającej wówczas na urlopie, prezesa J. T. (2)-przebywającego poza biurem lub z kadr) o wyrażeniu zgody na urlop. Urlopu mogła udzielić U. B. (1) B. T. (2) lub prezes zarządu.

W dniu 31 grudnia 2019r. T. D. (2) w obecności drugiej pracownicy B. M. stawiły się w miejscu zamieszkania powódki i doręczyły jej oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę za miesięcznym wypowiedzeniem.

Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano w piśmie niespełnienie oczekiwań i utratę zaufania pracodawcy do pracownika zajmującego kierownicze stanowisko, który obiektywnie nie radzi sobie z wymaganiami niezbędnymi do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku, co polega na:

a) braku realizacji celów przez podległe oddziały,

b) bardzo niskiej efektywności w pozyskiwaniu nowych klientów i podtrzymywaniu kontaktów z dotychczasowymi klientami (przeprowadzona rozmowa w ostatnich dniach maja 2019 r. nie przyniosła pozytywnych skutków, brak przychodów i zleceń na koncie pracownika),

c) niemożności podolania przyjętym obowiązkom, braku dostatecznej inicjatywy i operatywności (opóźnienia w przekazywaniu informacji dot. celów przychodowych i ich realizacji do naliczeń prowizji dla podległych doradców ds. reklamy),

d) nie wywiązywaniu się pracownika z obowiązku bieżącego raportowania i wykonywania poleceń przełożonego (korekta budżetu przychodowego podległych oddziałów do dnia dzisiejszego nie została przesłana przełożonemu),

e) przetrzymywaniu i gubieniu dokumentów podległych pracowników (delegacje, plany urlopowe, dokumenty pracownicze, wnioski urlopowe).

f) dezorganizacja pracy podległych oddziałów z powodu częstej i długotrwałej nieobecności usprawiedliwionej w pracy spowodowanej niezdolnością z przyczyn zdrowotnych pracownika w dniach 04-08 lutego 2019, 12-17 marca 2019, od 16 czerwca 2019 do 30 grudnia 2019.

Wręczając wypowiedzenie T. D. (2) dodatkowo wyjaśniła, że głównym powodem wypowiedzenia umowy jest brak realizacji celów budżetowych przez poszczególne oddziały podległe powódce. Pouczyła powódkę, że może odwołać się do Sądu. Zapytała czy powódka rozumie co przeczytała i o czym poinformował ją świadek.

(dowód: wiadomość k. 13, akta osobowe- cz. C- wypowiedzenie umowy k. 1, zeznania świadków : E. O. k. 121v-122v, T. D. k. 177-186, przesłuchanie powódki k. 267v-271 w zw. z k. 119v-120v, pismo k. 44, wniosek k. 45-47, decyzja k. 48-49, świadectwo pracy- akta osobowe- cz. C k. 3-3v)

Powódka nadzorowała następujące oddziały - biura handlowe w terenie: K., S., N., M., P., W., G., E., G., O.. (bezsporne)

W kwietniu 2019r. przekazała M. D. (1) oddział w N..

W maju 2019r., w obecności T. D., doszło do spotkania powódki z B. T. (2). B. T. przekazała U. B. (1) informację, że wyniki jej oddziałów są bardzo słabe. Bardzo słabo radzą sobie z przychodami, które są nieporównywalne z wynikami z roku poprzedniego. Poinformowała pracownicę, że w czerwcu 2019r. ma zająć się tylko oddziałami w E.-G.-O., S. i P.. Wskazano, że oczekuje aby te oddziały osiągnęły przynajmniej wynik zerowy przychodów – kosztów. Przełożona zwróciła również uwagę na fakt, iż powódka nie składa raportów i nie odpowiada na maile zarządu. Wskazała, że jeżeli oczekiwane wyniki nie zostaną osiągnięte trzeba będzie rozważyć możliwość rozstania się.

(dowód: zeznania T. D. k. 177-186, M. D. k. 206-207v, B. T. k. 251-255, J. T.. k. 271-273)

W okresie od stycznia do połowy czerwca 2019r. oddziały podległe powódce nie realizowały planowanych przychodów, a koszty przeznaczone na ich realizację przekraczały zakładane koszty. Ostateczny wynik w postaci rezultatu operacyjnego był niższy niż zakładany. Był także niższy niż za analogiczny okres 2018r. Podstawą szacowania budżetu na 2019r. był wynik operacyjny uzyskany w 2018r. Cel wyniku operacyjnego na 2019r. określono na 1 234 000 zł. Był to cel o 36 000 zł niższy od realizacji w 2018r. Zmieniła się także struktura przychodów w 2019r. Zaplanowano wzrost przychodów z reklamy o 4 % przy spadku przychodów ze sprzedaży egzemplarzowej o 13 %. Globalnie przychody na 2019r. zaplanowano niżej o 2 %.

(dowód: realizacja tygodniki- zestawienia- k. 51-95, zeznania A.T. k. 166-169, B. T. k. 251-255, J. T. 271-273, T. D. k. 177-186, M. D. k. 206-207v)

Powódka nadzorowała pracę handlowców-doradców ds. reklamy w podległych jej oddziałach. W związku z tym w każdym miesiącu obowiązana była określać cele przychodowe doradców na kolejny miesiąc. Często cele były nadawane przez U. B. z opóźnieniem co było dużą niedogodnością dla pracownika gdyż nie miał wiedzy jaki wynik powinien osiągnąć. O wskazywanie powyższych celów dopominała się K. R. Asystent Biura Handlowego, która wprowadzała dane do systemu.

Do zadań powódki należało także przekazywanie informacji dotyczących realizacji celów przychodowych do naliczenia prowizji doradców ds. reklamy. Powódka miała w obowiązku przekazywanie tych danych do K. Z. (1) co miesiąc do 10 dnia następnego miesiąca. W zakresie tego zadania powódka dopuszczała się notorycznych opóźnień. W związku z tym K. Z. (1) zwracała się do U. B. z prośbami i upomnieniami o terminowe przekazywanie danych. Dokonywała tego ustnie lub mailowo.

(dowód: zeznania K. Z. k. 171-172v, zeznania K. R. k. 173-175, T. D. k. 177-186, maile k.97-101v)

Od stycznia 2019r. do momentu pójścia na zwolnienie lekarskie powódka samodzielnie pozyskała 2 zlecenia na łączną kwotę 897 zł.

(dowód: obroty handlowców k. 96)

W pozwanej spółce raz w tygodniu odbywały się narady managerów, na których dokonywano podsumowania wyników przychodowych i kosztowych w poszczególnych oddziałach i całej spółce. Omawiano także spadek przychodów oddziałów podległych powódce.

Na koniec miesiąca każdy manager, w tym powódka, otrzymywał wyniki przychodowe i kosztowe swoich jednostek.

Powódka miała obowiązek sporządzania i przekazywaniu prezesowi zarządu na koniec tygodnia raportu z realizacji zadań. W raporcie należało wskazać: szacunki przychodowe z raportowanego okresy, plany na następny tydzień, potrzeby kadrowe. Powódka często nie przekazywała raportów lub przekazywała je z opóźnieniem pomimo i wskutek upomnień J.T..

(dowód: zeznania T. D. k. 177-186, B. T. k. 251-255, J. T. k. 271-273)

W lipcu 2019r. E. O. (2) przesłała powódce skierowanie na badania lekarskie bez wpisanej daty (bezsporne).

Jednocześnie dołączyła pismo informujące o procedurze związanej z pozyskaniem zaświadczenia lekarskiego po powrocie do pracy z powodu zwolnienia lekarskiego trwającego powyżej 30 dni.

Przed dniem 31.12.2019r. powódka nie kontaktowała się z pracownikami pozwanej celem przekazania, iż od dnia 31.12.2019r. wraca do pracy. Do dnia 31.12.2019r. nie przedłożyła także pracodawcy zaświadczenia od lekarza medycyny pracy wystawionego po długotrwałej nieobecności pracownika w pracy.

(dowód: pismo k. 118, skierowanie k.42-43, zeznania E. O. k. 121v-122v, B. T. k. 251-255, zeznania U. B. k. 267v-271)

W okresie poprzedzającym udanie się przez powódkę na zwolnienie lekarskie w wielu jednostkach organizacyjnych pozwanej spółki odnotowywano spadki przychodów i kreowano politykę „ cięcia” kosztów. Sukcesywnie odnotowywana spadki sprzedaży egzemplarzowej.

(dowód: zeznania M.R. k. 188-190v, K. L. k. 194-198, A.T. k.165-169)

W 2019r. powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich w okresach: 04-08.02.2019r., 12-17.03.2019r., 17.06-30.08.2019r., 02.09-17.12.2019r. i 18-12.12.2019r.

(dowód: pismo k. 44, świadectwo pracy – akta pracownicze cz. C k. 3-3v)

Powódce zdarzało się opóźniać dostarczanie do kadr dokumentów od podległych jej pracowników z terenu. W związku z tym często nie docierały w terminie np. wnioski urlopowe, umowy o pracę, delegacje i inne dokumenty kadrowe.

(dowód: zeznania świadków E. O. k. 121v-122v, K. R. k. 173-175, T. D. k. 177-186)

Jednocześnie powódka była zaangażowana w swoją pracę. Kontaktowała się z podlegającymi jej handlowcami osobiście (podczas wizyt w oddziałach lub podczas spotkań handlowców w O.), mailowo, telefonicznie. Zawsze była dostępna dla swoich pracowników i pomocna. Jeździła z nowymi handlowcami na spotkania z klientami w celach szkoleniowych. Kontrolowała postępy w realizacji wyników. Uczestniczyła w imprezach organizowanych przez pozwanego oraz w imprezach, w których uczestniczyła pozwana spółka w celu reprezentacji Grupy oraz pozyskiwania klientów. Spotkania te i uroczystości zazwyczaj odbywały się po godzinach pracy i w dni wolne od pracy. Miała bardzo dobry kontakt z handlowcami. Jako współpracownik w zakresie kontaktów z handlowcami powódka była oceniana jako osoba zaangażowana, z inicjatywą, operatywna, pomocna.

(dowód: zeznania S. W. k. 217-219, M. R. k. 188-190v, M. G. k.120v-121v, M. P. 209-211)

Powódka nie przedłożyła w okresie od 31.12.2019r. do dnia rozwiązania umowy o pracę zaświadczenia od lekarza medycyny pracy o swojej zdolności do pracy.

(dowód: zeznania U. B. k. 267v-271)

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu, roszczenie powódki nie zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że Sąd zebrał w sprawie szeroki materiał dowodowy zarówno w postaci zeznań świadków i stron a także dokumentów. W ocenie Sądu, przeprowadzone dowody nie budzą wątpliwości co do swojej rzetelności oraz prawdziwości wynikających z nich okoliczności. Sąd dokonując ustaleń oparł się na całości zgromadzonego materiału dowodowego, albowiem wynikają z niego istotne informacje związane z przebiegiem zatrudnienia powódki oraz przyczynami wypowiedzenia umowy o pracę.

Przechodząc do rozważań, w pierwszej kolejności należy odnieść się do kwestii wniosku urlopowego, z którym w dniu 31.12.2019r. wystąpiła powódka do pracodawcy. Kwestia ta jest bowiem istotna z punktu widzenia rozstrzygnięcia sprawy, gdyż strona powodowa stała na stanowisku, iż w dniu 31.12.2019r. U. B. korzystała z urlopu na żądanie w związku z tym pracodawca nie mógł wręczyć jej wypowiedzenia umowy o pracę. Jak wynika z okoliczności sprawy U. B. w formie mailowej wystąpiła do pracodawcy o udzielenie jej urlopu na żądanie w pierwszym dniu po długotrwałym zwolnieniu trwającym od 17.06.2019r. Powódka kończąc zwolnienie nie przedłożyła pracodawcy orzeczenia od lekarza medycyny pracy o zdolności do pracy. Należy zaznaczyć, że żadna ze stron nie kwestionowała obowiązku pracownika poddana się badaniu przez lekarza medycyny pracy po zakończeniu długotrwałego zwolnienia. Jak wynika z zeznań E. O., zajmującej się sprawami kadrowymi w pozwanej spółce, w lipcu 2019r. przesłała do powódki skierowanie do lekarza z informacją dla pracownicy o potrzebie wykonania badań przed powrotem do pracy. Świadkowie E. O., T. D., B. T. wskazywały, że nieobecność powódki w pracy była długotrwała i pracodawca nie miał informacji kiedy zakończy się. Praktyką u pozwanego jest przysyłanie powyższych skierowań do pracowników w trakcie zwolnienia z prośbą o wykonanie badań. Dodatkowo należy podkreślić, że powódka zajmowała w spółce stanowisko managerskie tj dyrektora Regionalnego, któremu podlegali pracownicy z działu handlowego. W związku z tym, w zakresie spraw urlopowych i kadrowych również posiadała wiedzę odnośnie podstawowych obowiązków pracowniczych. Powyższe ustalenia dały Sądowi podstawę do uznania, iż powódka, jako pracownik doświadczony i na wysokim stanowisku w spółce, a nadto poinformowany w tym zakresie przez kadry pozwanego, miała świadomość, iż przed przystąpieniem do pracy po półrocznej nieobecności winna jest przedłożyć stosowne orzeczenie od lekarza o swojej zdolności lub niezdolności do pracy. Takiego zaświadczenia jednak nie przedłożyła- zarówno w dniu 31.12.2019r., jak i później. Jednocześnie w dniu 31.12.2019r. czyli pierwszego dnia po zakończeniu zwolnienia, złożyła w drodze mailowej wniosek o urlop na żądanie. Wcześniej ani w tym dniu nie skontaktowała się z pracodawcą informując, że wraca do pracy lub wskazując, że chce uzyskać urlop na żądanie we wskazanym okresie. Powódka wysłała wiadomość o godz. 7:49 a około 8:00 rozpoczynała pracę (przy czym gdy wyjeżdżała w teren pracę rozpoczynała wcześniej). Nie stawiała się w pracy. Jednocześnie, co wynika z wiadomości, wskazała, że zwraca się z prośbą o udzielenie przedmiotowego urlopu z powodu „dalszego rozstroju zdrowia”.

W ocenie Sądu, powyższe okoliczności nie uprawniały powódki do uznania, iż urlop został jej udzielony. Powódka bowiem wystąpiła z tym wnioskiem po długotrwałym zwolnieniu nie przedkładając orzeczenia lekarskiego, a nadto nie kontaktując się z pracodawcą celem potwierdzenia uzyskania urlopu. Należy podkreślić, iż „Zgodnie z art. 167² KP pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż czterech dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Urlop ten stanowi część urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi, wobec czego ma identyczny do urlopu wypoczynkowego charakter prawny i poza wyjątkami przewidzianymi wyraźnie w ustawie (art. 168 in fine KP, art. 163 § 1 zdanie trzecie KP), jak również wynikającymi z charakteru tego uprawnienia (np. możliwość dzielenia tego urlopu na części, czy obowiązek udzielenia urlopu w terminie wskazanym przez pracownika), stosują się do niego wynikające z Kodeksu pracy regulacje urlopowe. Omawiany przepis stanowi o obowiązku pracodawcy udzielenia urlopu na żądanie pracownika. Zgodnie z zasadami legislacji, ustalenie znaczenia tego samego pojęcia występującego w różnych przepisach musi być identyczne, jak również niedopuszczalne jest traktowanie pewnych zwrotów, użytych w przepisie prawnym, jako zbędnych. Prowadzi to do wniosku, że po pierwsze, zawarte w art. 167² KP sformułowanie o obowiązku udzielenia urlopu przez pracodawcę ma takie samo znaczenie normatywne, jakie przypisuje się takiemu pojęciu w innych przepisach dotyczących reguł wykorzystywania przez pracownika urlopu wypoczynkowego, którego część stanowi urlop „na żądanie”, a po drugie, racjonalny ustawodawca nie odwołałby się w omawianym przepisie do mającego określone znaczenie prawne pojęcia „udzielania urlopu przez pracodawcę”, gdyby miałyby to być bezcelowe. Urlopu wypoczynkowego co do zasady udziela pracodawca, a zgodnie z art. 161 KP, „jest obowiązany udzielić pracownikowi” urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo. Na tle tego przepisu nie budzi wątpliwości, że wyrażony w nim obowiązek pracodawcy nie ma charakteru bezwzględnie. Do udzielania urlopu mają bowiem zastosowanie ogólne reguły, w tym także ta z art. 163 § 1(1) KP, zgodnie z którą wniosek urlopowy pracownika jest brany przez pracodawcę pod uwagę, ale nie jest dla niego wiążący. Pracodawca powinien go uwzględnić, jeżeli zwolnienie urlopowe we wnioskowanym czasie nie koliduje z koniecznością zapewnienia normalnego toku pracy. (...) O jej zasadności świadczy również

regulacja § 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14 ze zm.), który termin udzielenia urlopu niewykorzystanego zgodnie z planem urlopów z przyczyn uzasadniających jego przesunięcie nakazuje stronom uzgodnić. Uzgodnienie terminu to wspólne jego ustalenie, wspólne stanowisko co do jego określenia. Wynika stąd, że nie może go jednostronnie wyznaczyć ani pracodawca wbrew woli pracownika, ani pracownik bez akceptacji pracodawcy.

Udzielenie urlopu jest jednostronną czynnością pracodawcy zwalnającą pracownika z obowiązku świadczenia pracy i usprawiedliwiająca jego nieobecność w pracy. Przepisy nie przewidują możliwości zastąpienia jej żadnym oświadczeniem pracownika. Skoro pracownik sam sobie nie może skutecznie udzielić urlopu, zawiadomienie pracodawcy o rozpoczęciu urlopu nie stanowi podstawy do zwolnienia z obowiązku wykonywania pracy. W ocenie Sądu Najwyższego, nie istnieją żadne racjonalne argumenty dla uzasadnienia stanowiska, że zawartemu w art. 167² KP pojęciu „udzielić urlopu” należy nadawać jakieś inne znaczenie normatywne, a w szczególności, że do wykorzystania tego urlopu uprawnia pracownika samo złożenie wniosku, będącego żądaniem w rozumieniu art. 167² KP. Pracownik nie może zatem rozpocząć urlopu „na żądanie”, dopóki pracodawca nie wyrazi na to zgody, czyli nie udzieli mu takiego urlopu. Wyraźne sprecyzowanie takich reguł korzystania z urlopu „na żądanie” uprawnia do stwierdzenia, iż mogą zdarzyć się sytuacje, w których pracodawca może odmówić uwzględnienia żądania pracownika, bowiem wymóg ustawowy udzielenia urlopu przez pracodawcę byłby zbędny, gdyby czynność pracodawcy w każdym przypadku miała sprowadzać się wyłącznie do akceptacji wniosku pracownika. Obowiązek udzielenia urlopu „na żądanie” nie jest więc bezwzględny, a pracodawca może odmówić żądaniu pracownika ze względu na szczególne okoliczności, które powodują, że jego zasługujący na ochronę wyjątkowy interes wymaga obecności pracownika w pracy.” (Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 16 września 2008r. II PK 26/08,). W okolicznościach niniejszej sprawy powódka nie dysponowała potwierdzeniem ze strony pracodawcy odnośnie udzielenia jej urlopu. „ Pracownik nie może zatem rozpocząć urlopu” na żądanie”, dopóki pracodawca nie wyrazi na to zgody, czyli nie udzieli mu takiego urlopu” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28.10.2009r. II PK 123/2009) . Tym samym powódka samowolnie zdecydowała o swoim urlopie w dniu 31.12.2019r. Jednocześnie, co istotne, pracodawca nie dysponował zaświadczeniem lekarskim od powódki o jej zdolności do pracy. „W przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, zdolność pracownika do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku stwierdza się po przeprowadzeniu okresowych badań kontrolnych (art. 229 § 2 zdanie drugie KP). Możliwość skierowania pracownika na badania kontrolne w myśl § 4 ust. 1 w związku z § 1 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych dla celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. Nr 69, poz. 332 ze zm.) otwiera się dla pracodawcy wówczas, gdy pracownik po upływie zwolnienia lekarskiego stawia się do pracy i zgłosi gotowość jej wykonywania. Tym samym nie ma podstaw do uznania za naruszenie przepisów odmowy udzielenia urlopu na żądanie zgłoszone przez pracownika przebywającego jeszcze na zwolnieniu lekarskim, bowiem przy braku orzeczenia o zdolności do wykonywania pracy uwzględnienie takiego wniosku mogłoby być równoznaczne z niedopuszczalnym udzieleniem urlopu wypoczynkowego osobie niezdolnej do pracy.” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28.10.2009r. II PK 123/2009) Dodatkowo we wskazanym judykacie podkreślono, iż „ niezdolność do pracy wyłącza możliwość korzystania z urlopu zgodnie z jego przeznaczeniem, w związku z czym udzielenie urlopu w okresie niezdolności do pracy jest prawnie niedopuszczalne, także wówczas gdy pracownik wyraził na to zgodę.” Udzielenie urlopu pracownikowi , który jest niezdolny do pracy z powodu choroby stanowiłoby naruszenie prawa. Jak wskazano, powódka w wiadomości mail powoływała się na dalszy rozstrój zdrowia uzasadniając wniosek o urlop. Podczas przesłuchania stwierdziła, że było to niefortunne określenie. Jednakże z tym samym okresem powódka ubiegała się o świadczenie rehabilitacyjne po dniu 17.12.2019r. do kiedy miała przyznany zasiłek chorobowy i korzystała z dalszego zwolnienia lekarskiego po 17.12.2019r..

Reasumując, sąd uznał, iż w przedstawionych okolicznościach, nie można uznać, aby powódka w dniu 31.12.2019r. przebywała na urlopie na żądanie. Miało to w ocenie strony powodowej stanowić okoliczność świadcząca o usprawiedliwionej nieobecności w pracy (art. 41 kp) i wykluczać możliwość wręczenia powódce w tym dniu

wypowiedzenia umowy o pracę. Tym samym powódka nie była obecna w pracy w dniu 31.12.2019r. w sposób usprawiedliwiony.

Przechodząc do rozważań dotyczących wręzonego powódce wypowiedzenia umowy o pracę należy w pierwszej kolejności poczynić uwagi o charakterze ogólnym.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, że przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie - jej zasadności. W myśl art. 45 § 1 KP są to niezależne od siebie przesłanki oceny określonych w tym przepisie roszczeń. Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa, a ściślej - art. 30 § 4 KP, natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i weryfikowalnym podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za niezasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 KP.

W judykaturze przyjmuje się, że sprostanie przez pracodawcę wymaganiom określonym w art. 30 § 4 KP polega na wskazaniu przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. Powołany przepis dopuszcza różne sposoby określenia tej przyczyny, jednakże 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. Naruszenie art. 30 § 4 KP zachodzi zatem wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. Przyjmuje się również, że nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 KP, jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny. Wymaganie wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia nie jest równoznaczne z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z podaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń oraz wskazaniem poszczególnych działań czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie. Wymaganie konkretności może być spełnione poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane. W określonych okolicznościach faktycznych nawet ogólne ujęcie przyczyny może nie doprowadzić do jakiegokolwiek wątpliwości co do tego, do jakiego konkretnie zachowania pracownika (działania lub zaniechania) przyczyna ta jest odnoszona. Jeżeli w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny wypowiedzenia nie budzi wątpliwości (w szczególności, gdy nie mogło budzić wątpliwości u pracownika) co do tego, z jakim zachowaniem lub zachowaniami, które następują w określonym czasie, łączy się ta przyczyna, to należy uznać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 KP (por. np. wyroki z 13 kwietnia 2005 r., II PK 251/04, niepublikowany; z 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, PP 2007 nr 5, s. 27; z 24 października 2007 r., I PK 116/07, niepublikowany; z 19 lutego 2009 r., II PK 156/08, niepublikowany; z 9 marca 2010 r., I PK 175/09, niepublikowany; z 19 kwietnia 2010 r., niepublikowany; z 11 stycznia 2011 r., I PK 152/10, OSNP 2012 nr 5-6, poz. 62 i powołane w nich orzeczenia).

Warto zwrócić uwagę na wytyczne SN dotyczące wykładni art. 45 KP i praktyki stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony [zob. uchw. SN(7) z 27.6.1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, Nr 11, poz. 164]. Wskazano, iż ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 KP powinna być dokonana z uwzględnieniem słuszych interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Do uznania zasadności wypowiedzenia decydujące znaczenie ma rodzaj i ciężar gatunkowy przyczyny wypowiedzenia. Nadto w stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie.

We wręczonym powódce wypowiedzeniu wskazano na 6 grup przyczyn mających uzasadniać wypowiedzenie.

W pierwszej kolejności zarzucono powódce brak realizacji celów przez podległe oddziały oraz bardzo niską efektywność w pozyskiwaniu nowych klientów i podtrzymywaniu kontaktów z dotychczasowymi klientami

(przeprowadzona rozmowa w ostatnich dniach maja 2019r. nie przyniosła pozytywnych skutków, brak przychodów i zleceń na koncie pracownika).

Powódka była zatrudniona na stanowisku dyrektora Regionu i podlegali jej handlowcy, a celem jej działań była realizacja rezultatu operacyjnego przez podległe oddziały określone w budżecie na poszczególne miesiące danego roku, nadzorowanie, organizowanie i zarządzanie pracą podległych oddziałów, dbanie o interesy i wyniki ekonomiczne oddziału, przygotowywanie i wdrożenie strategii rozwoju oddziałów, realizacji planów budżetowych postawionych przez pracodawcę, stymulowanie wyników sprzedaży oddziałów, rozwijanie wszystkich tytułów i produktów w oddziałach. Podczas rozmowy rekrutacyjnej powódka została poinformowana przez J. T. (2) o obowiązku pozyskiwania klientów- reklamodawców. J. T. wskazał: „Podczas rozmowy rekrutacyjnej elementem strategicznie ważnym, pytaniem zadawanym każdemu szefowi sprzedaży było to, jaką dysponuje bazą klientów własnych i jaką sprzedaż własną na danych klientach menadżer może wypracować i przynieść dla firmy. Ten fakt jest standardem, obowiązuje wszystkich szefów sprzedaży bez wyjątku. Ja jako szef firmy też to robię, to standard i norma. Gdyby nie potwierdziła mi powódka tego pozytywnie, to byśmy nie podpisali umowy, gdyby nie miała pozyskiwać sama klientów, to nie podjęlibyśmy współpracy. Mechanizm jest taki w spółce, że dany menadżer odpowiedzialny za sprzedaż wspiera swój zespół, jak zespół nie zrealizuje celu, to menadżer mając większe kompetencje obsługuje klientów strategicznych” (k. 272v). Natomiast ze znajdujących się w aktach zestawień realizacji tygodników w okresie od stycznia 2019r. do maja 2019r. wynikało, iż oddziały podległe powódce (tj tygodniki) w każdym miesiącu nie realizowały założonego planu sprzedaży (k. 51-95). Dodatkowo realizacja planu w całym wskazanym okresie była niższa niż realizacja planu w analogicznych okresach w 2018r. Na powyższy fakt zwracali powódce uwagę zarówno J. T., jak i jej bezpośrednia przełożona B. T. (2). Informacja ta była przekazywana zarówno na cotygodniowych spotkaniach kadry zarządzającej, jak również w rozmowach B. T. (2) z powódką. W ostatnim okresie przed zwolnieniem chorobowym powódki ograniczono U. B. zakres oddziałów , za które była odpowiedzialna, tak aby skupiła się na ich mniejszej ilości w celu poprawy wyników. Rozmowa w tej kwestii odbyła się w maju 2019r., a w czerwcu 2019r. powódka udała się na zwolnienie lekarskie. W spotkaniu w maju 2019r. uczestniczyła obok powódki i B. T. także T. D.. Świadek ten w swych zeznaniach odniósł się do przedmiotowej rozmowy potwierdzając, że powódka była informowana o złych wynikach podległych jej oddziałów i potrzebie zmiany tej sytuacji oraz ograniczeniu zakresu jej działań w tym celu do trzech obszarów z najgorszym wynikiem. Na brak realizacji wyników przez oddziały podległe powódce wskazywał także świadek A. T.. Świadek zeznał, iż „ Podczas spotkań, na których były omawiane wyniki ekonomiczne prowadzone były z powódką rozmowy o braku efektywności jej pracy. Z miesiąc na miesiąc 2019r. sytuacja ta się pogarszała (...)” (k. 168).

J. T., jak wskazano powyżej, podkreślił, iż powódka była poinformowana o swoim obowiązku pozyskiwania klientów na rzecz pozwanej spółki. Należy zauważyć, iż kwestia pozyskiwania klientów i sprzedaży tygodników była istotą pracy powódki. Na te obowiązki powódki jako pracownika na wyższym stanowisku managerskim zwrócili uwagę także B. T., A.T., T. D. oraz M. D.. Wbrew twierdzeniom U. B. zarówno na ten aspekt jej obowiązków, jak i nienależytą realizację celów budżetowych zwracały jej uwagę osoby przełożone. Następowало to na cotygodniowych spotkaniach managerów gdzie omawiano wyniki pracy poszczególnych działów i oddziałów, a także na spotkaniach z przełożoną powódką B. T.. Dodatkowo, z przedstawionych danych wynika, że powódka pozyskała dwóch klientów na łączną kwotę 897 zł. Nawet, gdyby uznać za U. B. (1), że swoich klientów przekazywała podległym jej handlowcom, którzy z tego tytułu wykazywali realizację zadań, to nadal stawiane cele w zakresie przychodów nie zostały przez powódkę jako dyrektora Regionalnego zrealizowane.

Dokonane ustalenia potwierdzone wskazanymi dowodami, dają podstawy do uznania, iż przyczyny wypowiedzenia wymienione w punkcie 1 są uzasadnione.

W zakresie trzeciej z przyczyn wypowiedzenia umowy tj. niemożności podołania przyjętym obowiązkom, braku dostatecznej inicjatywy i operatywności (opóźnienia w przekazywaniu informacji dot. celów przychodowych i ich realizacji do naliczeń prowizji dla podległych doradców ds. reklamy) należy stwierdzić co następuje. Świadców M. R., K. C.-L., M. P. i S. W. to osoby bezpośrednio współpracujące z powódką w oddziałach lub podlegające powódce. Świadców ci jednoznacznie pozytywnie wypowiadali się o U. B. (1) jako osobie bardzo zaangażowanej w pracę,

rzetelnej i pomocnej. Z analizy zeznań wszystkich świadków wynika także, że powódka była osobą uczestniczącą w imprezach organizowanych przez pozwaną spółkę lub w których spółka brała udział prezentując swoje usługi. Tym samym nie można odmówić powódce wspomnianego zaangażowania w pracę i występowania z inicjatywą. Nie mniej jednak w zakresie omawianego podpunktu należy przyznać, że powódka opóźniała się z przekazywaniem informacji dotyczących celów przychodowych i ich realizacji do naliczeń prowizji dla podległych doradców. Wprost i obszernie zeznały na te okoliczności K. Z. (1) i K. R. (2). Pierwszy ze wskazanych świadków wskazywał, że U. B. (1) co miesiąc opóźniała się w przekazywaniu celów przychodowych. Cele miały być przekazane do K. Z. (1) do 10 dnia następnego miesiąca. Natomiast, zanim trafiły do K. Z. musiały być zatwierdzone m.in. przez B. T. (2). K. Z. wskazała: „Żaden pracownik nie poniósł konsekwencji w postaci braku wypłat prowizji, tylko dlatego, że sama do tego nie dopuściłam i dążyłam żeby prowizje były rozliczone co miesiąc na czas mimo wielokrotnych opóźnień powódki”. Jednocześnie zeznała, że musiała co miesiąc upominać i prosić powódkę e-mailowo oraz ustnie o informacje dotyczące realizacji celów przychodowych do naliczeń prowizji (k. 172). Powyższe znalazło potwierdzenie w dołączonych do odpowiedzi na pozew mailach, z których wynika, że powódka była proszona i napominana o przekazanie zrealizowanych celów. Było to o tyle istotne, że na ich podstawie naliczano prowizję dla podległych powódce handlowców.

Również w zakresie nadawania celów powódka winna była tego dokonać do końca miesiąca poprzedzającego miesiąc, w którym cele miały być realizowane. K. R. (2) jednoznacznie zeznała, że również w tym zakresie powódka dopuszczała się opóźnień. Powyższe znajduje potwierdzenie także w dołączonych mailach pomiędzy powódką a K. R.. Np. z maila z 06.02.2019r. (k. 97v) wynika, że powódka w tej dacie naniósła cele za styczeń i luty 2019r. Natomiast w mailu z 16.05.2019r. (k. 98) przekazała cele na kwiecień 2019r.

Na powyższe okoliczności zeznawała również T. D. kierownik działu kadr i płac. Świadek również potwierdziła opóźnienia w przekazywaniu danych niezbędnych do wprowadzenia celów dla handlowców, a następnie danych z realizacji celów.

W zakresie podpunktu czwartego wypowiedzenia- powódka była zobowiązana do przekazywania J. T. (2) co tydzień raportów odnośnie realizacji wyników pracy handlowców- doradców ds. reklamy. Pomimo tego obowiązku nie realizowała go. Wskazują na to zarówno J. T. (2), jak i B. T. (2) oraz T. D. (2). Raporty dotyczyły wykonywanych czynności w trakcie mijającego tygodnia. Obok spotkań bezpośrednich z pracownikiem służyły prezesowi zarządu do kontroli realizacji zadań służbowych.

W świetle zeznań świadków E. O., K. R., T. D., B. T. powódce zdarzało się przetrzymywać dokumenty pracownicze podległych jej handlowców np. wnioski urlopowe, umowy o pracę, umowy zlecenia, delegacje. Należy zauważyć, że o okolicznościach tych mówi m.in. T. D. zatrudniona na stanowisku kierownika działu kadr i płac a także K. R. (2), która zajmowała stanowisko Asystenta Biura Handlowego oraz E. O. specjalista ds. kadr. Były to osoby, do których dokumenty miały być przekazywane przez powódkę. Nadto, na ich podstawie wskazane osoby dokonywały stosownych wpisów do systemu, wyliczeń, ustalały zakres praw i obowiązków pracowników, w tym naliczały świadczenia urlopowe, delegacji, odnotowywały ewentualne nieobecności pracowników i ich przyczyny. Sytuacja na tyle stała się problematyczna, że pracownicy kadr zwracali się do pracowników podległych powódce aby przekazywali dokumenty bezpośrednio do kadr.

W zakresie ostatniej przyczyny wypowiedzenia tj dezorganizacji pracy podległych oddziałów z powodu częstej i długotrwałej nieobecności usprawiedliwionej w pracy spowodowanej niezdolnością z przyczyn zdrowotnych pracownika w dniach 04-08.02.2019r., 12-17.03.2019r. 16.06-30.12.2019r. należy zważyć, co następuje. Nie budzi wątpliwości i nie jest faktem kwestionowanym przez żadną ze stron okoliczność, że powódka we wskazanych okresach była nieobecna w pracy przebywając na zwolnieniach lekarskich. Odnośnie dwóch pierwszych okresów niezdolności do pracy żaden ze słuchanych świadków nie potwierdził, aby nieobecność powódki wówczas w pracy miała jakikolwiek wpływ na jej organizację. Świadczenie w ogóle nie odnosi się do tych okresów. W związku z tym nie można uznać, aby miały one w ogóle jakikolwiek odczuwalny wpływ na pracę pozwanej spółki.

W zakresie niezdolności trwającej od 16.06.2019r. B. T., T. D., M. D. i J. T. zeznali, że w momencie pójścia przez U. B. na zwolnienie nastąpiła dezorganizacja pracy podległych jej oddziałów. Powódka nie przekazała informacji dotyczących pracy z oddziałami oraz dotyczących zasad współpracy z nowo zatrudnionymi osobami. Główny ciężar zadań przejęła bezpośrednio przełożona powódki B. T.. Sytuacja w zakresie odpowiedzialności powódki została zorganizowana. Zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem Sądu Najwyższego (por. wyrok SN z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 422/97 OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 600) - nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecności pracownika w pracy, wymagające podejmowania przez pracodawcę działań natury organizacyjnej (wyznaczenia zastępstw) i pociągające za sobą wydatki na zatrudnienie pracowników w godzinach nadliczbowych lub innych osób na podstawie umów zlecenia, stanowią uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, chociażby były niezawinione przez pracownika i formalnie usprawiedliwione.

Uzasadniają wypowiedzenie częste, nieprzewidziane, długotrwałe nieobecności spowodowane chorobą. Powódka w okresie od 16.06. do 30.12.2018r. była pierwszy raz na długotrwałym zwolnieniu. Wcześniej korzystała z dwóch krótkich zwolnień jednak, jak zauważono, żaden ze świadków nie odniósł się do tych okresów w kontekście jakiegokolwiek dezorganizacji pracy pozwanej spółki. Natomiast niezdolność do pracy od czerwca 2018r. była jej pierwszym tak długim zwolnieniem. „Pracodawca, który jest przedsiębiorcą, powinien organizować swą działalność gospodarczą, biorąc pod uwagę nieuchronność nieobecności pracowników, spowodowanych chorobami, urlopami i innymi usprawiedliwionymi przyczynami. Wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na nieobecności pracownika spowodowane chorobą może być uznane za uzasadnione tylko wówczas, gdy pracodawca wykaże ich związek z naruszeniem jego istotnych interesów.” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 06.11.2001r. I PKN 449/00). Natomiast w okolicznościach niniejszej sprawy, strona pozwana ograniczyła się jedynie do lakonicznych stwierdzeń wymienionych świadków i J. T. w omawianej kwestii. Nie wykazano i nie udowodniono czy i jeżeli tak to jakie słuszne interesy zakładu pracy zostały naruszone w związku z nieobecnością powódki. „ Zasadność wypowiedzenia umowy o pracę powinna być bowiem rozważana nie tylko z uwzględnieniem potrzeb pracodawcy, lecz również z poszanowaniem interesów pracownika sumiennie i starannie wykonującego obowiązki pracownicze” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 06.11.2001r., I PKN 673/00). Dlatego też powyższa przyczyna wypowiedzenia nie może być uznana przez Sąd jako rzeczywista i uzasadniająca wypowiedzenie.

Reasumując, należy stwierdzić, że najistotniejszym zarzutem postawionym powódce w wypowiedzeniu umowy o pracę był brak realizacji celów przez podległe oddziały i bardzo niska efektywność w pozyskiwaniu nowych klientów i podtrzymywaniu kontaktów z dotychczasowymi klientami. Bez wątplenia wskazują na te okoliczności świadkowie zatrudnieni na stanowiskach managerskich w spółce. M.in. A. T. – dyrektor finansowy (obecnie stanowisko to otrzymało nazwę pełnomocnika zarządu ds. ekonomicznych), który wyjaśnił, że „ w roku 2019 podległe powódce oddziały spółki tzw tygodniki (...) przestały wyraźnie osiągać założone cele budżetowe. Wyniki za poszczególne pierwsze miesiące 2019r. istotnie pogarszały się względem roku 2018. Wyniki do czerwca 2019r. liczone rok do roku spadły o 45 %. Moim zdaniem powódka została zatrudniona, aby w konsekwencji jej praca przynosiła wymierne efekty ekonomiczne dla spółki. Od początku 2019r. tych efektów nie było. Podczas spotkań, na których były omawiane wyniki ekonomiczne prowadzone były z powódką rozmowy o braku efektywności jej pracy. Z miesiąc na miesiąc 2019r. sytuacja ta się pogarszała (...)” (k. 168).

W ocenie sądu, we wskazanym w rozważaniach zakresie, powołane w wypowiedzeniu przyczyny okazały się prawdziwe i uzasadniają wypowiedzenie umowy, za wyjątkiem ostatniego z zarzutów. Pracodawca zatrudniający pracownika, ma prawo oczekiwać rezultatów, dla których dana osoba został przyjęta do pracy. Szczególnie istotną jawi się ta okoliczność w przypadku osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, zarządczych. Takie stanowisko zajmowała powódka. Celem jej zatrudnienia był wzrost przychodów i poprawa organizacji pracy w oddziałach w terenie. Powódka stawianego celu nie zrealizowała. Dlatego też, Sąd uznał, iż wymienione przyczyny wypowiedzenia umowy uzasadniają decyzję pracodawcy.

W związku z powyższym, w oparciu o art. 45 par.1 kp w punkcie pierwszym wyroku oddalono powództwo.

Na podstawie art. 98 par. 1 kpc zasądono od powódki na rzecz pozwanego zwrot kosztów procesu.

SSR Grażyna Giżewska-Rozmus