

Sygn. akt IV [REDACTED]



WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia [REDACTED] 2017r.

Sąd Rejonowy w Mikołowie IV Wydział Pracy
w składzie:

Przewodniczący: SSR Agata Witkowska

Ławnicy: Jan Chronowski, Stanisław Waletko

Protokolant: sekretarz sądowy Patrycja Jagieła

po rozpoznaniu w dniu [REDACTED] 2017r.

sprawy z powództwa [REDACTED]

przeciwko [REDACTED]

[REDACTED]
przy udziale interwenienta ubocznego Śląskiej Okręgowej Izby Aptekarskiej w Katowicach

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

1. zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę [REDACTED] brutto [REDACTED] tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem;
2. zasądza od pozwanej na rzecz interwenienta ubocznego kwotę [REDACTED] zł. (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

3. nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Sąd Rejonowy w Mikołowie) kwotę [REDACTED] tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych,
4. wyrokowi w punkcie 1 nadać rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty [REDACTED]

Jan Chronowski

SSR 2 gmo wnikowski

Stanisław Waletko



Podpisano i podpisany do podpisu
Zgodnie z treścią dokumentu

1986 2071

KIEROWNIK
Sędziowski / Sędziowski

JOSEF M.



UZASADNIENIE

Powódka [REDAKTOWANE] w pozwie skierowanym przeciwko [REDAKTOWANE]

[REDAKTOWANE] po ostatecznym sprecyzowaniu pozwu (k.17) wniosła o zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kwoty [REDAKTOWANE] brutto tytułem odszkodowania z tytułu bezprawnego i nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę.

W uzasadnieniu żądania wskazała, że w dniu 30 czerwca 2016r. zostało jej wręczone oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano: brak umiejętności właściwego zarządzania podległym personelem, co przejawia się w niewłaściwym organizowaniu czasu pracy oraz brakiem planowania absencji urlopowych; nie sprawowanie właściwego nadzoru na porządkiem w ekspedycji leków, co przejawia się bałaganem na półkach i w kosztach promocyjnych; brak należytej kontroli nad procesem udzielania rabatów pacjentom przez personel apteki; nie stosowanie przyjętej przez spółkę polityki i zaleceń przełożonego dotyczących wydawania złotych kart i kalendarzy dla klientów apteki oraz dokonywanie zakupów poza kanałami dystrybucji. Powódka zakwestionowała merytoryczną zasadność wskazanych przez pozwaną w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyn wypowiedzenia.

W odniesieniu do zarzutu niewłaściwego zarządzania personelem powódka wskazała, iż jest on bezpodstawny. Podniosła, że comiesięczne grafiki były zawsze przygotowywane w terminie, natomiast opóźnienie w planowaniu absencji urlopowych pracowników wynikało z przeszkód technicznych i dotyczyło większości aptek sieci. Dodatkowo powódka wskazała, iż ze względu na wymóg nieprzerwanej obsługi pacjentów, była zmuszona przez okres 11 miesięcy do świadczenia pracy w wymiarze 12 godzin dziennie, często kilka dni pod rząd. Taka sytuacja była związana, z niedostatkami kadrowymi. W przypadku choroby któregoś z pracowników, konieczne było „łatanie” braków kadrowych pracownikami

dorywczymi, bądź powódka sama była zmuszona do wykonywania pracy w wymiarze 12 godzin dziennie.

W odniesieniu do zarzutu braku nadzoru nad porządkiem w ekspozycji leków przejawiającym się bałaganem na półkach i koszach promocyjnych powódka wskazała, iż zjawisko to z całą pewnością nie było nagminne. Sporadyczne i chwilowe problemy z porządkiem na półkach i w koszach promocyjnych są naturalnym następstwem samoobsługowego charakteru apteki, przy bezpośrednim dostępie pacjentów do niektórych preparatów nie sposób zachować idealny porządek, mimo systematycznego układania i porządkowania produktów. Wskazała, iż obowiązujący w tym zakresie podział obowiązków, ze względu na inne bardziej pilne zajęcia, uniemożliwiał natychmiastowe sprostanie wymogom porządku stawianym przez pracodawcę. Dodatkowo wykonywanie zaleceń ze strony Centrali odnośnie eksponowania na półkach konkretnych produktów, za każdym razem było potwierdzane wysłaniem zdjęć i akceptowane przez centralę.

W odniesieniu do zarzutu braku należytej kontroli nad procesem udzielania rabatów pacjentom przez personel, powódka podniosła, iż jest on niezrozumiały. Wskazała, iż apteka wykorzystuje przyznany jej limit rabatów. Decyzja o wytypowaniu konkretnych leków do rabatów podyktowana była chęcią przyciągnięcia nowych klientów.

W odniesieniu do zarzutu nie stosowania przyjętej przez spółkę polityki wydawania złotych kart i kalendarzy dla klientów powódka wskazała, iż zarzut ten jest niesłuszny. Zdaniem powódki karty rabatowe i kalendarze firma przeznaczyła wyłącznie dla lekarzy. Karty (5 sztuk) zostały wykorzystane w całości, natomiast w przypadku kalendarzy (7 sztuk) zostały niewykorzystane dwa egzemplarze. O powyższym powódka informowała menadżera.

W odniesieniu do zarzutu dokonywania zakupów poza wyznaczonymi kanałami dystrybucji powódka wskazała, iż zarzut ten jest niesłuszny ze względu na obowiązki aptekarza, które wynikają z zasad etyki i deontologii zawodu farmaceuty oraz z przepisem art. 86 i n. prawa farmaceutycznego.

Pismem z dnia 25 sierpnia 2016r. Śląska Izba Aptekarska w Katowicach na wniosek powódki zgłosiła przystąpienie do procesu i poparła powództwo. Do pisma dołączono zgodę powódki na przystąpienie interwenienta ubocznego (k.18-19).

W odpowiedzi na pozew pozwana – [REDAKOWANE]

[REDAKOWANE] wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwana wskazała, iż w dniu 30 czerwca 2016r. powódce złożono oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano niewykonywanie przez powódkę pracy zgodnie z oczekiwaniami pracodawcy, czego powodem jest brak umiejętności właściwego zarządzania podległym personelem, co przejawia się niewłaściwą organizacją czasu pracy oraz brakiem planowania absencji urlopowych, niesprawowanie właściwego nadzoru nad porządkiem w ekspozycji leków, nienależyta kontrola nad procesem udzielania rabatów pacjentom przez personel apteki oraz niestosowanie przyjętej przez pozwaną polityki i zaleceń przełożonego dotyczących wydawania złotych kart i kalendarzy i dokonywania zakupów poza wyznaczonymi kanałami dystrybucji.

Zdaniem pozwanej zarzuty powódki o braku jakiegokolwiek rezerwy kadrowej, co w efekcie zmuszało powódkę do pracy w wymiarze 12 godzin dziennie dobitnie świadczą o tym, że nie wywiązywała się ona ze swoich powinności wynikających z zakresu obowiązków, do których należało między innymi znalezienie odpowiedniej osoby na zastępstwo pracowników znajdujących się na zwolnieniu lekarskim. Dodatkowo wskazała, że powódka nie potrafiła prawidłowo rozplanować urlopów personelu tak, aby nie zakłócały one toku pracy, a plan urlopowy nie był przygotowany na czas. Ponadto pozwana wskazała, że z jej punktu widzenia niedopuszczalne jest, aby na półkach i w koszach z towarem panował nieporządek, ponieważ ogólny wygląd apteki wpływa na opinie klientów o niej, a to z kolei przekłada się na poziom sprzedaży i osiągane zyski. Pozwana podniosła też, że obowiązek wydawania klientom złotych kart i kalendarzy nie był prawidłowo realizowany przez powódkę, ponieważ nie wykorzystwała ona całej puli materiałów promocyjnych przekazanych jej do tego celu przez pozwaną, co naraziło pozwaną na straty. Wskazano, iż rabaty udzielane przez podwładnych powódki – zdaniem pozwanej – były przyznawane według własnego uznania, co wpływało negatywnie na wizerunek firmy pozwanej.

W ocenie pozwanej zdolności kierownicze powódki nie były satysfakcjonujące, co przejawiało się okolicznościami wskazanymi w wypowiedzeniu umowy o pracę jako przyczyny wypowiedzenia. Zdaniem pozwanej, przy ocenie zasadności wypowiedzenia o pracę należy brać pod uwagę charakter pracy i zakres odpowiedzialności powódki, a co za tym idzie stosować ostrzejsze kryteria stawianych powódce wymagań.

Sąd ustalił, co następuje:

Powódka [REDAKTED] była zatrudniona w [REDAKTED]

[REDAKTED] na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w wymiarze pełnego etatu. Miejscem pracy powódki od [REDAKTED] była apteka położona w [REDAKTED] (umowa o pracę k. 6, porozumienie zmieniające umowę o pracę w aktach osobowych powódki).

W dniu 30 czerwca 2016r. powódka otrzymała rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem (k. 5). Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano:

- brak umiejętności właściwego zarządzania podległym personelem, co przejawia się w niewłaściwym organizowaniu czasu pracy oraz brakiem planowania absencji urlopowych;
- nie sprawowanie właściwego nadzoru nad porządkiem w ekspedycji leków, co przejawia się bałaganem na półkach i koszach promocyjnych;
- brak należytej kontroli nad procesem udzielania rabatów pacjentom przez personel apteki;
- nie stosowanie przyjętej przez spółkę polityki i zaleceń przełożonego dotyczących wydawania złotych kart i kalendarzy dla klientów apteki;
- dokonywanie zakupów poza wyznaczonymi kanałami dystrybucji. (dowód: rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem k. 5).

Powódka [REDAKTED] należycie wywiązywała się ze swoich obowiązków pracowniczych. Planowanie urlopów było utrudnione, ponieważ w czasie pracy apteki musi być obecny przynajmniej jeden magister farmacji co wynika wprost z art. 92 Ustawy z dnia 6 września 2001r. prawo farmaceutyczne (Dz.U.2016.2142). W związku z faktem, iż w momencie gdy powódka pełniła funkcję kierownika apteki, poza powódką zatrudniony był tylko jeden magister farmacji, wymuszało to takie

planowanie urlopów, aby ich terminy nie nachodziły na siebie wzajemnie. Dodatkowe utrudnienie dla powódki stanowił fakt, że drugi magister farmacji zatrudniony w aptece – [REDACTED] – ze względu na wychowanie małoletniego dziecka nie pracowała w systemie 12 godzinnym. (dowód: zeznania [REDACTED] k. 104).

Kolejną przeszkodą w terminowym przygotowaniu przez powódkę planów urlopowych stanowiły problemy techniczne systemu „workflow”, który w błędny sposób wskazywał ilość dni pobranych z puli dni urlopów. (dowód: wydruki maili, do obsługi technicznej serwisu z dnia [REDACTED] k. 8).

Jak wynika, ze statystyk przedstawionych w mailu nadesłanym do powódki przez menadżera [REDACTED] apteka kierowana przez powódkę miała zaplanowane 70% urlopów na rok 2016, podczas gdy znajdująca się w tej samej sieci: apteka z [REDACTED] 0%, a apteka w [REDACTED] zaledwie 13 %. (dowód: wydruk wiadomości email menadżera do powódki k. 9).

Apteka nie była nigdy zamknięta z powodu urlopu bądź choroby pracownika (dowód: zeznania świadków [REDACTED] k. 94-106).

Apteka, w której powódka była kierownikiem jest małych rozmiarów. Posiada dwa niewielkie magazyny, które utrudniają utrzymanie porządku. Miejsca w aptece jest stosunkowo niewiele i porządku należy pilnować na bieżąco. (dowód: zeznania świadka [REDACTED] k. 95-96).

Leki na półkach były na bieżąco układane, praktycznie wszyscy pracownicy wykonywali tę czynność. W aptece były dwa kosze promocyjne. W jednym koszu znajdowały się produkty, które był w danym miesiącu na promocji, natomiast w drugim koszu umieszczano preparaty z krótką datą przydatności. Czasami pacjenci szukali w tych koszach czegoś dla siebie. Jeden z techników odpowiadał za leki z krótką datą ważności, i był zobowiązany do wykładania tych leków do kosza. (dowód: zeznania świadka [REDACTED] k. 104-105).

Menadżer bywał w aptece raz lub dwa razy w miesiącu, w tym czasie zwracał uwagę powódce, że kosze wypełnione w połowie lub 1/3 powinny być uzupełnione tak, aby nie było żadnej wolnej przestrzeni, gdyż taka jest strategia firmy i wywołuje to negatywne wrażenie. (dowód: zeznania świadka [REDACTED] k. 92).

Poprawianie porządku na półkach i w koszach było stałą koniecznością, ze względu na fakt, że apteka była samoobsługowa. Często zdarzało się, że pacjenci biorąc lek z półki nie odkładali go na miejsce lub ustawiali w sposób nieprawidłowy, co wymagało ciągłego czuwania nad porządkiem na półkach. (dowód: zeznania powódki k. 109).

W aptece, w której pracowała powódka nie było rabatów procentowych. Wyznaczane były suplementy i leki, które mogły być sprzedawane w obniżonych cenach. Pracownicy razem z powódką układali listę tych produktów. Same rabaty były udzielane bezpośrednio przy sprzedaży, a pula pieniędzy na nie przeznaczona była z góry określona. Zdarzały się sytuacje, że brakowało pieniędzy przeznaczonych na rabaty i co uniemożliwiało udzielanie rabatów kolejnym klientom. (dowód: zeznania świadka [REDACTED] k. 105).

W związku z powyższym możliwe było wystąpienie sytuacji, w której pacjentom sprzedano ten sam lek w różnych cenach, co wykryto podczas jednej z kontroli przeprowadzanych przez menadżera (dowód: zeznania świadka [REDACTED] k. 92).

Menadżer nie sygnalizował, że jest niezadowolony ze sposobu w jaki powódka nadzoruje proces udzielania rabatów pacjentom. (dowód: zeznania powódki k. 109).

Złote karty miały być rozdawane wyłącznie lekarzom współpracującym z apteką, wraz z kalendarzami. Pozostałe kalendarze były przeznaczone wyłącznie dla kierowników aptek, a nie dla wszystkich pracowników, jak twierdził menadżer (dowód: zeznania powódki k. 110, [REDACTED]).

Karty miały określony rabat, a zasady ich wydawania zostały przekazane pracownikom na specjalnym zebraniu. Strategia wydawania kart wyłącznie lekarzom była z góry ustalona. Raz wydano złotą kartę na wyraźne polecenie powódki. (dowód: zeznania świadka [REDACTED]).

Nazwisko lekarza, który otrzymał złotą kartę należało zgłosić do menadżera. Powódka nigdy nie otrzymała uwag odnośnie rozdysponowania złotych kart i kalendarzy (dowód: zeznania powódki k. 110).

Leki poza kanałami dystrybucji były zamawiane sporadycznie. Czasem wynikało to z pomyłki przy składaniu zamówienia, ale takie leki były zwracane do hurtowni. Były też przypadki, że pacjent potrzebował danego leku jeszcze tego samego dnia, w takich przypadkach priorytetem było szybkie dostarczenie leku. W takich przypadkach zamawiano leki bez względu na kanał dystrybucji, jeżeli leku

nie było w hurtowni zgodnej z kanałem dystrybucji. (dowód: zeznania [REDACTED]
[REDACTED] k.105).

Powołane wyżej dowody z dokumentów stanowiące podstawę ustaleń faktycznych są wiarygodne.

Nie budziły zastrzeżeń co do wiarygodności zeznania świadka [REDACTED]
[REDACTED] na ich podstawie Sąd ustalił stan faktyczny.

Za wiarygodne uznać należy także zeznania powódki [REDACTED]

Zeznania świadka [REDACTED] zasadniczo nic do sprawy nie wniosły. Świadek nie była pracownikiem apteki gdy kierownikiem apteki była powódka. Świadek została kierownikiem apteki w [REDACTED] po zakończeniu pracy przez powódkę i rozpoczęła pracę w dniu [REDACTED] 2016r. Nadto należy wskazać, że powódka w miesiącu wrześniu 2016r. przebywała na urlopie.

Sąd częściowo dał wiarę zeznaniom świadka [REDACTED]. W zeznaniach świadka [REDACTED] są luki oraz nieścisłości. Świadek przyznaje, iż w aptecce kierowanej przez powódkę bywał nie częściej niż raz lub dwa razy w miesiącu, nie potrafi sobie przypomnieć jakie były kryteria wydawania złotych kart oraz kalendarzy, mimo, iż z zeznań powódki oraz [REDACTED] wynika, iż był on informowany o każdorazowym wydaniu kalendarza. W związku z powyższym Sąd nie dał wiary zeznaniom [REDACTED] w zakresie dotyczącym bałaganu na półkach i koszach promocyjnych oraz co do sytuacji dotyczącej nienależytego zabezpieczania bielizny jednorazowej, która rzekomo miała mieć kontakt z podłogą. Zeznania te stoją w sprzeczności ze spójnymi i wzajemnie dopełniającymi się zeznaniami powódki oraz świadka [REDACTED]. Natomiast zeznania świadka [REDACTED] Sąd uznał za nieistotne w odniesieniu do zarzutu niewłaściwego nadzoru nad ekspedycją leków i bałaganem na półkach i w koszach promocyjnych, ponieważ świadek rozpoczęła pracę dopiero 9 września 2016r., podczas gdy z zeznań powódki (czego strona pozwana nie kwestionuje) wynika, iż powódka nie pracowała przez cały wrzesień w aptece pozwanej. W związku z powyższym apteka przez pierwsze 8 dni

września 2016r. pozostawała bez nadzoru powódki, a co za tym idzie nie miała ona wpływu na to w jakim stanie zastała aptekę świadek [REDACTED]

Sąd nie dał wiary twierdzeniom pozwanej, jakoby pracownicy apteki udzielali pacjentom rabatów według własnego uznania (dowód: uzasadnienie odpowiedzi na pozew k. 30) ponieważ, jak wynika to z zeznań świadka [REDACTED] po wyczerpaniu określonej kwoty na rabaty, możliwość udzielania kolejnych rabatów była zablokowana, aż do momentu zwrócenia się z prośbą menadżera o zasilenie puli pieniędzy przeznaczonej na rabaty (dowód: zeznania świadka [REDACTED] k. 105).

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Wypowiedzenie umowy o pracę okazało się merytorycznie nieuzasadnione.

Zgodnie z art. 45 kp § 1. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepis o wypowiedaniu 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.

§ 4. 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.

Przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Wypowiedzenie umowy o pracę uważa się za uzasadnione, jeżeli jest podyktowane niewłaściwym wywiązywaniem się pracownika z obowiązków.

W kontekście przesłanek z art. 30 § 4 kp strona pozwana nie wykazała zasadności wypowiedzenia powódce umowy o pracę, zaś objęte nim przyczyny były nieprawdziwe.



W niniejszej sprawie nie doszło do uchybień po stronie powódki w wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione. Zgodnie bowiem z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Wypowiedzenie umowy o pracę uważa się za uzasadnione, jeżeli jest podyktowane niewłaściwym wywiązywaniem się pracownika z obowiązków. Podkreślić też należy, że przy rozstrzyganiu o zasadności wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi zajmującemu stanowisko kierownicze, należy stosować ostrzejsze kryteria oceny jego pracy (zob. uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu najwyższego z dnia 27 czerwca 1985r., III PZP 10/85, OSNCP 1985 Nr 11, poz. 164; wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 8 marca 1977r., I PRN 17/77, PiZS 1987 nr 5, s. 70; z dnia 6 października 1998r., I PKN 373/98, OSNP 1999 Nr 21, poz. 68 oraz przywołany wyżej wyrok z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09, LEX nr 602696).



Wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione nie tylko wtedy, gdy wskazana w nim przyczyna faktycznie zaistniała, lecz była zbyt małej wagi, aby stanowić podstawę rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, ale także wówczas, gdy przyczyna ta okazała się pozorna (fikcyjna, nierzeczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca) i z tego właśnie względu nieuzasadniająca wypowiedzenia, a więc powodująca uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione. W obu przypadkach brak takiej przyczyny (uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę) rodzi po stronie pracownika powstanie roszczeń określonych w art. 45 § 1 k.p. (por wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2015r., II PK 62/14).



W dniu [REDACTED] 2016 r. powódka otrzymała rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę wskazano brak umiejętności właściwego zarządzania podległym personelem, co przejawia się w niewłaściwym organizowaniu czasu pracy oraz brakiem planowania absencji urlopowych; nie sprawowanie właściwego nadzoru na porządkiem w ekspedycji leków, co przejawia się bałaganem na półkach i w koszach promocyjnych; brak należytej kontroli nad procesem udzielania rabatów pacjentom przez personel apteki; nie stosowanie przyjętej przez spółkę polityki i zaleceń przełożonego dotyczących

wydawania złotych kart i kalendarzy dla klientów apteki oraz dokonywanie zakupów poza kanałami dystrybucji.

Wskazane w oświadczeniu pozwanej przyczyny wypowiedzenia nie miały charakteru rzeczywistych. Przyczyny wypowiedzenia powodce umowy o pracę w przeważającej większości były nierzeczywiste lub zbyt błahe nie uzasadniały tym samym rozwiązania stosunku pracy.

Powódka [REDACTED] wykonywała swoje obowiązki Kierownika apteki starannie i właściwie. Powódka należycie wywiązywała się z powierzonych jej obowiązków. Nieprzerwanie przez piętnaście lat pełniła stanowisko kierownika apteki w przedsiębiorstwie pozwanej, zarządzając różnymi aptekami i odnosiła na tym polu znaczące sukcesy. (dowód: wiadomość email do powódki k.7).

Aby uzasadnić wypowiedzenie stosunku pracy niespełnianie oczekiwań pracodawcy musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione, jako naganne, choćby nawet nie można było pracownikowi przypisać subiektywnego zawinienia. Z kolei obiektywna naganność zachowania pracownika, jako podstawa wypowiedzenia umowy o pracę musi być oceniana w kontekście wszelkich okoliczności faktycznych. Znaczenie sądowej kontroli zasadności wypowiedzenia stosunku pracy wynika z brzmienia art. 45 k.p., który posługuje się klauzulą generalną "wypowiedzenia nieuzasadnionego", nie konkretyzując, jakie okoliczności uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę. Jak podkreśla się w doktrynie (por. np. J. Iwulski, W. Sañetra, Komentarz do Kodeksu pracy, LexisNexis 2009 U. Jackowiak (red.), M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka; M. Zieleniecki, Kodeks pracy z komentarzem, Fundacja Gospodarcza, 2004), pojęcie "wypowiedzenia nieuzasadnionego" jest sformułowaniem ogólnym, które pozostawia organowi stosującemu prawo znaczną swobodę w ocenie, czy w ściśle określonych okolicznościach konkretnej sprawy można stwierdzić, że wypowiedzenie umowy o pracę jest uzasadnione, czy też nie.

Pracodawca może wskazać w wypowiedzeniu jedną lub większą liczbę przyczyn uzasadniających – jego zdaniem – wypowiedzenie umowy o pracę. Tylko te z nich, które opierają się na faktach udowodnionych przez pracodawcę, podlegają

ocenie sądu, czy są one dostatecznie ważne, aby uzasadniać wypowiedzenie. Przyjmuję zatem, że przyczyny wypowiedzenia wskazane przez pracodawcę dzielą się na trzy grupy: przyczyny nierzeczywiste, czyli oparte na faktach nieudowodnionych przez niego; przyczyny udowodnione, lecz zbyt błahe, by uzasadnić wypowiedzenie, oraz przyczyny udowodnione odpowiednio doniosłe do uzasadnienia wypowiedzenia. Trzeba przy tym mieć na uwadze, że ostrość tego podziału ulega zamazaniu, gdyż kilka błałych przyczyn może być łącznie zakwalifikowane jako przyczyna odpowiednio doniosła. Mogą one dotyczyć tylko pracownika lub tylko pracodawcy, względnie obu stron stosunku pracy. Te stwierdzenia wydają się bezsporne. (Komentarz aktualizowany do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U.98.21.94), Jaśkowski K., Maniewska E., LEX 2017) W razie wskazania większej liczby przyczyn do uznania wypowiedzenia umowy za uzasadnione „przyczyny zasadne muszą stanowić istotną proporcję wszystkich przyczyn ujętych przez pracodawcę w wypowiedzeniu”. Nie można bowiem aprobować sytuacji, w której pracodawca „zarzuca” pracownika przyczynami, wskazując ich w wypowiedzeniu kilka lub kilkanaście i losowo liczy na to, że choć jedna okaże się prawdziwa, konkretna i jednocześnie zasadna. Sąd Najwyższy zastrzegł przy tym, że nie chodzi tu o wskazanie szeregu drobnych uchybień w sumie stanowiących uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy (Wyrok SN z dnia 16 czerwca 2011 r. I PK 222/10, LEX nr 1265551)

W przedmiotowej sprawie pozwana w wypowiedzeniu umowy o pracę podała pięć przyczyn jej rozwiązania. W ocenie Sądu, żadna z powołanych przyczyn rozwiązania umowy o pracę z osobna, oraz wszystkie łącznie nie spełniają wymogu zasadności.

Pierwszą z podanych przez pozwaną przyczyn, czyli brak umiejętności właściwego zarządzania podległym personelem należy zaliczyć do kategorii przyczyn rzeczywistych lecz zbyt błałych. Należy wskazać, iż powódka opracowała plan urlopowy z opóźnieniem, nie można pominąć jednak faktu, iż na opóźnienie wpłynął również (czego pozwana nie kwestionuje) niezależny od pozwanej błąd systemu „workflow”, który błędnie naliczał ilość wybranych przez pracowników dni urlopowych (dowód: maile powódki, k. 8). Dodatkowo należy podkreślić, że z emaili [REDAKTOWANO] wynika, iż w dniu [REDAKTOWANO] 2016r. (na dzień przed terminem

sporządzenia planów urlopowych) żadna z aptek nie miała w pełni sporządzonego planu (dowód: wiadomość email od [REDACTED] k. 42). Natomiast na dzień 16 marca 2016 r. apteka kierowana przez powódkę miała zaplanowane 70% urlopów na rok 2016, podczas gdy znajdująca się w tej samej sieci apteka z [REDACTED] 0% a apteka w [REDACTED] zaledwie 13 %. (dowód: wiadomość email od [REDACTED] k. 9). Wskazuje to dobitnie, że z problemem sporządzenia planu urlopowego w wyznaczonym terminie borykali się również inni kierownicy aptek należących do pozwanej. W związku z powyższym, należy przyjąć iż przyczyny opóźnień w sporządzaniu planów urlopowych leżą w przeważającej mierze poza kompetencjami i umiejętnością zarządzania podległym personelem i mają charakter obiektywny, mogący wynikać z polityki kadrowej przyjętej przez pozwaną.

W odniesieniu przyczyny jaką było nie sprawowanie właściwego nadzoru nad porządkiem w ekspedycji leków, co przejawia się bałaganem na półkach i w koszach promocyjnych, należy uznać ją za nierzeczywistą. Powódka nie wykazała w dostateczny sposób, że na półkach oraz w koszach promocyjnych panował bałagan. Jedynymi zeznaniami, które w bezpośredni sposób wskazują, że sytuacja taka, jak podana w przyczynach rozwiązania umowy miała miejsce są zeznania [REDACTED] jednak z przyczyn wskazanych powyżej Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka w części dotyczącej zarzutu bałaganu na półkach i w koszach promocyjnych. Natomiast zeznania świadka [REDACTED] okazały się nie mieć znaczenia dla oceny zasadności tej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, gdyż jak wskazano powyżej, świadek [REDACTED] rozpoczęła pracę co najmniej 8 dni po tym jak powódka zaprzestała pracy na stanowisku kierownika apteki.

Brak kontroli powódki nad procesem udzielania rabatów należy uznać za nierzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. W odpowiedzi na pozew pozwana doprecyzowała, iż powódka na pytania menadżera o rabaty na konkretne produkty udzielała jedynie szczątkowej odpowiedzi, ponadto pracownicy apteki udzielali klientom apteki rabatów według własnego uznania. Sąd nie dał wiary twierdzeniom pozwanej. W aptece, w której pracowała powódka nie było rabatów procentowych. Wyznaczane były suplementy i leki, które mogły być sprzedawane w obniżonych cenach. Pracownicy razem z powódką układali listę tych produktów. Same rabaty były udzielane bezpośrednio przy sprzedaży a pula pieniędzy na nie przeznaczona była z góry określona. Zdarzały się sytuacje, że brakowało pieniędzy przeznaczonych na rabaty i rabaty nie były udzielane. (dowód: zeznania świadka

[REDAKCYJA] k. 105) W związku z powyższym możliwe było wystąpienie sytuacji, w której pacjentom sprzedano ten sam lek w różnych cenach, co wykryto podczas jednej z kontroli przeprowadzanych przez menadżera (dowód: zeznania świadka [REDAKCYJA] k. 92) Menadżer nie sygnalizował, że jest niezadowolony ze sposobu w jaki powódka nadzoruje proces udzielania rabatów pacjentom. (dowód: zeznania powódki k. 109). W związku z powyższym, nie sposób uznać, że powódka w jakikolwiek sposób dopuściła się uchybień w sferze kontroli nad udzielaniem rabatów przez personel apteki.

Z zeznań samej powódki, jak i świadka [REDAKCYJA] wyraźnie wynika, iż polityka i zalecenia przełożonego dotyczące procesu wydawania klientom złotych kart i kalendarzy była inna niż wynika to z uzasadnienia odpowiedzi na pozew (k.30) oraz zeznań świadka [REDAKCYJA] (k.92). Kalendarze były wydawane lekarzom współpracującym z apteką wraz ze złotymi kartami, były to bardzo precyzyjnie określone kryteria, a fakt wydania złotej karty zawsze był zgłaszany menadżerowi. Stoi to w wyraźnej sprzeczności z twierdzeniami pozwanej, jakoby złote karty i kalendarze były przeznaczone do rozdania klientom według uznania kierownika apteki. O takim stanie rzeczy świadczyć może również fakt, iż rozdano 5 kompletów kart i kalendarzy. Pozostały jedynie dwa egzemplarze, które z powodu mniejszej ilości złotych kart nie zostały rozdane. W związku z powyższym zarzut nie stosowania przyjętej przez spółkę polityki i zaleceń przełożonych dotyczących wydawania złotych kart i kalendarzy dla klientów apteki należy uznać za nierzeczywisty. Podkreślić należy nadto, iż nawet gdyby przyjąć, iż powódka miała możliwość rozdania pozostałych dwóch egzemplarzy kalendarzy lub przekazania ich menadżerowi, to opieranie rozwiązania umowy o pracę o nierozdysponowanie dwóch sztuk produktu promocyjnego wydaje się być przyczyną nazbyt błahą.

Ostatnią przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, która wskazała pozwana było dokonywanie zakupów poza wyznaczonymi kanałami dystrybucji. Z zeznań świadka [REDAKCYJA] oraz uzasadnienia odpowiedzi na pozew wynika, iż powódka mogła zamawiać leki poza wyznaczonymi przez pozwaną kanałami sprzedaży, ale odbywało się to ze stratą dla apteki, ponieważ pozwana miała wynegocjowane korzystne rabaty w wyznaczonych hurtowniach. Dotyczyło to preparatów będących w regularnej sprzedaży, co za tym idzie powódka powinna móc prawidłowo oszacować niezbędną ilość zamówionych preparatów, tak aby nie było potrzeby zamawiania poza wyznaczonymi kanałami dystrybucji. (k. 30 i 92).

Powyższą przyczynę należy uznać za rzeczywistą lecz zbyt błahą. Specyficzne dla aptek ogólnodostępnych przepisy ustawy z dnia 6 września 2001 r. Prawo farmaceutyczne (Dz. U. z 2008 r. Nr 45, poz. 271) zobowiązują do posiadania przez nie produktów leczniczych i wyrobów medycznych w ilości i asortymencie niezbędnym do zaspokojenia potrzeb zdrowotnych miejscowej ludności. Jeżeli w danej aptece brak poszukiwanego produktu leczniczego, farmaceuta powinien zapewnić jego nabycie w tej aptece w terminie uzgodnionym z pacjentem (art. 95,). Dochodzi do kolizji obowiązków elastycznego reagowania na potrzeby pacjentów i prowadzenia długotrwałych procedur dokonywania zakupów w trybach podyktowanych polityką pozwanej. Prowadzenie komercyjnej apteki jest szczególnie utrudnione, gdyż do apteki nie można przykładać tych samych kryteriów co do sklepu oferującego np. produkty spożywcze. Zasady gospodarki wolnorynkowej oraz prowadzenie działalności gospodarczej z nastawieniem na osiągnięcie jak największego zysku muszą być równoważone przez wzgląd na dobro pacjenta oraz obowiązki jakie nakłada na aptekę art. 95 ustawy z dnia 6 września 2001 r. Prawo farmaceutyczne (Dz. U. z 2008 r. Nr 45, poz. 271) Wymaga również podkreślenia faktu, iż jak wynika z zeznań [REDAKOWANE] (k. 105) leki poza kanałami dystrybucji były zamawiane sporadycznie. Czasem wynikało to z pomyłki przy składaniu zamówienia, ale takie leki były zwracane do hurtowni. Były też przypadki, że pacjent potrzebował danego leku jeszcze tego samego dnia, w takich przypadkach priorytetem było szybkie dostarczenie leku, w takich przypadkach zamawiano leki bez względu na kanał dystrybucji. W związku z powyższym, zarzut pozwanej dotyczący zamawiania leków poza wyznaczonymi kanałami dystrybucji należy uznać za zbyt błahy, nie stanowiący dostatecznej podstawy do wypowiedzenia umowy o pracę.

Pismem z dnia 25 sierpnia 2016r. Śląska Izba Aptekarska w Katowicach na wniosek powódki zgłosiła przystąpienie do procesu i poparła powództwo. Do pisma dołączono zgodę powódki na przystąpienie interwenienta ubocznego (k.18-19).

Pełnomocnik pozwanej wniósł opozycję do przystąpienia do sprawy w charakterze interwenienta ubocznego Śląskiej Izby Aptekarskiej (k. 75). Należało jednak dopuścić do udziału w sprawie po stronie

Postanowieniem na rozprawie z dnia 27 października 2016r. Sąd dopuścił do udziału w sprawie interwenienta ubocznego – Śląską Izbę Aptekarską w Katowicach (k. 76) Zgodnie z art. 7 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 19 kwietnia 1991 r. o izbach aptekarskich (Dz.U. 1991 nr 41 poz. 179) Zadaniem samorządu aptekarskiego jest w szczególności: reprezentowanie zawodu aptekarza i obrona jego interesów oraz troska o zachowanie godności i niezależności zawodu. W ocenie Sądu zgodnie z art. 76 k.p.c. w świetle powołanych wyżej przepisów należało dopuścić interwenienta ubocznego – Śląską Izbę Aptekarską do udziału w sprawie.

Pełnomocnik interwenienta ubocznego złożył wniosek o powołanie na świadka mgr. Farmacji [REDAKTOWANO] Okręgowego Rzecznika Odpowiedzialności Zawodowej Śląskiej Izby Aptekarskiej w zakresie ustalenia jakie są obowiązki kierownika apteki zgodnie z zasadami etyki i tautologii zawodowej aptekarza oraz obowiązującymi przepisami prawa farmaceutycznego i aktów tego prawa w kontekście przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powódce (k. 96-97).

Postanowieniem na rozprawie z dnia 20 grudnia 2016 r. Sąd oddalił wniosek pełnomocnika interwenienta ubocznego ponieważ okoliczności sporne w kwestii obowiązków kierownika apteki zostały już dostatecznie wyjaśnione. W tym stanie rzeczy powołanie świadka prowadziłyby do naruszenia zasady szybkości postępowania.

Pełnomocnik interwenienta ubocznego złożył wniosek o powołanie Wojewódzkiego Inspektora Farmaceutycznego w Katowicach na okoliczność przestrzegania zakazu reklamy aptek (k.108). Postanowieniem na rozprawie z dnia 14 marca 2017 r. sąd oddalił wniosek pełnomocnika interwenienta ubocznego. W ocenie Sądu, na podstawie okoliczności ustalonych w sprawie, przesłuchanie świadka prowadziłyby jedynie do nieuzasadnionej zwłoki w prowadzeniu postępowania.

Pełnomocnik interwenienta ubocznego złożył wniosek o zobowiązanie pozwanej do wskazania kanałów dystrybucji od momentu kiedy świadek [REDAKTOWANO] pełnił funkcję menadżera, przedłożenia przez pozwaną zasad dystrybucji złotych kart i kalendarzy i zobowiązanie pozwanej do sporządzenia wykazu porównawczego za okres pracy świadka [REDAKTOWANO] co do zamawiania leków poza kanałami dystrybucji (k.108). Postanowieniem na rozprawie z dnia 14 marca 2017 r. sąd oddalił wniosek pełnomocnika interwenienta ubocznego. W ocenie Sądu,

brak było okoliczności spornych istotnych dla sprawy, które uzasadniałyby uwzględnienie wniosku.

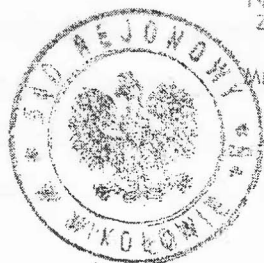
Pełnomocnik Interwenienta ubocznego złożył wniosek o określenie 21 dniowego terminu do zajęcia w niniejszej sprawie przez Okręgową Radę Aptekarską w Katowicach (k. 112). Postanowieniem na rozprawie z dnia 14 marca 2017 r. Sąd oddalił wniosek pełnomocnika interwenienta ubocznego, gdyż w ocenie Sądu został on powołany jedynie dla zwłoki.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w punkcie 1 wyroku.

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. i art. 108 § 1 k.p.c. W sprawie kosztem niezbędnym i celowym poniesionym przez interwenienta ubocznego po stronie powodowej był koszt pełnomocnika. Interwenient uboczny był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika będącego radcą prawnym i poniósł z tego tytułu koszt w kwocie 360 zł. §9 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych) w brzmieniu obowiązującym w dacie wniesienia pozwu.

Nadto nakazano pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Sąd Rejonowy w Mikołowie) kwotę [REDAKTED] tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych.

Rygor natychmiastowej wykonalności, co do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia nadano w oparciu o art. 477² § 1 k.p.c.



Na oryginale właściwe podpisy
Zgodność z oryginałem stwierdzam

Mikołów dnia 12.06.2017 r.

Kierownik Sekretariatu

KIEROWNIK
Sekretariatu Wydziału Pracy

Jolanta Maj