

**Sygn. akt IV P 710/21**

# WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 10 lutego 2022 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Chlipała-Kozioł

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 10 lutego 2022 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **M. S.**

przeciwko: **(...) we W.**

o przywrócenie do pracy, ewentualnie odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia warunków pracy

**I. oddala powództwo;**

**II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;**

**III. nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.**

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 12 października 2020 r. (data stempla pocztowego), skierowanym przeciwko (...), **powódka M. S.** wniosła o uznanie wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy z dnia 21 września 2020 r. za bezskuteczne, a w razie upływu okresu wypowiedzenia o przywrócenie powódki na dotychczasowe warunki pracy i płacy, a także zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego z odsetkami w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego za czas od uprawomocnienia się orzeczenia, którym je zasądzono do dnia zapłaty.

Uzasadniając żądanie pozwu powódka podała, że pozostawała zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 29 marca 2018 r. na stanowisku Kierownika Produktu, natomiast w dniu 23 kwietnia 2019 r. strony podpisały porozumienie zmieniające, w którym wskazano rodzaj stanowiska na jakim pracę miała wykonywać powódka. Kolejno w dniu 21 września 2020 r. pozwany wręczył powódce wypowiedzenie warunków umowy o pracę, zgodnie z którym po upływie terminu wypowiedzenia powódka miała świadczyć pracę na stanowisku: Kierownik Produktu/Z-ca Specjalisty ds. Monitorowania Działania Niepożądanego. Powódka wskazała, że Prezes odmówił jej wydania dokumentu, w którym wskazany byłby zakres jej zadań na proponowanym stanowisku. Dalej podała, że wskazana przez pracodawcę przyczyna złożenia wypowiedzenia zmieniającego jest nieprawdziwa, a ona nie ma wymaganego doświadczenia i kompetencji, pozwalających jej na objęcie stanowiska Zastępcy Specjalisty ds. Monitorowania Działania Niepożądanego. Nadto dodała, że dobre praktyki nie pozwalają na jednoczesne wykonywanie pracy na dwóch stanowiskach, gdyż łączenie stanowiska związanego z monitorowaniem działań niepożądanych produktów leczniczych i stanowiska znajdującego się w pionie handlowym w dziale marketingu, w ocenie powódki, może doprowadzić do konfliktu etycznego.

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) **we W.** wniosła o oddalenie powództwa w całości, a także zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwana wskazała, że wbrew twierdzeniom powódki, posiada ona stosowne kwalifikacje do objęcia funkcji zastępcy specjalisty ds. Monitorowania Działania Niepożądanego. Nadto podała, że nie zachodzi konflikt między dwoma stanowiskami pracy, które miałyby piastować powódka. Wyjaśniła, że poinformowała M. S. o jej planowanym zakresie obowiązków, a zakres obowiązków na piśmie zostałby jej przekazany z chwilą podjęcia przez nią pracy na stanowisku Zastępcy Specjalisty ds. Monitorowania Działania Niepożądanego. Zdaniem pozwanej, prawdziwą przyczyną odmowy przyjęcia przez powódkę zaproponowanych jej obowiązków była niechęć do pracy u pozwanej i chęć dalszej samorealizacji, ale już nie w pozwanej spółdzielni.

Na rozprawie w dniu 10 lutego 2022 r. powódka wniosła o ewentualne zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w wysokości trzykrotności wynagrodzenia za pracę.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Przeważającym przedmiotem działalności pozwanej (...) jest produkcja leków i pozostałych wyrobów farmaceutycznych.

**Dowód:** informacja odpowiadająca odpisowi aktualnemu z rejestru przedsiębiorców.

M. S. jest z wykształcenia magistrem farmacji. Przed podjęciem zatrudnienia w pozwanej spółdzielni pracowała jako farmaceuta w aptekach.

**Dowód:** kopia dyplomu ukończenia studiów – akta osobowe powódki; zeznania świadka T. K. (1) na rozprawie w dniu 4 listopada 2021 r. (k. 102v.-104 akt); przesłuchanie K. T. w charakterze strony pozwanej na rozprawie w dniu 10 lutego 2022 r. (k. 146v.-147v.akt); przesłuchanie powódki na rozprawie w dniu 10 lutego 2022 r. (k. 145v.-146v. akt).

Powódka aplikując do pracy w pozwanej spółdzielni wskazała, że zna język angielski na poziomie średniozaawansowanym w mowie i piśmie, a nadto angielski język medyczny.

**Dowód:** curriculum vitae – akta osobowe powódki; przesłuchanie powódki na rozprawie w dniu 10 lutego 2022 r. (k. 145v.-146v. akt).

Powódka M. S. pozostawała zatrudniona na stanowisku Product Manager w (...) we W. na podstawie umowy o pracę na okres próbny z dnia 2 stycznia 2017 r. w okresie od dnia 2 stycznia 2017 r. do dnia 31 marca 2017 r. Kolejno zawarła z pozwaną umowę z dnia 30 marca 2017 r. na czas określony od dnia 1 kwietnia 2017 r. do dnia 31 marca 2018 r.

Następnie pozostawała zatrudniona na podstawie umowy o pracę z dnia 29 marca 2018 r. zawartej na czas nieokreślony od dnia 1 kwietnia 2018 r., która została zmieniona porozumieniem zmieniającym z dnia 23 kwietnia 2019 r. od dnia 1 kwietnia 2019 r. w zakresie stanowiska pracy powódki z Product Managera na Kierownika Produktu.

**Dowód:** umowa o pracę z dnia 2 stycznia 2017 r. – akta osobowe powódki; umowa o pracę z dnia 30 marca 2017 r. – akta osobowe powódki; umowa o pracę z dnia 29 marca 2018 r. – akta osobowe powódki, a także k. 11 akt; porozumienie zmieniające z dnia 23 kwietnia 2019 r. – akta osobowe powódki, a także k. 12 akt.

Pismem z dnia 29 października 2019 r. powódka zwróciła się z prośbą do pozwanej o zmniejszenie wymiaru czasu pracy do ¾ etatu od dnia 4 listopada 2019 r. do dnia 31 maja 2020 r. Swoją prośbę motywowała faktem podjęcia od 1 października 2019 r. studiów doktoranckich.

Porozumieniem zmieniającym z dnia 30 października 2019 r. ustalono, że na okres od dnia 4 listopada 2019 r. do dnia 31 maja 2020 r. zmianie ulegnie wymiar czasu pracy powódki do ¾ pełnego wymiaru czasu pracy, a także wynagrodzenie zasadnicze na kwotę 3.657,75 zł brutto.

**Dowód:** pismo z dnia 29 października 2019 r. – akta osobowe powódki; porozumienie zmieniające z dnia 30 października 2019 r. – akta osobowe powódki, a także k. 13 akt.

W przeciągu 3 lat, tj. za rok od 2017 r. do 2019 r. spółdzielnia wykazała stratę w wysokości ok. 7,2 mln złotych.

**Dowód:** przesłuchanie K. T. w charakterze strony pozwanej na rozprawie w dniu 10 lutego 2022 r. (k. 146v.-147v.akt).

Wynik finansowy spółdzielni w 2019 r. był ujemny i wynosił ok. 4,5 mln złotych.

**Dowód:** przesłuchanie K. T. w charakterze strony pozwanej na rozprawie w dniu 10 lutego 2022 r. (k. 146v.-147v.akt); zeznania świadka P. D. na rozprawie w dniu 4 listopada 2021 r. (k. 100v.-102v.akt); przesłuchanie powódki na rozprawie w dniu 10 lutego 2022 r. (k. 145v.-146v. akt).

K. T. jest Prezesem Zarządu spółdzielni G. od początku 2019 r. Został zatrudniony aby uchronić spółdzielnię przed ogłoszeniem upadłości. Na początku 2019 r. Zarząd pozwanej podjął decyzję o zmianie struktury organizacyjnej spółdzielni.

**Dowód:** przesłuchanie K. T. w charakterze strony pozwanej na rozprawie w dniu 10 lutego 2022 r. (k. 146v.-147v.akt).

W 2019 r. u pozwanej, po zmianie Zarządu, zmieniło się podejście do produkcji i promocji danego asortymentu.

W 2020 r. w pozwanej spółdzielni została zatrudniona osoba zajmująca się controllingiem i dopiero wówczas zaczęto liczyć koszty produkcji poszczególnych produktów.

**Dowód:** zeznania świadka P. D. na rozprawie w dniu 4 listopada 2021 r. (k. 100v.-102v.akt); przesłuchanie powódki na rozprawie w dniu 10 lutego 2022 r. (k. 145v.-146v. akt).

Po zatrudnieniu pracownika controllingu zauważono, że koszty produkcji określonych leków są wyższe, niż uzyskiwane przychody i podjęto decyzję o przeprowadzeniu analizy rentowności całego portfolio pozwanej na podstawie określonych kryteriów.

We wrześniu 2020 r. powstała tabela rentowności, w której wskazano produkty z dodatnią marżą i ujemną marżą. Na spotkaniach pracowników z Zarządem, Prezes Zarządu wskazał, że pozwana nie może mieć w portfolio nierentownych produktów i należy ograniczyć ww. portfolio o produkty nierentowne. Powyższa decyzja wiązała się ze wstrzymaniem zakupu surowców potrzebnych do produkcji nierentownych produktów, a w konsekwencji zaprzestaniem produkcji określonych leków.

**Dowód:** oferta II poł. 2020 r. (k. 115 akt); zeznania świadka P. D. na rozprawie w dniu 4 listopada 2021 r. (k. 100v.-102v.akt); przesłuchanie K. T. w charakterze strony pozwanej na rozprawie w dniu 10 lutego 2022 r. (k. 146v.-147v.akt).

Powódka jako Kierownik Produktu miała wiedzę odnośnie tego, że nie wszystkie produkty, którymi się zajmowała były rentowne.

**Dowód:** przesłuchanie powódki na rozprawie w dniu 10 lutego 2022 r. (k. 145v.-146v. akt).

W roku 2017 r. u pozwanej pracowało 230 osób. W Dziale Marketingu pracowało 4 Produkt Managerów i Kierownik Marketingu.

W roku 2019 r. w Dziale Marketingu pracowały 3 osoby na stanowisku Kierownika Produktu, Dyrektor Sprzedaży Marketingu, 2 osoby ds. Wdrożeń. Dodatkowo były zatrudnione osoby na stanowisku koordynatora ds. wdrożeń nowych leków, a więc łącznie 8 osób.

**Dowód:** przesłuchanie K. T. w charakterze strony pozwanej na rozprawie w dniu 10 lutego 2022 r. (k. 146v.-147v.akt); przesłuchanie powódki na rozprawie w dniu 10 lutego 2022 r. (k. 145v.-146v. akt).

Przed wrześniem 2020 r. w Dziale Marketingu pozwanej spółdzielni było zatrudnionych dwóch Product Managerów - powódka i A. W., Starszy Kierownik Produktu - K. B. i Specjalista ds. rozwoju portfolio -P. D..

A. W. i K. B. nie miały wykształcenia farmaceutycznego.

**Dowód:** zeznania świadka P. D. na rozprawie w dniu 4 listopada 2021 r. (k. 100v.-102v.akt).

We wrześniu 2020 r. Dział Marketingu i Dział Wdrożeń zostały połączone i łącznie w obu z nich zatrudnione są 3 osoby.

**Dowód:** przesłuchanie K. T. w charakterze strony pozwanej na rozprawie w dniu 10 lutego 2022 r. (k. 146v.-147v.akt); przesłuchanie powódki na rozprawie w dniu 10 lutego 2022 r. (k. 145v.-146v. akt).

Powódka pod koniec sierpnia 2020 r. na spotkaniu z Prezesem Zarządu spółdzielni dowiedziała się o tym, że pracodawca chce powierzyć jej wykonywanie dodatkowych obowiązków, a mianowicie zastępcy specjalisty ds. monitorowania działań niepożądanych produktów leczniczych, a to z uwagi na przejście uprzedniego zastępcy na emeryturę.

M. S. przedstawiała argumenty przeciwko zmianie warunków pracy. Wskazywała, że objęcie proponowanego stanowiska wiąże się z dużą odpowiedzialnością. Prezes Zarządu wskazywał, że ryzyko sytuacji, w której powódka miałaby podjąć nagłą, samodzielną decyzję jest bardzo niskie i taka sytuacja wcześniej w pozwanej spółdzielni nie miała miejsca.

W ww. spotkaniu brała także udział P. D..

**Dowód:** zeznania świadka P. D. na rozprawie w dniu 4 listopada 2021 r. (k. 100v.-102v.akt); przesłuchanie K. T. w charakterze strony pozwanej na rozprawie w dniu 10 lutego 2022 r. (k. 146v.-147v.akt); przesłuchanie powódki na rozprawie w dniu 10 lutego 2022 r. (k. 145v.-146v. akt).

Prezes Zarządu, jak i T. K. (1) wskazywali powódce, że po przejęciu nowego stanowiska pracy, tj. zastępcy specjalisty ds. monitorowania działań niepożądanych produktów leczniczych będzie cyklicznie wdrażana w nowe obowiązki.

Szkolenie powódki, już podczas pracy na ww. stanowisku, miało polegać na odbieraniu telefonów w poniedziałki i piątki od osób zgłaszających niepożądane działanie leków, a dodatkowo na uczestniczeniu w odbywających się w każdą środę 2-godzinnych szkoleniach, które miałby przeprowadzać z nią specjalista ds. monitorowania działań niepożądanych,  
tj. T. K. (1).

**Dowód:** zeznania świadka T. K. (1) na rozprawie w dniu 4 listopada 2021 r. (k. 102v.-104 akt); zeznania świadka P. D. na rozprawie w dniu 4 listopada 2021 r. (k. 100v.-102v.akt); przesłuchanie powódki na rozprawie w dniu 10 lutego 2022 r. (k. 145v.-146v. akt); przesłuchanie K. T. w charakterze strony pozwanej na rozprawie w dniu 10 lutego 2022 r. (k. 146v.-147v.akt).

Powódka po odbyciu wskazanego szkolenia byłaby przygotowana do prawidłowego wykonywania powierzonych jej obowiązków.

**Dowód:** zeznania świadka T. K. (1) na rozprawie w dniu 4 listopada 2021 r. (k. 102v.-104 akt).

Szkolenie powódki nie mogło zostać rozpoczęte przed objęciem przez nią nowego stanowiska pracy, gdyż nie było to zgodne z procedurami. Dane na których miała pracować powódka były bowiem danymi wrażliwymi.

**Dowód:** zeznania świadka T. K. (1) na rozprawie w dniu 4 listopada 2021 r. (k. 102v.-104 akt); przesłuchanie K. T. w charakterze strony pozwanej na rozprawie w dniu 10 lutego 2022 r. (k. 146v.-147v.akt).

We wrześniu 2020 r. odbyło się ponowne spotkanie powódki z Prezesem Zarządu, a nadto z T. K. (1) (Specjalistą ds. Monitorowania Działania Niepożądanych). Powódka nadal odmawiała objęcia stanowiska Zastępcy Specjalisty ds. Monitorowania Działania Niepożądanych. Prezes Zarządu powiedział powódce, że wróć do tematu rozmowy za tydzień. Wskazał jej, by zastanowiła się przez ten czas nad jego propozycją, gdyż w przeciwnym wypadku wręczy jej wypowiedzenie zmieniające warunki umowy o pracę.

**Dowód:** przesłuchanie K. T. w charakterze strony pozwanej na rozprawie w dniu 10 lutego 2022 r. (k. 146v.-147v.akt); przesłuchanie powódki na rozprawie w dniu 10 lutego 2022 r. (k. 145v.-146v. akt).

Przed wypowiedzeniem powódce warunków umowy o pracę strona pozwana sprawdzała, czy powódka jest członkiem zakładowej organizacji związkowej.

**Dowód:** pismo z dnia 14 września 2020 r. – akta osobowe powódki; pismo z dnia 16 września 2020 r. – akta osobowe powódki.

W dniu 21 września 2020 r. miało miejsce spotkanie powódki z Prezesem Zarządu, a także przełożoną powódki. Prezes Zarządu przygotował na ww. spotkanie dwa dokumenty - aneks do umowy o pracę w zakresie zmiany stanowiska pracy powódki oraz wypowiedzenie zmieniające warunki umowy o pracę i zapytał M. S. który z ww. dokumentów przyjmuje. Powódka podała, że nie podpisze aneksu do umowy o pracę, jednocześnie prosząc Prezesa Zarządu o wskazanie jej zakresu obowiązków na stanowisku Zastępcy Specjalisty ds. Monitorowania Działania Niepożądanych. Prezes Zarządu okazał powódce ww. dokument, jednak nie udostępnił jej go, by mogła zapoznać się z nim w domu.

Pismem z dnia 21 września 2020 r. wypowiedziano powódce warunki umowy o pracę zawartej dnia 29 marca 2018 r. z późniejszymi zmianami, w części dotyczącej stanowiska pracy i związanym z tym zakresem czynności z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynąć miał w dniu 31 grudnia 2020 r.

Wskazano, że „na powyższą decyzją wpłynął fakt stopniowego wycofywania z rynku nierentownego asortymentu produktów (...) (...), co znacząco wpłynie w najbliższym czasie na zmniejszenie prac działu marketingu w którym jest Pani obecnie zatrudniona. Biorąc pod uwagę konieczność przeorganizowania pracy w dziale marketingu, przy jednoczesnym zachowaniu obecnego stanu zatrudnienia, chcielibyśmy powierzyć Pani dodatkowo obowiązki Z-cy Specjalisty ds. Monitorowania Działania Niepożądanych. Kolejnym czynnikiem wpływającym na naszą decyzję jest pani wykształcenie farmaceutyczne oraz Pani kompetencje i dotychczasowe osiągnięcia w pracy. Mając na uwadze, że jest to dla Pani nowe zagadnienie, zobowiązujemy Specjalistę ds. Monitorowania działania Niepożądanych do przeszkolenia Pani w zakresie potrzebnym do pełnienia tej funkcji.”

Jednocześnie pozwany wskazał, że po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 1 stycznia 2021 r. proponuje powódce następujące warunki zatrudnienia: stanowisko - Kierownik Produktu/Z-ca Specjalisty ds. Monitorowania Działania Niepożądanych.

Pozwana spółdzielnia podała, że pozostałe warunki umowy o pracę nie ulegają zmianie.

Nadto pouczone powódkę, że jeżeli przed upływem połowy okresu wypowiedzenia, tj. do dnia 15 listopada 2020 r. nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę, będzie to równoznaczne z wyrażeniem zgody na proponowaną zmianę warunków umowy o pracę. Podano, że w razie odmowy przyjęcia przez powódkę zaproponowanych jej warunków umowy o pracę, umowa o pracę rozwiąże się z upływem okresie wypowiedzenia, tj. z dniem 31 grudnia 2020 r.

Jednocześnie pouczone M. S., że w terminie 21 dni od dnia doręczenia niniejszego pisma przysługuje jej prawo wniesienia odwołania do Sądu.

**Dowód:** wypowiedzenie warunków umowy o pracę z dnia 21 września 2020 r. – akta osobowe powódki, a także k. 10 akt; zeznania świadka P. D. na rozprawie w dniu 4 listopada 2021 r. (k. 100v.-102v.akt); przesłuchanie powódki na rozprawie w dniu 10 lutego 2022 r. (k. 145v.-146v. akt); przesłuchanie K. T. w charakterze strony pozwanej na rozprawie w dniu 10 lutego 2022 r. (k. 146v.-147v.akt).

Pismem z dnia 13 listopada 2020 r., skierowanym do pozwanej, powódka odmówiła przyjęcia nowych warunków umowy o pracę wskazanych w otrzymanym dnia 21 września 2020 r. wypowiedzeniu warunków umowy o pracę.

Wskazała, że podtrzymuje wcześniej wyrażaną opinię, że nie posiada żadnego doświadczenia w obszarze działań niepożądanych dodając, że doświadczenie jest wskazane w procedurach jako niezbędne do pełnienia wskazanej jej w wypowiedzeniu funkcji Z-cy ds. Monitorowania Działań Niepożądanych. Jednocześnie podała, że uważa za nieetyczne łączenie stanowiska dotyczącego marketingowej działalności firmy z obowiązkami dotyczącymi monitorowania działań niepożądanych. Końcowo wskazała, że wraz z przedstawieniem jej wypowiedzenia warunków umowy o pracę, nie otrzymała pisemnie nowych warunków zatrudnienia, co uważa za praktykę niezgodną z prawem.

**Dowód:** pismo z dnia 13 listopada 2020 r. – akta osobowe powódki; przesłuchanie powódki na rozprawie w dniu 10 lutego 2022 r. (k. 145v.-146v. akt).

Powódka uważała, że łączenie obu stanowisk pracy, które miała piastować, a mianowicie Kierownika Produktu (odpowiadanie za dane produkty marketingowo), a także Zastępcy Specjalisty ds. Monitorowania Działań Niepożądanych jest nieetyczne z uwagi na konflikt interesów mający miejsce na ww. stanowiskach, bowiem wszelkie działania niepożądane były niekorzystne pod względem marketingowym dla produktu.

M. S. miała także wątpliwości co do kwestii komunikacji z organami odpowiedzialnymi za monitorowanie produktów, gdyż dla Urzędu Rejestracji, a także (...) należałoby być dostępnym dwadzieścia cztery godziny na dobę. Nadto wskazywała, że komunikacja z (...)o działaniach niepożądanych leków przebiega w języku angielskim, do czego powódka nie ma kompetencji.

**Dowód:** przesłuchanie powódki na rozprawie w dniu 10 lutego 2022 r. (k. 145v.-146v. akt).

W pozwanej spółdzielni stanowisko specjalisty ds. monitorowania działań niepożądanych produktów leczniczych i kosmetyków pełni T. K. (1) (lekarz).

Do jego obowiązków należy: przyjęcie informacji o wystąpieniu działania niepożądanego, udzielenie informacji pacjentowi na temat produktu leczniczego, wyjaśnienie zagadnień niepokojących pacjenta, przekazywanie informacji o wystąpieniu działania niepożądanego produktu do Centralnej Bazy Danych o Działaniach Niepożądanych, opracowanie zgłoszenia, zapoznanie się z fachową literaturą dotyczącą działań niepożądanych.

Informacje udzielane pacjentowi, który zgłasza działanie niepożądane nie mają charakteru porady lekarskiej (nie mogą mieć takiego charakteru), a raczej przyjmują charakter porady farmaceutycznej.

Rozmowa z osobą zgłaszającą polega na zebraniu wywiadu, a mianowicie ustaleniu danych osobowych, zapytanie o powód zażycia leku, a także osobę która zaordynowała lek, uzyskanie informacji, jak długo lek był stosowany i w jakich dawkach, a także występujących działaniach niepożądanych, schorzeniach współwystępujących i lekach, które osoba zgłaszająca zażywa. Jeżeli osoba przyjmująca zgłoszenie uzna, że zagrożenie jest poważne, prosi osobę zgłaszającą o kontakt do jej lekarza prowadzącego lub farmaceuty (w przypadku leku (...), tj. bez recepty).

Specjalista ocenia, czy dane zgłoszenie jest działaniem niepożądanym i wypełnia stosowny formularz związku przyczynowo- skutkowego.

Odpowiedzialność osoby przyjmującej zgłoszenie polega na zgłoszeniu działania niepożądanego do Centralnej Bazy Działań Niepożądanych. Jest to więc odpowiedzialność administracyjna, tj. za ewentualne niewykonanie ww. czynności.

**Dowód:** zeznania świadka T. K. (1) na rozprawie w dniu 4 listopada 2021 r. (k. 102v.-104 akt).

Średnio w ciągu tygodnia występuje ok. 2-5 kontaktów telefonicznych dotyczących działań produktów.

Od 2003 r. rejestrowane są wszystkie działania niepożądane. Jedynie 30 zgłoszeń wymagało opracowania i zgłoszenia do odpowiednich instytucji.

**Dowód:** zeznania świadka T. K. (1) na rozprawie w dniu 4 listopada 2021 r. (k. 102v.-104 akt).

W pozwanej spółce występowało niewiele działań niepożądanych leków.

**Dowód:** przesłuchanie powódki na rozprawie w dniu 10 lutego 2022 r. (k. 145v.-146v. akt).

Każdy pracownik pozwanej spółdzielni ma obowiązek przyjęcia informacji o działaniu niepożądanym leku.

**Dowód:** przesłuchanie powódki na rozprawie w dniu 10 lutego 2022 r. (k. 145v.-146v. akt).

W przypadku gdyby specjalista ds. monitorowania działań niepożądanych nie był obecny w pracy, a także był niedostępny w żaden inny sposób, powódka jako zastępca mogłaby liczyć na wsparcie firmy zewnętrznej z którą T. K. (1) konsultuje różne przypadki od wielu lat.

**Dowód:** zeznania świadka T. K. (1) na rozprawie w dniu 4 listopada 2021 r. (k. 102v.-104 akt).

Aby przygotować dokument w zakresie zgłoszenia działań niepożądanych potrzebna jest znajomość języka angielskiego na poziomie podstawowym - A1 lub A2.

**Dowód:** zeznania świadka T. K. (1) na rozprawie w dniu 4 listopada 2021 r. (k. 102v.-104 akt).

Celem procedury operacyjnej systemu nadzoru nad bezpieczeństwem farmakoterapii i stosowania kosmetyków, obowiązującej od dnia 1 stycznia 2020 r., a opracowanej przez T. K. (1), jest określenie zasad zastępstwa osoby wykwalifikowanej, odpowiedzialnej za nadzór nad bezpieczeństwem farmakoterapii na obszarze Unii Europejskiej (dalej: (...)) w szczególności sposobu przekazywania obowiązków i uprawnień (...) Zastępcy (...) oraz trybu informowania pracowników i odnośnych władz o przejęciu obowiązków (...).

Ww. procedura dotyczy nieobecności planowanej i nieplanowanej (...), niezależnie od czasu jej trwania. Procedura obejmuje swoim zakresem (...) oraz Zastępcę (...).

Zastępca (...) odpowiada za: realizację zadań i obowiązków podczas nieobecności (...); w sytuacji zmiany na stanowisku (...) lub w przypadku ciągłej dłuższej (równej lub wyższej niż 3 miesiące) nieobecności (...) poinformowanie o tym Urzędu Rejestracji pracowników i partnerów biznesowych (...) G. oraz aktualizacji informacji w bazie E..

Wedle punktu 5 ww. procedury, zastępca (...) posiada odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie, które umożliwiają pełnienie funkcji (...) podczas nieobecności (pkt 5.1). Zastępca jest na bieżąco informowany o toczących się procesach oraz przygotowanych dokumentach z zakresu pharmacovigilance (pkt 5.2). Zastępca posiada dostęp do wszystkich danych z zakresu pharmacovigilance do wersji papierowych dokumentów oraz danych elektronicznych zapisanych na serwerze w folderze NM (pkt 5.3).

**Dowód:** standardowa procedura operacyjna systemu nadzoru nad bezpieczeństwem farmakoterapii i stosowania kosmetyków (k. 57-61 akt).

Zastępca specjalisty ds. monitorowania działań niepożądanych produktów leczniczych i kosmetyków wypełnia obowiązki w ramach zastępstwa Specjalisty ds. monitorowania działań niepożądanych produktów leczniczych i kosmetyków oraz w ramach wsparcia tworzenia i utrzymania Systemu Monitorowania Działania Niepożądanych Produktów Leczniczych i Kosmetyków (...), a w szczególności ciągłego, systematycznego opracowywania, aktualizowania i konsultacji Procedur i Instrukcji. Obowiązki wykonuje w trybie zdaniowym.

Do zadań ww. zastępcy należy:

- prowadzenie w okresie nieobecności specjalisty ds. monitorowania działań niepożądanych produktów leczniczych przeglądu literatury medycznej, zarówno publikacji w wersjach papierowych, jak i elektronicznych ze szczególnym zwróceniem uwagi na artykuły poświęcone monitorowaniu działań niepożądanych produktów leczniczych i kosmetyków, zawierających tożsame z produktami (...) (...) substancje czynne,
- gromadzenie danych o działaniach niepożądanych produktów leczniczych, substancji czynnych i kosmetyków, uzyskanych zarówno z baz naukowych, jak i elektronicznych baz danych o produktach leczniczych, zawierających substancje czynne tożsame z produktami leczniczymi lub kosmetykami (...) (...),
- przyjęcie informacji od dowolnej osoby zgłaszającej działanie niepożądane produktu leczniczego lub kosmetyku, w tym zgłoszeń konsumenckich,
- kwalifikacja zdarzenia wywołanego działaniem produktu leczniczego lub kosmetyku,
- zebranie szczegółowych informacji o zdarzeniu,
- opracowanie zebranych danych,
- analiza wg posiadanej wiedzy – ryzyka użycia produktu leczniczego lub kosmetyku,
- sporządzenie właściwego, zgodnego z wymogami prawa, raportu o działaniu niepożądany lub o jego podejrzeniu zarówno dla produktów leczniczych, jak i kosmetyków,
- zgłoszenie wymaganych odrębnymi uregulowaniami prawnymi Raportów do (...) Departament Produktów Leczniczych Ludzkich – Wydział Monitorowania Niepożądanych Działania Produktów Leczniczych w W. oraz (...) Agencji (...), a także baz danych o działaniach niepożądanych kosmetyków w formie i terminach wymaganych prawem,
- archiwizacja wszelkich danych uzyskanych w okresie nieobecności Specjalisty ds. monitorowania działań niepożądanych produktów leczniczych, związanych z wszelkimi działaniami niepożadanymi produktów leczniczych i kosmetyków w bazie danych systemu monitorowania,
- przygotowanie w okresie nieobecności Specjalisty ds. monitorowania działań niepożądanych produktów leczniczych, wniosku o zmianę treści w ChPL w sytuacji otrzymania ważnej informacji z zakresu bezpieczeństwa, a w szczególności występowania nowych niezawartych dotychczas w ChPL działań niepożądanych,
- przygotowanie wniosku o zmianę treści w ChPL w okresie nieobecności Specjalisty ds. monitorowania działań niepożądanych produktów leczniczych w sytuacji otrzymania z organów kontroli produktów leczniczych ważnej informacji z zakresu bezpieczeństwa, a w szczególności występowania nowych, niezawartych dotychczas w ChPL działań niepożądanych,
- przygotowanie, opiniowanie, i przedkładanie do zatwierdzenia Procedur i Instrukcji (...),
- publikowanie zatwierdzonych Procedur i Instrukcji (...),



- prowadzenie szkoleń i ich dokumentowanie: przedstawicieli medycznych, farmaceutycznych, naukowych w zakresie funkcjonowania systemu monitorowania działań niepożądanych – obowiązujących procedur i och obowiązków w tym zakresie,
- prowadzenie szkoleń i ich dokumentowanie: pozostałych pracowników podmiotu odpowiedzialnego i pracowników firm obcych, uczestniczących w obrocie produktu leczniczego lub kosmetyku w zakresie funkcjonowania systemu monitorowania działań niepożądanych,
- współpraca z prowadzącymi badania kliniczne w zakresie monitorowania działań niepożądanych produktów leczniczych w badaniach których (...) (...) jest sponsorem,
- kontakt i współpraca ze środowiskami medycznymi,
- uczestnictwo w wydarzeniach naukowych (Kongresy, Konferencje) Towarzystw: lekarskich, farmaceutycznych, farmaceutycznych oraz innych medycznych imprezach branżowych itp. w każdej dostępnej formie włączając formy elektroniczne.

Uprawnienia na stanowisku Zastępcy, to:

- samodzielne podejmowanie decyzji, co do zakresu powierzonych zadań,
- korzystanie ze wszystkich dostępnych w (...) (...) wewnętrznych baz danych dostępnych zarówno w formie papierowej, jak i elektronicznej, niezbędnych do realizacji powierzonych zadań,
- korzystanie z zewnętrznych systemów i baz danych do których (...) (...) uzyskała dostęp na zasadach licencji, użyczeń, udostępnień itp.,
- prowadzenie szkoleń wewnętrznych w zakresie monitorowania działań niepożądanych wszystkich pracowników (...) (...),
- przygotowanie, opiniowanie, sprawdzanie i przedkładanie do zatwierdzenia Procedur i Instrukcji (...),
- publikowanie zatwierdzonych Procedur i Instrukcji (...),
- reprezentowanie (...) (...) na zewnątrz w zakresie związanym z bezpieczeństwem stosowania produktów leczniczych, substancji czynnych i kosmetyków, a w szczególności przed (...) i Agendami (...) Agencji (...).

**Dowód:** zakres czynności zastępcy specjalisty ds. monitorowania działań niepożądanych produktów leczniczych (k. 117-122 akt).

Pozwana w II połowie 2020 r. była wytwórcą 55 produktów, z czego około 30 z nich (w tym 4 produkty, których wcześniej Kierownikiem Produktu była powódka) wycofano lub całkowicie wstrzymano produkcję ze względu na brak rentowności produkcji – sprzedaży.

W portfolio pozwanej pozostawiono niektóre nierentowne produkty, ale tylko do momentu wyprzedania ich z magazynu.

**Dowód:** oferta II poł. 2020 r. (k. 115 akt); zeznania świadka P. D. na rozprawie w dniu 4 listopada 2021 r. (k. 100v.-102v.akt); przesłuchanie K. T. w charakterze strony pozwanej na rozprawie w dniu 10 lutego 2022 r. (k. 146v.-147v.akt).

Od 1 września 2020 r. P. D. pełniła obowiązki Kierownika Marketingu tj. była przełożonym Kierownika Produktu. Po poł roku, tj. od ok. lutego 2021 r. została ona Kierownikiem Marketingu.

**Dowód:** zeznania świadka P. D. na rozprawie w dniu 4 listopada 2021 r. (k. 100v.-102v.akt).

Od lutego 2021 r. w Dziale Marketingu pracuje P. D. (Kierownik Marketingu), A. W. (Kierownik Produktu) i nowozatrudniona osoba (Kierownik Produktu).

**Dowód:** zeznania świadka P. D. na rozprawie w dniu 4 listopada 2021 r. (k. 100v.-102v.akt).

Obecnie w pozwanej spółdzielni pracuje ok. 170 osób.

**Dowód:** przesłuchanie K. T. w charakterze strony pozwanej na rozprawie w dniu 10 lutego 2022 r. (k. 146v.-147v.akt).

Kierownik Produktu w pozwanej spółdzielni zajmuje się kompleksową opieką nad produktem. Dba o to, by produkty będące pod jego opieką sprzedawały się w możliwie jak największych ilościach, przy wykorzystaniu określonego budżetu, a mianowicie m.in. przygotowuje materiały reklamowe, uczestnictwo w analizach rentowności, szkolenie przedstawicieli handlowych. Nadto zajmuje się stworzeniem produktu.

Praca Działu Marketingu w związku z planowanymi zmianami dotyczącymi portfolio (zmianą asortymentu) zmieniła się pod tym względem, że Kierownicy produktu zajmowali się także analizą rynku pod kątem wyszukiwania nowych produktów do portfolio.

Nadto pracę Działu Marketingu przeorganizowano w ten sposób, że nie wykonywano już działań związanych ze wsparciem Działu Sprzedaży przy zamieszczaniu produktów w aptekach internetowych. Skupiono się na promocji lekarskiej.

Pracy w ww. Dziale było mniej o promocję produktów wycofanych z produkcji.

**Dowód:** zeznania świadka P. D. na rozprawie w dniu 4 listopada 2021 r. (k. 100v.-102v.akt).

Powódka spełniała warunki (wykształcenie, doświadczenie w pracy u pozwanej, wiedza dot. asortymentu firmy) do objęcia stanowiska Zastępcy Specjalisty ds. Monitorowania Działań Niepożądanych.

**Dowód:** przesłuchanie K. T. w charakterze strony pozwanej na rozprawie w dniu 10 lutego 2022 r. (k. 146v.-147v.akt); zeznania świadka T. K. (1) na rozprawie w dniu 4 listopada 2021 r. (k. 102v.-104 akt); zeznania świadka P. D. na rozprawie w dniu 4 listopada 2021 r. (k. 100v.-102v.akt).

Nie było konfliktu interesów podczas obejmowania jednocześnie stanowiska Kierownika Produktu i Zastępcy Specjalisty ds. Monitorowania Działań Niepożądanych. Doświadczenie powódki w pracy jako Kierownika Produktu było dodatkową zaletą, gdyż znała ona dobrze składy danych produktów.

**Dowód:** zeznania świadka T. K. (1) na rozprawie w dniu 4 listopada 2021 r. (k. 102v.-104 akt).

Pozwana prowadzi rekrutację na stanowisko Kierownika Produktu z uwagi na fakt, iż jeden z obecnych Kierowników Produktu pozostaje w okresie wypowiedzenia.

**Dowód:** wydruk oferty pracy (k. 14-15 akt); zeznania świadka P. D. na rozprawie w dniu 4 listopada 2021 r. (k. 100v.-102v.akt).

Od maja 2021 r. na stanowisku Zastępcy Specjalisty ds. monitorowania działań niepożądanych pozostaje zatrudniona na 0,4 etatu nowa osoba, która wcześniej nie pracowała w pozwanej spółdzielni - K. I..

Ww. osoba brała udział w szkoleniach zewnętrznych już w czasie zatrudnienia w pozwanej spółdzielni i sprawnie wdrożyła się w wykonywanie powierzonych jej obowiązków.

**Dowód:** zeznania świadka T. K. (1) na rozprawie w dniu 4 listopada 2021 r. (k. 102v.-104 akt); zeznania świadka P. D. na rozprawie w dniu 4 listopada 2021 r. (k. 100v.-102v.akt).

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki za ostatnie trzy miesiące, liczone jako ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 6.164,16 zł brutto.

**Dowód:** zaświadczenie z dnia 8 stycznia 2021 r. (k. 41 akt).

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powódka niniejszym pozwem wniosła o uznanie wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy z dnia 21 września 2020 r. za bezskuteczne, a w razie upływu okresu wypowiedzenia o przywrócenie powódki na dotychczasowe warunki pracy i płacy. Na rozprawie w dniu 10 lutego 2022 r. powódka wniosła o ewentualne zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w wysokości 3-krotności wynagrodzenia.

Dokonując ustaleń faktycznych w sprawie Sąd oparł się na złożonych do akt sprawy dokumentach powołanych w treści uzasadnienia bowiem żadna ze stron nie podważyła skutecznie ich prawdziwości i wiarygodności, i ich wiarygodność nie budziła również wątpliwości Sądu.

Podstawę ustaleń faktycznych stanowiły również zeznania świadków P. D. i T. K. (1), przesłuchanie w charakterze strony pozwanej Prezesa Zarządu K. T., a także zeznania powódki, przy czym ich oceny Sąd dokonał w kontekście całości zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Dokonując oceny zasadności żądania pozwu podkreślenia w pierwszej kolejności wymaga, iż zgodnie z przepisem art. 42 § 1 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Oznacza to konieczność stosowania przepisów o wypowiedzeniu bez żadnych zmian lub ze zmianami uzasadnionymi innym charakterem wypowiedzenia zmieniającego. Przy tym rodzaju wypowiedzenia głównym celem jest bowiem zmiana treści stosunku pracy, a rozwiązanie tego stosunku celem jedynie alternatywnym.

Wypowiedzenie zmieniające musi być uzasadnione. Dotyczy to umów o pracę na czas nieokreślony. Przyczyny uzasadniające mogą leżeć po stronie pracodawcy, np. zmniejszenie stanu zatrudnienia, czy też wprowadzenie zmian organizacyjnych ale również po stronie pracownika, np. mała wydajność. W odniesieniu do wykładni pojęcia nieuzasadnionego wypowiedzenia zachowała aktualność (poza pkt I) uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85 (OSNCP 1985, nr 11, poz. 164). Według tej uchwały wypowiedzenie warunków pracy i płacy może być uzasadnione zarówno przyczynami stanowiącymi podstawę wypowiedzenia umowy o pracę, jak i innymi przyczynami adekwatnymi do wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Stwierdzić należy, że ocena zasadności obejmuje także zaproponowane pracownikowi nowe warunki. W przypadku gdy wypowiedzenie oparte jest na przyczynach, które nie uzasadniają wypowiedzenia definitywnego umowy o pracę, lecz mają jedynie usprawiedliwiać jej zmianę, zasadność wypowiedzenia warunków pracy lub płacy zależy od tego czy pracodawca ma zamiar dalej zatrudniać pracownika stosownie do jego kwalifikacji i aktualnych możliwości pracodawcy. Na ocenę zasadności wypowiedzenia może mieć wpływ treść propozycji, jaką pracodawca złożył wobec pracownika w zakresie nowych warunków pracy lub płacy. Za nieuzasadnione należy uznać np. wypowiedzenie pracownikowi dotychczasowych warunków pracy lub płacy z równoczesnym zaproponowaniem mu warunków niedostosowanych zupełnie do jego kwalifikacji, gdy istnieje możliwość zatrudnienia na innym stanowisku odpowiadającym jego uzdolnieniom, przygotowaniu zawodowemu. Nieuzasadnione wypowiedzenie warunków to także takie, które jest połączone z propozycją zatrudnienia na warunkach nienadających się do przyjęcia. W tym wypadku wypowiedzenie jest czynnością, która może być uznana za dokonaną w celu osiągnięcia skutku w postaci rozwiązania stosunku pracy przez skłonienie pracownika do złożenia oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków, czyli z obejściem przepisów o wypowiedzeniu umowy.

W przekonaniu Sądu, wypowiedzenie zmieniające doręczone powódce było uzasadnione i nie naruszało przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę.

Sąd stwierdził, że pozwana nie naruszyła wymogów formalnych przewidzianych dla tego typu wypowiedzeń. Wypowiedzenie zostało bowiem dokonane na piśmie z podaniem przyczyny wypowiedzenia i wskazaniem proponowanych nowych warunków umowy o pracę. Zastosowano prawidłowy okres wypowiedzenia oraz pouczono powódkę o sposobie i terminie odwołania od tego wypowiedzenia.

Wskazać należy, że dokonanie przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę, jak również wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy, jest uprawnieniem, z którego pracodawca może skorzystać, o ile czyni to zgodnie z prawem i w jego granicach. Pozwana miała zatem prawo zaproponować powódce nowe warunki pracy. Skuteczność i zasadność wypowiedzenia warunków pracy i płacy uzależniona jest od istnienia zasadnej przyczyny. Przyczyna ta musi być konkretna, rzeczywista i usprawiedliwiona. Dlatego spełnienie przewidzianego w art. 30 § 4 k.p. warunku „wskazania przyczyn” należy oceniać z uwzględnieniem tych okoliczności, między innymi stanowiska zajmowanego przez pracownika i zakresu jego obowiązków. Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p. Jeżeli wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest pozorna, to równocześnie jest ono bezzasadne (art. 45 § 1 k.p.). Przepis art. 45 § 1 k.p. przewiduje dwie przesłanki uwzględnienia żądania pracownika: gdy wypowiedzenie jest nieuzasadnione lub gdy narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę.

W wypowiedzeniu zmieniającym z dnia 21 września 2020 r. wskazano, że na decyzję dotyczącą zmiany powódce warunków umowy o pracę wpłynął fakt stopniowego wycofywania z rynku nierentownego asortymentu produktów pozwanej, co wpłynąć miało znacząco w najbliższym czasie na zmniejszenie prac działu marketingu, w którym zatrudniona była powódka. Biorąc pod uwagę konieczność przeorganizowania pracy w dziale marketingu, przy jednoczesnym zachowaniu obecnego stanu zatrudnienia, zaproponowano powódce powierzenie jej dodatkowych obowiązków, tj. Zastępcy Specjalisty ds. Monitorowania Działalności Niepożądaných. Dalej podano, że kolejnym czynnikiem wpływającym na decyzję o zmianie warunków umowy o pracę było wykształcenie farmaceutyczne powódki oraz jej kompetencje i dotychczasowe osiągnięcia w pracy. Dodano, że biorąc pod uwagę, iż ww. stanowisko będzie się wiązało z nowym dla powódki zagadnieniem, pozwana zobowiązuje Specjalistę ds. Monitorowania Działalności Niepożądaných do przeszkolenia powódki w zakresie potrzebnym do pełnienia ww. funkcji.

Powódka w toku postępowania wskazywała, że wypowiedzenie zmieniające umowę o pracę było niezgodne z prawem, gdyż nie posiadała ona odpowiednich kompetencji do objęcia proponowanego jej stanowiska pracy.

Na gruncie przedmiotowej sprawy, oceniając treść wypowiedzenia zmieniającego z dnia 21 września 2020 r. Sąd doszedł do przekonania, iż wskazane w nim przyczyny są prawdziwe, rzeczywiste oraz konkretne.

Lektura powołanego wyżej pisemnego oświadczenia woli pozwanego pracodawcy przekonuje, że powódka miała pełną świadomość przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie jej dotychczasowych warunków zatrudnienia, a co za tym idzie tak sformułowanej przyczynie nie można skutecznie postawić braku jej właściwej, rozumiałej dla pracownika konkretyzacji.

Sąd stoi w niniejszej sprawie na stanowisku, że również w aspekcie merytorycznym powyższa czynność pozwanej spółdzielni, w kontekście przyczyn powołanych w pisemnym oświadczeniu woli, była w pełni uzasadniona.

W pierwszej kolejności odnieść należy się do wskazanego w oświadczeniu z dnia 21 września 2020 r. twierdzenia, że na decyzję dotyczącą zmiany powódce warunków umowy o pracę wpłynął fakt stopniowego wycofywania z rynku nierentownego asortymentu produktów pozwanej, co wpłynąć miało znacząco w najbliższym czasie na zmniejszenie prac działu marketingu, w którym zatrudniona była powódka.

Biorąc pod uwagę zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy, ww. przyczyna jawi się jako prawdziwa i rzeczywista.

Jak wynika z zeznań świadków, a także przesłuchania w charakterze strony pozwanej Prezesa Zarządu K. T., pozwana faktycznie zmniejszyła portfolio wytwarzanych produktów. W drugiej połowie 2020 r. była wytwórcą 55 produktów, z czego około 30 z nich (w tym 4 produkty, których wcześniej Kierownikiem Produktu była powódka) wycofano lub całkowicie wstrzymano ich produkcję ze względu na brak rentowności produkcji – sprzedaży. Powódka w toku sprawy zarzucała, że niektóre z produktów, co do których pozwana wskazywała, że zostały wycofane, nadal są w sprzedaży, jednak świadek P. D., jak i Prezes Zarządu, którym Sąd dał wiarę argumentowali, że w portfolio pozwanej pozostawiono co prawda niektóre nierentowne produkty, ale jedynie do momentu wyprzedania ich z magazynu. Dodać należy, że sama powódka miała wiedzę co do trudnej sytuacji finansowej pozwanej, co przyznała podczas jej przesłuchania na rozprawie w dniu 10 lutego 2022 r. wskazując, że już w 2019 r. wynik finansowy spółdzielni był ujemny i wynosił ok. 4,5 mln złotych.

Ww. sytuacja miała bezsprzecznie bezpośredni wpływ na zmniejszenie prac Działu Marketingu, którego pracownikiem była również powódka jako Kierownik Produktu, a co przełożyło się na konieczność przeorganizowania owego Działu. Pracę ww. Działu przeorganizowano w ten sposób, że nie wykonywano już działań związanych ze wsparciem Działu Sprzedaży przy zamieszczaniu produktów w aptekach internetowych, a skupiono się na promocji lekarskiej. O mniejszym zapotrzebowaniu na pracowników w ww. Dziale świadczy fakt, że przed wrześniem 2020 r. w Dziale Marketingu pozwanej spółdzielni było zatrudnionych dwóch Product Managerów (w tym powódka i A. W.), Starszy Kierownik Produktu (K. B.) i Specjalista ds. rozwoju portfolio (P. D.), natomiast we wrześniu 2020 r. Dział Marketingu i Dział Wdrożeń zostały połączone i łącznie w obu z nich zatrudnione są 3 osoby.

Kolejno odnieść należy się wskazania przez pozwaną, że czynnikiem wpływającym na decyzję o zmianie warunków umowy o pracę powódki było jej wykształcenie farmaceutyczne, a także jej kompetencje i dotychczasowe osiągnięcia w pracy.

Sąd uznał, że ww. przyczyny w kontekście stanu faktycznego niniejszej sprawy, również pozostają prawdziwe i rzeczywiste.

Z analizy przepisów nie wynika, by powierzenie powódce nowych obowiązków miało nastąpić w warunkach, które byłyby niezgodne z prawem.

Zgodnie z artykułem 10 ust. 1 rozporządzenia wykonawczego Komisji (UE) nr 520/2012 z dnia 19 czerwca 2012 r. w sprawie działań związanych z nadzorem nad bezpieczeństwem farmakoterapii, o których mowa w rozporządzeniu (WE) nr 726/2004 Parlamentu Europejskiego i Rady i w dyrektywie 2001/83/WE Parlamentu Europejskiego i Rady, posiadacz pozwolenia na dopuszczenie do obrotu musi dysponować wystarczającą liczbą kompetentnego i odpowiednio wykwalifikowanego i przeszkolonego personelu dostępnego na potrzeby działań związanych z nadzorem nad bezpieczeństwem farmakoterapii. Do celów określonych w akapicie pierwszym, posiadacz pozwolenia na dopuszczenie do obrotu dopilnowuje, aby osoba wykwalifikowana odpowiedzialna za nadzór nad bezpieczeństwem farmakoterapii posiadała odpowiednią wiedzę teoretyczną i praktyczną w odniesieniu do działań związanych z nadzorem nad bezpieczeństwem farmakoterapii. Jeśli osoba wykwalifikowana nie posiada podstawowego wykształcenia medycznego zgodnie z art. 24 dyrektywy 2005/36/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 7 września 2005 r.

w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych, posiadacz pozwolenia na dopuszczenie do obrotu zapewnia osobie wykwalifikowanej odpowiedzialnej za nadzór nad bezpieczeństwem farmakoterapii wsparcie osoby o wykształceniu medycznym. Wsparcie to jest należycie udokumentowane.

Powódka, wbrew jej twierdzeniom, spełniała warunki formalne i posiadała kompetencje do piastowania stanowiska Zastępcy Specjalisty ds. Monitorowania Działania Niepożądanych.

Powódka posiadała odpowiednie wykształcenie jako absolwentka studiów farmaceutycznych. Nadto posiadała wiedzę praktyczną, czyli doświadczenie, gdyż jeszcze przed zatrudnieniem jej u strony pozwanej wykonywała pracę jako

farmaceuta w aptekach. Wskazać należy, że jako farmaceuta również była zobowiązana do zgłaszania ciężkich niepożądanych działań produktów leczniczych (art. 36f ustawy z dnia 6 września 2001 r. - Prawo farmaceutyczne).

Kolejno powódka argumentowała, że nie była kompetentna do objęcia proponowanego jej stanowiska z uwagi na to, że nie znała w wystarczającym zakresie języka angielskiego. Sąd zwraca uwagę, że powódka aplikując do pracy w pozwanej spółdzielni wskazała, że zna język angielski na poziomie średniozaawansowanym w mowie i piśmie, a nadto angielski język medyczny. Biorąc pod uwagę, jak wskazywał świadek T. K. (1), że aby przygotować dokument w zakresie zgłoszenia działań niepożądanych potrzebna jest znajomość języka angielskiego na poziomie między A1 a A2, to znajomość języka obcego na poziomie powódki była w zupełności wystarczająca do wykonywania obowiązków na proponowanym powódce stanowisku pracy. Na marginesie wskazać należy, że na sporządzenie zgłoszenia, co zdarza się bardzo rzadko, w przepisach ustalony został kilkutygodniowy termin, powódka nie musiałaby zatem podejmować takich decyzji ani wypełniać dokumentów samodzielnie, bez pomocy T. K. (1).

Powódka, co wybrzmiewało często w toku prowadzonego procesu, przejawiała obawy, co do ciąży na niej jako na Zastępcy Specjalisty ds. Monitorowania Działań Niepożądanych odpowiedzialności. Istotne jest jednak, co zostało też wskazane w samym piśmie wypowiedającym warunki umowy o pracę, a także co przyznała sama powódka, że pozwana spółdzielnia zapewniła powódce odbycie przeszkolenia w zakresie potrzebnym do pełnienia ww. funkcji, poprzez zobowiązanie Specjalisty ds. Monitorowania Działań Niepożądanych - lekarza T. K. (1) - do przekazywania powódce niezbędnej wiedzy, a także zapewnienie praktycznego wdrożenia w wykonywanie nowych obowiązków. Owo przeszkolenie, które miało się odbyć już podczas pracy powódki na ww. stanowisku, miało polegać na odbieraniu telefonów w poniedziałki i piątki od osób zgłaszających niepożądane działanie leków, a dodatkowo na uczestniczeniu w odbywających się w każdą środę dwugodzinnych spotkaniach ze specjalistą. Sąd uznał przy tym za przekonujące zeznania świadka T. K. (1) (wieloletniego Specjalisty ds. Monitorowania Działań Niepożądanych), który wskazywał, że powódka po odbyciu wskazanego szkolenia byłaby przygotowana do prawidłowego wykonywania powierzonych jej obowiązków.

Obawy powódki co do możliwości nagłego obciążenia jej pracą Specjalisty ds. Monitorowania Działań Niepożądanych w przypadku, gdyby pracy tej z przyczyn losowych (ciężkiego wypadku, śmierci itp.) nie mógł wykonywać T. K. (1), należy uznać za bardzo dalekoidące, sytuacja taka mogą spotkać bowiem każdą osobę piastującą stanowisko zastępcy w dowolnej dziedzinie, również w sytuacji, gdy osoba taka nie jest w pełni przygotowana do przejęcia zadań swojego przełożonego. Okoliczność istnienia takich obaw jak najbardziej uzasadnia prawo do odmowy przyjęcia nowych warunków pracy. Nie uzasadnia jednak przyjęcia, by wypowiedzenie zmieniające było niezgodne z prawem.

Powódka zarzucała w toku procesu, że pozwana nie rozpoczęła szkolenia, mimo wręczenia jej wypowiedzenia zmieniającego. Wskazać jednak należy, że szkolenie nie mogło zostać rozpoczęte przed objęciem przez nią nowego stanowiska pracy, gdyż nie było to zgodne z obowiązującymi procedurami. Dane na których miała pracować powódka były bowiem danymi wrażliwymi, do których dostęp mogły mieć jedynie osoby zajmujące określone stanowisko. Ponadto pozwana musiała wziąć pod uwagę okoliczność, że powódka nie wyraziła zgody na wypowiedzenie zmieniające, przez co szkolenie jej byłoby nieuzasadnione.

M. S. wskazywała również, że etyka zawodowa nie pozwalała jej na jednoczesne wykonywanie pracy na dwóch stanowiskach, gdyż łączenie stanowiska związanego z monitorowaniem działań niepożądanych produktów leczniczych i stanowiska znajdującego się w pionie handlowym w dziale marketingu, w jej ocenie, mogło doprowadzić do konfliktu etycznego. Jak wykazano w toku procesu, nie było jednak konfliktu interesów w sytuacji jednoczesnego piastowania stanowiska Kierownika Produktu i Zastępcy Specjalisty ds. Monitorowania Działań Niepożądanych. Sąd nie dostrzegł konfliktu etycznego, każdorazowo bowiem, z uwagi na obowiązek zatrudnienia Specjalisty i jego zastępcy, zgłoszenia działań niepożądanych u pracodawcy będącego producentem produktu przyjmować musi osoba zatrudniona u tego pracodawcy, a przez to żywotnie zainteresowana jego korzystną sytuacją finansową. Podkreślenia jednak wymaga, że to ignorowanie działań niepożądanych produktów byłoby sprzeczne z etyką farmaceuty. Sąd podzielił zatem stanowisko strony pozwanej, która zdecydowanie zaprzeczała, by przyjęcie przez powódkę obowiązków zastępcy T.

K. (2) przy jednoczesnym pozostaniu przez nią Kierownikiem Produktu, skutkowało konfliktem etycznym. Nadto podkreślenia wymaga, że doświadczenie powódki jako Kierownika Produktu było dodatkową zaletą, gdyż znała ona dobrze składy produktów pozwanej.

Powódka, jak wynikało z zeznań świadka T. K. (1), a także przesłuchiwanego w charakterze strony pozwanej Prezesa Zarządu, mogła łączyć bez problemu ww. stanowiska także pod względem czasowym. Jak wynika z zeznań świadka, od 2003 r. w pozwanej spółdzielni rejestrowane są wszystkie działania niepożądane i jedynie 30 zgłoszeń wymagało opracowania i zgłoszenia do odpowiednich instytucji. Nadto średnio w ciągu tygodnia występuje jedynie ok. 2-5 kontaktów telefonicznych dotyczących działań produktów. W pozwanej spółce występowało więc niewiele działań niepożądanych leków. Obawy powódki były więc nieuzasadnione.

Nie kwestionując okoliczności, że powódka mogła inaczej postrzegać zagrożenia związane z objęciem proponowanego jej stanowiska niż strona pozwana i nie mieć woli przyjęcia na siebie odpowiedzialności, jaka wynika z jego piastowania, wskazać zatem należy, że przekonanie powódki, że przyjmując dodatkowe obowiązki będzie zbyt obciążona, że nie jest do nich odpowiednio przygotowana, i że nie chce angażować sił na rozwój w tym zakresie, nie prowadzi automatycznie do wniosku, że z tych względów oświadczenie o wypowiedzeniu M. S. warunków umowy o pracę było niezgodne z prawem. Powódka przejawiając ww. obawy miała prawo skorzystania z instytucji odmowy przyjęcia wypowiedzenia zmieniającego warunki umowy o pracę, co uczyniła.

Podsumowując wskazać należy, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy jest co do zasady czynnością skutkującą dla pracownika pogorszeniem jego sytuacji – zmiany ewidentnie na korzyść dokonywane są co do zasady w drodze porozumienia. Jeśli z jakichkolwiek względów pracownik zmian nie chce i uważa je za niekorzystne, wówczas pracodawca musi zastosować instytucję wypowiedzenia warunków pracy. Pracownik ma prawo odmówić przyjęcia zmienionych warunków, nawet jeśli w ocenie pracodawcy obawy pracownika są nieuzasadnione lub niezrozumiałe, a nowe warunki wiążą się z możliwością rozwoju i stanowią nagrodę za dobrą pracę. Żeby jednak uznać, że pracownikowi może skutecznie żądać przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach lub odszkodowania, konieczne byłoby ustalenie, że pracodawca nie miał prawa zmieniać warunków pracy pracownika we wskazany sposób, że zaproponował mu warunki obiektywnie stanowiące szykanę, warunki znacznie poniżej jego kwalifikacji lub warunki obiektywnie znacznie powyżej kwalifikacji. Żadna z tych okoliczności nie wystąpiła w niniejszej sprawie. Pozwana miała prawo zaproponować powódce dodatkowe zadania w sytuacji ograniczenia ilości jej pracy w Dziale Marketingu i powrotu powódki - jak wskazywał Prezes pozwanej – w celu powierzenia jej dodatkowych obowiązków – na pełny etat. Pozwana miała prawo, w szczególności w sytuacji bardzo poważnych problemów finansowych i odejścia na emeryturę dotychczasowego Zastępcy Specjalisty, nie zwiększać zatrudnienia i wybrać do pełnienia obowiązków Zastępcy osobę spośród już zatrudnionych, która w jej ocenie jest do tego zadania najbardziej odpowiednia. W działaniach pozwanej nie sposób dostrzec sprzeczności z prawem. Z drugiej zaś strony powódka, z uwagi na subiektywne obawy, miała prawo odmówić przyjęcia wypowiedzenia zmieniającego i zakończyć zatrudnienie u pozwanej. Nie miała jednak w ocenie Sądu Rejonowego prawa by skutecznie domagać się powrotu na poprzednie warunki pracy lub żądać odszkodowania za złożone jej wypowiedzenie.

Mając na uwadze powyższe okoliczności, Sąd w punkcie I sentencji wyroku oddalił powództwo jako bezzasadne.

Orzeczenie o kosztach procesu, w punkcie II sentencji wyroku, znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c. Powódka przegrała proces, winna zatem zwrócić stronie pozwanej poniesione przez nią koszty procesu, na które składało się wynagrodzenie pełnomocnika ją reprezentującego w wysokości 180 zł (§ 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania).

W punkcie III sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi, Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 100 ust. 1, art. 96 ust. 1 pkt 4, art. 35 pkt 1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych obciążył Skarb Państwa mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie było podstaw do obciążenia tymi kosztami

strony wygrywającej sprawę – w niniejszej sprawie strony pozwanej – natomiast powódka, która przegrała proces, była zwolniona od kosztów sądowych z mocy ustawy.