

Sygn. akt X P 1316/11

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

W., 27 lutego 2013 r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieście Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we W. w składzie:**

**Przewodniczący** SSR Alicja Rudnicka

**Ławnicy** Zofia N., U. K.

**Protokolant** Dominika G.

po rozpoznaniu w dniu 15 lutego 2013 r. we Wrocławiu

na rozprawie sprawy

z powództwa **H. S.**

przeciwko **A. Z. W. R. S. P. we W.**

**o przywrócenie do pracy**

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powódki **H. S.** na rzecz strony pozwanej **A. Z. R. S. P. we W.** kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

X P 1316/11

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 08 grudnia 2011 r. powódka **H. S.** wniosła przeciwko **A. Z. W. R. S. P. we W.** o uznanie wypowiedzenia umowy za bezskuteczne, a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Uzasadniając swoje żądanie powódka wyjaśniła, iż zatrudniona była u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę z dnia 29 maja 2009 r. na stanowisku specjalisty ds. archiwum i naliczania wynagrodzeń w komórce organizacyjno-administracyjnej za wynagrodzeniem w wysokości 3 200,49 zł miesięcznie. Strona pozwana złożyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, podając jako przyczynę brak efektywności oraz zaangażowania w wykonywaniu powierzonych obowiązków przejawiające się między innymi w postaci bardzo niskich wyników w odpowiadaniu na wnioski byłych pracowników (...) dotyczące zatrudnienia oraz płac, szczególnie w okresie od marca 2010 r. do października 2011 r.

W związku z takim brzmieniem przyczyny rozwiązania umowy o pracę powódka podniosła, iż przyczyna została wskazana w sposób nieprecyzyjny i niekonkretny. Powódka wyjaśniła, że swoją pracę wykonywała sumiennie i zgodnie z obowiązującymi u strony pozwanej zasadami.

Powódka wskazała, iż nigdy nie została ukarana dyscyplinarnie, a obowiązki pracownicze wykonywała, nie w systemie akordowym, a w ramach normalnego czasu pracy.

Co więcej, strona pozwana nie zwracała uwagi powódce na złą jakość wykonywanej przez nią pracy. Natomiast, pozostali pracownicy wykonywali obowiązki takie jak powódka jako prace dodatkowe na podstawie cywilnoprawnych umów zlecenia.

Powódka podniosła również, iż strona pozwana nie powiadomiła o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z powódką zakładowej organizacji związkowej.

Strona pozwana w odpowiedzi na pozew z dnia 08 marca 2012 r. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu wyjaśniła, iż prowadziła statystyki w zakresie załatwionych wniosków przez pracowników oraz sporządzała sprawozdania z wykonanej pracy w danym miesiącu z rozbiciem na ilość wniosków wpływających do archiwum oraz wniosków załatwionych. Zestawienia te były jawne i były podawane do wiadomości pracownikom.

Strona pozwana zarzuciła, iż powódka miała niską wydajność w pracy przejawiającą się w ilości załatwionych wniosków, w porównaniu z innymi pracownikami. Ze spisów i zestawień wprost wynikało, że powódka w okresie od czerwca 2010 r. do marca 2011 r. załatwiła jedynie 239 wniosków, co było najniższym wynikiem wśród wszystkich pracowników (najwyższy wynik we wskazanym okresie to 908 wniosków). Następnie w okresie od kwietnia 2011 r. do sierpnia 2011 r. powódka odpowiedziała na 68 wniosków, co ponownie było najgorszym wynikiem, podczas gdy najlepszy wynik wynosił 375 załatwionych wniosków. Ponadto, w sierpniu 2011 r. powódka załatwiła 14 spraw (najlepszy wynik 63 wnioski), we wrześniu 2011 r. 19 wniosków (najlepszy wynik 79 wniosków), a w październiku 19 wniosków (najlepszy wynik 98 wniosków), co ponownie stanowiło najniższy wynik w zespole.

W związku z powyższym strona pozwana uznała, iż przyczyna była rzeczywista i znana powódce, a przedstawione zestawienia świadczą o braku predyspozycji powódki do wykonywania przez nią powierzonych zadań. Odzwierciedlenie powyższego przejawiało się w jej wynikach pracy, mierzonych w ilości załatwionych wniosków, w odniesieniu do wyników w pracy osiągniętych przez innych pracowników. Tymczasem strona pozwana była zobowiązana do dobierania pracowników w taki sposób, aby sprostać powierzonym przez Agencję Nieruchomości Rolnych i ustawę o gospodarowaniu nieruchomościami Skarbu Państwa zadaniom.

Powódka w dniu 02 lutego 2012 r. złożyła wniosek o zwolnienie od kosztów sądowych, który Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych rozpatrzył Postanowieniem z dnia 06 lutego 2012 r. oddalając wniosek powódki.

Na rozprawie w dniu 20 kwietnia 2012 r. powódka ostatecznie sprecyzowała powództwo domagając się przywrócenia do pracy.

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

Powódka H. S. , była zatrudniona u strony pozwanej w okresie od 1 sierpnia 2009 r. do dnia 29 lutego 2012 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na stanowisku specjalisty ds. naliczania wynagrodzenia (w okresie od 01 sierpnia 2009 r. do 30 września 2009 r.), a następnie na stanowisku specjalisty ds. archiwizacji i naliczania wynagrodzeń (w okresie od 01 października 2009 r. do 29 lutego 2012 r.).

Powódka zatrudniona była na podstawie umów na czas nieokreślony z dnia 29 maja 2009 r., która była następnie zmieniona w drodze porozumienia stron z dniem 1 października 2009 r., a następnie porozumieniem stron z dniem 16 listopada 2009 r. oraz porozumieniem stron z dnia 9 grudnia 2010 r. Strony w dniu 27 czerwca 2011 r. podpisały również aneks do porozumienia zmieniającego zawartego w dniu 16 grudnia 2010 r.

Średnie wynagrodzenie powódki w ostatnim okresie liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 4 686,24 zł brutto.

Stosunek pracy między stronami uległ rozwiązaniu w dniu 29 lutego 2012 r. wskutek upływu trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia zawartego w oświadczeniu strony pozwanej o rozwiązaniu w powódka umowy o pracę na czas nieokreślony za wypowiedzeniem z dnia 30 listopada 2011 r. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę podano brak efektywności oraz zaangażowania w wykonywanie powierzonych obowiązków, przejawiające się m.in. bardzo niskimi wynikami w odpowiadaniu na wpływające do Archiwum Zakładowego (...) we W. wnioski byłych pracowników (...), dotyczące zatrudnienia oraz płac, szczególnie w okresie od marca 2010 r. do października 2011 r., zgodnie z treścią sporządzonych przez pracodawcę następujących zestawień:

- imienne rozliczenie załatwionych wniosków od IV 2010 r. do III 2011 r. z dnia 04.05.2011 r.
- imienne rozliczenie załatwionych wniosków od IV 2011 r. do VII 2011 r. z dnia 29.09.2011 r.
- imienne rozliczenie załatwionych wniosków za miesiąc sierpień z dnia 05.09.2011 r.
- imienne rozliczenie załatwionych wniosków za miesiąc wrzesień z dnia 03.10.2011 r.
- imienne rozliczenie załatwionych wniosków od za miesiąc październik z dnia 03.11.2011 r.

Strona pozwana wskazała w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, iż pomimo niskich wyników wynikających wprost z zestawienia, powódka nie zwiększyła zaangażowania w pracę i nie dokonała poprawy. Natomiast pozostali pracownicy archiwum mimo dodatkowych obowiązków jak: archiwizacja, prowadzenie sekretariatu, kopiowanie akt sądowych czy rozpatrywanie wniosków dotyczących pracy w warunkach szczególnych, odpowiadali na większą liczbę wniosków dotyczących większej ilości lat.

Ponadto, pismem z dnia 17 listopada 2011 r., strona pozwana zawiadomiła funkcjonującą u niej organizację związkową tj. (...) Organizację (...) przy Agencji Nieruchomości Rolnych w W. z siedzibą w O. o zamiarze rozwiązania zawartej z powódka umowy o pracę na czas nieokreślony.

**Dowody:** umowa o pracę, aneksy do umowy o pracę

(akta osobowe powódki cz. B.).

zaświadczenie z dnia 29.02.2012 r. (k. 40),

lista płac za okres od 01.08.2011 r. do 29.02.2012 r.

(k. 76-77),

paski do listy płac (k. 78),

pismo strony pozwanej z 17.11.2011 r.

(akta osobowe powódki cz. C.1.),

wypowiedzenie umowy o pracę

(akta osobowe powódki cz. C.2.),

przesłuchanie powódki H. S. (k. 486-488).

Powódka od dnia 13 lipca 2001 r. była członkiem Związku Zawodowego (...)Oddziału Terenowego A. W. R. S. P. we W., który od 2006 r. zmienił nazwę na Związek Zawodowy (...)Oddziału Terenowego Agencji Nieruchomości rolnych we W..

Wskazana organizacja związkowa jest organizacją zakładową, nie działa jednak na terenie strony pozwanej, gdyż A. Z. W. R. S. P. była odrębnym pracodawcą. Powódka 13 lipca 2001 r. złożyła deklarację jako pracownik Oddziału Terenowego, gdy nazywał się A. W. R. S. P.. Spośród pracowników strony pozwanej tylko powódka była członkiem Związku Zawodowego (...) Oddziału Terenowego A. N. R. we W. i nie zwracała się do wskazanego związku o obronę swoich praw.

Natomiast, zgodnie ze statutem związku członkostwo w związku ustaje na skutek: wystąpienia ze związku, skreślenia z rejestru członków i zgonu. Innych okoliczności ustania członkostwa statut nie przewiduje. Co więcej, była to organizacja bezskładkowa, a składki pobierane były incydentalnie i dobrowolnie.

Związek Zawodowy (...) Oddziału Terenowego A. N. r. we W., nie przekazywał stronie pozwanej żadnych informacji, o przynależności powódki do tego związku zawodowego.

Powódka nie zwracała się do związku zawodowego o obronę swoich praw.

**Dowody:** zaświadczenie z dnia 01 czerwca 2012 r. (k.64),

przesłuchanie powódki H. S. (k. 486-488),

zeznania świadka J. G. (1) (k. 96-98),

Statut Związku Zawodowego (...)

Oddziału Terenowego Agencji Własności Rolnych Skarbu

Państwa we W. (k. 201-206).

U strony pozwanej nie działały żadne związki zawodowe. Mimo to, strona pozwana informowała w formie pisemnej (...) Organizację (...) przy Oddziale Terenowym Agencji Nieruchomości Rolnych działającej w W. z siedzibą w O. o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę powódce i E. Ż.. Strona pozwana zwyczajowo informowała wymienioną organizację o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony za każdym razem mimo, że nie dysponowała informacją kto do niej należy. Decyzję o powiadomieniu związków w przypadku powódki strona pozwana podjęła rutynowo.

Nadto, żaden z pracowników strony pozwanej w tym również powódka nie miała potrącanych z wynagrodzenia składek z tytułu przynależności do związku zawodowego. Kadry nie pytały powódki, czy należy do jakiejś organizacji związkowej i powódka również o tym nie informowała. Strona pozwana nie otrzymywała od związków zawodowych co kwartał żadnych informacji o osobach, które są członkami danego związku.

W momencie kiedy powódka przechodziła do pracy u strony pozwanej doszło do rozmowy między J. G. (1), przewodniczącą Związku Zawodowego (...) Oddziału Terenowego A. N. R. we W., a członkiem strony pozwanej E. M. (1). Przedmiotem rozmowy był moment przejścia do nowego pracodawcy. Powódka poinformowała J. G. (2), że ma nie ingerować.

**Dowód:** zeznania świadka K. C. (1) (k.94-96),

zeznania świadka J. G. (1) (k. 96-98),

zeznania świadka P. T. (k. 98-101).

Zgodnie z Regulaminem Organizacyjnym Z. W. R. S. P. we W. Archiwum Zakładowe miało wykonywać na zlecenie A. N. R. Oddziału Terenowego we W. zadania w zakresie spraw archiwalnych, w szczególności:

1) przechowywanie, zabezpieczenie i obsługa dokumentacji po zlikwidowaniu (...) z terenu województwa (...),

- 2) przechowywanie, zabezpieczanie i obsługa dokumentacji własnej (...) z terenu województwa (...), w tym zlikwidowanych,
- 3) przechowywanie dokumentacji A. N. R. Oddziału Terenowego we W.,
- 4) realizacja zadań A. N. R. Oddziału Terenowego we W. wynikających z ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych wobec byłych pracowników (...).

W związku z tym pracownikom Archiwum Zakładowego strony pozwanej (E. M. (2), D. G., E. M. (3), C. P., T. S., M. S., J. U. (1), M. W., E. Ż.) ustalono podobne do powódki zakresy obowiązków, do których należało m.in.:

- 1) wystawianie zaświadczeń Rp-7 do ZUS-u pracownikom byłych (...) i (...):
  - do naliczania kapitału początkowego,
  - do uzyskania emerytury lub renty,
  - przeliczenie zarobków w celu weryfikacji wysokości emerytury lub renty,
  - o pobranych zasiłkach chorobowych,
- 2) wyjaśnianie rozbieżności występujących między „Zaświadczeniami o zatrudnieniu i wynagrodzeniu” wystawionymi przez Archiwum Zakładowe strony pozwanej we W., a zaświadczeniami wystawionymi przez inne jednostki organizacyjne we wcześniejszym okresie,
- 3) porządkowanie i archiwizacja akt osobowych i list płac dokumentacji byłych (...),
- 4) układanie dokumentacji na półkach regałów w magazynach archiwum, po przejęciu dokumentacji z pozostałych punktów przechowywania akt,
- 5) prace porządkowania archiwum i zasobu archiwalnego,
- 6) sporządzanie sprawozdania z wykonanej pracy na koniec miesiąca,
- 7) inne zlecone przez przełożonego czynności.

**Dowód:** Regulamin Organizacyjny A. Z. W.

R. S. P. we W. (k. 187-200),

zakres obowiązków E. M. (2) (k. 109-114),

zakres obowiązków D. G. (k. 121-123),

zakres obowiązków C. P. (k. 134-141),

zakres obowiązków T. S. (k. 143-149),

zakres obowiązków M. S. (k. 151-155),

zakres obowiązków J. U. (1) (k. 163-170),

zakres obowiązków M. W. (k. 172-177),

zakres obowiązków E. Ż. (k. 179-183),

zeznania świadka K. C. (1) (k. 94-96),

zeznania świadka P. T. (k. 98-101).

Do zakresu obowiązków powódki w spornym okresie czasu należało m.in.:

1) prowadzenie archiwum podręcznego:

- segregacja wg tematu dokumentacji niezarchiwizowanej,
- kwalifikacja archiwalna dokumentacji,
- archiwizowanie dokumentacji po byłych (...) i (...),
- archiwizowanie dokumentacji technicznej,
- archiwizowanie pozostałych rodzajów dokumentacji

2) tworzenie zasobu archiwalnego w archiwum podręcznym,

3) gromadzenie i przechowywanie dokumentacji związanej z przejmowaniem mienia do Zasobu Archiwum Zakładowego (...) we W.,

4) przestrzeganie zasad ochrony danych osobowych i informacji niejawnych, stanowiących tajemnicę służbową,

5) wykonywanie innych zleconych przez administratora czynności,

6) wydawanie zaświadczeń oraz naliczanie wynagrodzeń byłych pracowników (...).

**Dowód:** zakres obowiązków powódki

(akta osobowe powódki cz. B.11.),

przesłuchanie powódki H. S. (k. 486-488, 518-519),

zeznania świadka K. C. (1) (k. 94-96),

zeznania świadka P. T. (k. 98-101),

zeznania świadka T. S. (k. 101-103).

Powódka przebywała na urlopie wypoczynkowym w dniach:

- 12 lutego 2010 r.
- 09, 17 i 26 marca 2010 r.
- 02 kwietnia 2010 r.
- 21 i 28 maja 2010 r.
- 22 czerwca 2010 r.
- 01, 20, 21 lipca oraz od 26 do 30 lipca 2010 r.
- od 02 do 06 sierpnia 2010 r.

- 01 i 28 października 2010 r.
- 04, 18 oraz 25 listopada 2010 r.
- 02, 06 oraz 16 grudnia 2010 r.
- 28 stycznia 2011 r.
- 21 luty 2011 r.
- 25 marca 2011 r.
- 08 i 18 kwiecień 2011 r.
- 19 i 26 maja 2011 r.
- 13 i 16 czerwca 2011 r.
- 07, 08, 22, 25, 26 i 27 lipca 2011 r.
- od 06 do 09 oraz 12 września 2011 r.
- 31 października 2011 r.
- 15 listopada 2011 r.
- 28 grudnia 2011 r.
- 02 stycznia 2012 r.
- Od 08 do 10 oraz od 13 do 17, a także 20 i 21 grudnia 2012 r.
- 

Nadto, powódka przebywała na zwolnieniu chorobowym od dnia 17 do 24 czerwca 2011 r. oraz od 03 do 27 stycznia 2012 r., a także od 23 do 29 lutego 2012 r.

Natomiast w dniach 03, 06 i 07 lutego 2012 r. strona pozwana odnotowała płatną nieobecność powódki.

**Dowód:** karta pracy za rok 2010 (k. 229-230),

karta pracy za rok 2011 (k. 231-232),

karta pracy za rok 2012 (k. 233-234).

Powódka na polecenie przełożonego odbywała jednodniowe delegacje głównie w celu przeprowadzenia inwentaryzacji, a także przejęć i lustracji. Wskazane podróże służbowe powódka odbyła w następujące dni:

- 05, 08, 12, 15, 20, 26 i 29 października 2010 r.
- 05 i 09 listopada 2010 r.

**Dowód:** polecenie wyjazdu służbowego nr 684/10 (k. 473),

polecenie wyjazdu służbowego nr 701/10 (k. 474),

polecenie wyjazdu służbowego nr 709/10 (k. 475),

polecenie wyjazdu służbowego nr 719/10 (k. 476),

polecenie wyjazdu służbowego nr 728/10 (k. 477),

polecenie wyjazdu służbowego nr 748/10 (k. 478),

polecenie wyjazdu służbowego nr 760/10 (k. 479),

polecenie wyjazdu służbowego nr 777/10 (k. 480),

polecenie wyjazdu służbowego nr 790/10 (k. 481),

zeznania świadka P. T. (k. 98-101).

W okresie zatrudnienia powódki w Archiwum Zakładowym strony pozwanej pracowało średnio 10 osób, z czego 2 osoby zajmowały się archiwizacją, natomiast na stanowiskach podobnych do zajmowanego przez powódkę zatrudnionych było łącznie z powódką około 8 pracowników, którzy obowiązani byli do sporządzania miesięcznych zestawień wykonanej pracy, w tym również ilości wystawionych wniosków. Wszystkie te osoby, z wyjątkiem T. S., która zajmowała się głównie wystawianiem zaświadczeń dotyczących pracy w szczególnych warunkach oraz przygotowaniem akt osobowych dla sądów oraz M. S., która dodatkowo zajmowała się wystawianiem świadectw pracy w warunkach szczególnych, wystawiały identyczne zaświadczenia.

Związane było to z dużymi zaległościami mimo zatrudnienia dużej liczby osób. Zestawienia indywidualnie były przekazywane M. W., która sporządzała zestawienia zbiorcze miesięczne, a następnie zestawienia miesięczne łączone były w zestawienia kwartalne, które wysyłano do biura Prezesa (...) w W.. Natomiast, zbiorcze zestawienia, wykonywane na koniec każdego miesiąca były dostępne u P. T., bądź w sekretariacie archiwum zakładowego, czyli u pani M. W..

P. T., p.o. kierownik, analizował miesięczne zestawienia, a następnie był proszony wraz z J. U. (2), bezpośrednią przełożoną powódki, do kierownika Bednarza, gdzie prowadzili rozmowy o niskiej efektywności wszystkich pracowników.

W związku z najniższą efektywnością pracy powódki i E. Ż., P. T. przeprowadził z nimi rozmowy, ostrzegając, że w przypadku braku poprawy efektywności pracy, będą mogły spodziewać się rozwiązania umów o pracę za wypowiedzeniem.

**Dowód:** zeznania świadka K. C. (2) k. 94-96,

zeznania świadka T. S. (k. 101-103),

zeznania świadka J. U. (2) (k.488-490),

zeznania świadka P. T. (k. 98-101).

Powódka załatwiła wnioski zgodnie z poniższym zestawieniem:

- w styczniu 2010 r. rozpatrzyła 5 wniosków o wydanie Rp-7 do uzyskania emerytury lub renty oraz udzieliła jednej odpowiedzi, informacji (co stanowiło ostatni wynik),

- w lutym 2010 r. rozpatrzyła 6 wniosków o wydanie Rp-7 do uzyskania emerytury lub renty, wydała jedno zaświadczenie oraz udzieliła jednej odpowiedzi, informacji (co stanowiło ostatni wynik),

- w marcu 2010 r. rozpatrzyła 5 wniosków o wydanie Rp-7 do uzyskania emerytury lub renty oraz jeden wniosek ZUS/osoby fizycznej o przeliczenie zarobków (co stanowiło ostatni wynik),



- w kwietniu 2010 r. rozpatrzyła 13 wniosków o wydanie Rp-7 do uzyskania emerytury lub renty (co stanowiło ostatni wynik),

- w maju 2010 r. rozpatrzyła 12 wniosków o wydanie Rp-7 do uzyskania emerytury lub renty, jeden wniosek ZUS/osoby fizycznej o przeliczenie zarobków, wydała jedno zaświadczenie oraz udzieliła 3 odpowiedzi, informacji (co stanowiło ostatni wynik),

- w czerwcu 2010 r. rozpatrzyła 18 wniosków o wydanie Rp-7 do uzyskania emerytury lub renty, 3 wnioski ZUS/osoby fizycznej o przeliczenie zarobków oraz wydała 3 zaświadczenia (co stanowiło ostatni wynik),

- w lipcu 2010 r. rozpatrzyła 13 wniosków o wydanie Rp-7 do uzyskania emerytury lub renty, 3 wnioski o wydanie Rp-7 do kapitału początkowego oraz 2 wnioski o wydanie wykazu zasiłków chorobowych (co stanowiło 5 wynik),

- w sierpniu 2010 r. rozpatrzyła 10 wniosków o wydanie Rp-7 do uzyskania emerytury lub renty, 5 wniosków o wydanie Rp-7 do kapitału początkowego, 2 wnioski o wydanie wykazu zasiłków chorobowych oraz jeden wniosek ZUS/osoby prywatnej/innej o wydanie wyjaśnień (co stanowiło ostatni wynik),

- we wrześniu 2010 r. rozpatrzyła 7 wniosków o wydanie Rp-7 do uzyskania emerytury lub renty, 13 wniosków o wydanie Rp-7 do kapitału początkowego, 4 wnioski o wydanie wykazu zasiłków chorobowych oraz jeden wniosek ZUS/osoby prywatnej/innej o wydanie wyjaśnień (co stanowiło 6 wynik),

- w październiku 2010 r. rozpatrzyła 6 wniosków o wydanie Rp-7 do uzyskania emerytury lub renty, jeden wniosek o wydanie Rp-7 do kapitału początkowego, jeden wniosek o wydanie wykazu zasiłków chorobowych oraz 3 wnioski ZUS/osoby prywatnej/innej o wydanie wyjaśnień (co stanowiło ostatni wynik),

- w listopadzie 2010 r. rozpatrzyła 12 wniosków o wydanie Rp-7 do uzyskania emerytury lub renty, 3 wnioski o wydanie Rp-7 do kapitału początkowego, 4 wnioski o wydanie wykazu zasiłków chorobowych oraz 3 wnioski ZUS/osoby prywatnej/innej o wydanie wyjaśnień (co stanowiło 7 wynik),

- w grudniu 2010 r. rozpatrzyła 8 wniosków o wydanie Rp-7 do uzyskania emerytury lub renty, 3 wnioski o wydanie Rp-7 do kapitału początkowego, jeden wniosek o wydanie wykazu zasiłków chorobowych, 5 wniosków ZUS/osoby prywatnej/innej o wydanie wyjaśnień oraz 2 wnioski o wydanie kserokopii posiadanych dokumentów (co stanowiło 5 wynik),

- w sierpniu 2011 r. rozpatrzyła 10 wniosków o wydanie Rp-7 do uzyskania emerytury lub renty, jeden wniosek o wydanie świadectwa w szczególnych warunkach, 2 wnioski o wydanie wykazu zasiłków chorobowych oraz jeden wniosek ZUS/osoby prywatnej/innej o wydanie wyjaśnień (co stanowiło ostatni wynik),

- we wrześniu 2011 r. rozpatrzyła 8 wniosków o wydanie Rp-7 do uzyskania emerytury lub renty, 7 wniosków o wydanie Rp-7 do kapitału początkowego oraz 3 wnioski ZUS/osoby prywatnej/innej o wydanie wyjaśnień (co stanowiło ostatni wynik),

- w październiku 2011 r. rozpatrzyła 10 wniosków o wydanie Rp-7 do uzyskania emerytury lub renty, jeden wniosek o wydanie Rp-7 do kapitału początkowego, jeden wniosek o wydanie świadectw prac/urzędy pracy, stypendia oraz 7 wniosków ZUS/osoby prywatnej/innej o wydanie wyjaśnień (co stanowiło 7 wynik).

W powyższym okresie to powódka załatwiła najmniejszą ilość spraw oprócz lipca, września, listopada i grudnia 2010 r., kiedy to pracownicy często przebywali na urloпах wypoczynkowych. Jednak i tak wyniki powódki sklasyfikowane zostały jako jedne z najgorszych w granicach 5/6 pozycji na 8 pracowników.

Mimo to, w lipcu 2010 r. (kiedy powódka przebywała siedem dni roboczych na urlopie wypoczynkowym) mniej od powódki załatwionych spraw miały jedynie trzy osoby tj. D. G., E. M. (2) i E. Ż., przy czym D. G. w okresie od 05 do 23 lipca 2010 r. przebywała na urlopie wypoczynkowym (załatwiła 7 spraw), E. M. (2) w okresie od 12 do 16 lipca 2010 r.

przebywała na urlopie wypoczynkowym (załatwiła 13 spraw), E. Ż. w okresie od 05 do 16 lipca 2010 r. przebywała na urlopie wypoczynkowym oraz w okresie od 19 do 31 lipca 2010 r. na urlopie bezpłatnym i załatwiła jedną sprawę.

Natomiast, były również takie osoby, które w miesiącu lipcu 2010 r. również wykorzystały urlop wypoczynkowy, a i tak załatwiły więcej spraw od powódki.

Do takich osób należały m.in.:

- 1) T. S. przebywająca na urlopie wypoczynkowym w okresie od 01 do 07 oraz od 19 do 29 lipca, która załatwiła 26 spraw
- 2) M. S. przebywająca na urlopie wypoczynkowym w okresie od 09 do 16 lipca 2010 r. , która załatwiła 67 spraw
- 3) M. W. przebywająca na urlopie wypoczynkowym w okresie od 26 do 29 lipca 2010 r. , która załatwiła 24 sprawy

**Dowód:** - imienne rozliczenie załatwionych wniosków na

dzień 31.01.2010 r. oraz sprawozdania z wykonanej pracy

za miesiąc styczeń (k. 302-313),

-imienne rozliczenie załatwionych wniosków na

dzień 28.02.2010 r. oraz sprawozdania z wykonanej pracy

za miesiąc luty (k. 314),

-imienne rozliczenie załatwionych wniosków

na dzień 31.03.2010 r. oraz sprawozdania z wykonanej

pracy za miesiąc marzec (k. 315-327),

-imienne rozliczenie załatwionych wniosków

na dzień 30.04.2010 r. oraz sprawozdania z wykonanej

pracy za miesiąc kwiecień (k. 328-344),

-imienne rozliczenie załatwionych wniosków

na dzień 31.05.2010 r. oraz sprawozdania z wykonanej

pracy za miesiąc maj (k. 345-359),

-imienne rozliczenie załatwionych wniosków

na dzień 30.06.2010 r. oraz sprawozdania z wykonanej

pracy za miesiąc czerwiec (k. 375-377),

-imienne rozliczenie załatwionych wniosków

na dzień 31.07.2010 r. oraz sprawozdania z wykonanej

pracy za miesiąc lipiec (k. 378-390),

-imienne rozliczenie załatwionych wniosków

na dzień 31.08.2010 r. oraz sprawozdania z wykonanej  
pracy za miesiąc sierpień (k. 391-408),

-imienne rozliczenie załatwionych wniosków

na dzień 30.09.2010 r. oraz sprawozdania z wykonanej  
pracy za miesiąc wrzesień (k. 408-423),

-imienne rozliczenie załatwionych wniosków

na dzień 31.10.2010 r. oraz sprawozdania z wykonanej  
pracy za miesiąc październik (k. 424-439),

-imienne rozliczenie załatwionych wniosków

na dzień 30.11.2010 r. oraz sprawozdania z wykonanej  
pracy za miesiąc listopad (k. 440-456),

-imienne rozliczenie załatwionych wniosków

na dzień 31.12.2010 r. oraz sprawozdania z wykonanej  
pracy za miesiąc grudzień (k. 457-472),

-imienne rozliczenie załatwionych wniosków za 2011 r.

(akta osobowe powódki cz. C.)

karta pracy T. S. za rok 2010 (k. 287-288),

karta pracy M. S. za rok 2010 (k. 285-286 ),

karta pracy M. W. za rok 2010 (k. 293-294),

karta Pracy E. Ź. za rok 2010 (k. 235-236),

karta pracy E. M. (2) za rok 2010

(k. 279-280),

karta pracy D. G. za rok 2010 (k. 277-278),

karta pracy H. S. za rok 2010 (k. 229-230).

**Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwo jako oczywiście bezzasadne nie zasługiwało na uwzględnienie.

Prawodawca przewidział w art. 30. § 1 Kodeksu pracy katalog zamknięty przyczyn rozwiązania umowy o pracę, do których zaliczył:

1) porozumienie stron,

- 2) oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy pracę za wypowiedzeniem),
- 3) oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia),
- 4) upływ czasu, na który umowa była zawarta,
- 5) dzień ukończenia pracy, dla której wykonania umowa była zawarta.

Wypowiedzenie umowy o pracę, przewidziane w art. 30 § 1 pkt 2 K. pracy, jest uprawnieniem stron stosunku pracy, w wyniku którego następuje rozwiązanie umowy o pracę. Przysługuje zarówno pracownikowi jak i pracodawcy z tym zastrzeżeniem, że rozwiązanie umowy następuje po upływie odpowiedniego okresu wypowiedzenia (art. 32 § 1 pkt 3 Kodeksu pracy).

W przedmiotowej sprawie powódka podniosła, iż strona pozwana nie powiadomiła organizacji związkowej, do której należała powódka, o zamiarze rozwiązania zawartej z powódką umowy o pracę na czas nieokreślony.

Mianowicie, zgodnie z art. 38 Kodeksu pracy o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nie określony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.

W przedmiotowej sprawie Sąd ustalił, iż powódka od dnia 13 lipca 2001 r. była członkiem Związku Zawodowego (...)Oddziału Terenowego A. W. R. S. P. we W., który od 2006 r. zmienił nazwę na Związek Zawodowy (...)Oddziału Terenowego Agencji Nieruchomości Rolnych we W..

Wskazana organizacja związkowa nie działała na terenie strony pozwanej, gdyż A. Z. W. R. S. P. była odrębnym pracodawcą. Powódka 13.07.2001 r. złożyła deklarację jako pracownik Oddziału Terenowego, gdy nazywał się A. W. R. S. P.. Co więcej, spośród pracowników strony pozwanej tylko powódka była członkiem Związku Zawodowego (...)Oddziału Terenowego A. N. R. we W. i nie zwracała się do wskazanego związku o obronę swoich praw.

U strony pozwanej nie działały żadne związki zawodowe. Mimo to, strona pozwana informowała w formie pisemnej (...) Organizację (...) przy Oddziale Terenowym A. N. R. działającej w W. z siedzibą w O. o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę powódce i E. Ż.. Ponadto, strona pozwana zwyczajowo powiadamiała wymienioną organizację o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony za każdym razem mimo, że nie dysponowała informacją kto do niej należy. Decyzję o powiadomieniu związków w przypadku powódki strona pozwana podjęła rutynowo.

Nadto, żaden z pracowników strony pozwanej w tym również powódka nie miała potrącanych z wynagrodzenia składek z tytułu przynależności do związku zawodowego. Kadry nie pytały powódki, czy należy do jakiejś organizacji związkowej i powódka również o tym nie informowała. Strona pozwana nie otrzymywała od związków zawodowych co kwartał żadnych informacji o osobach, które są członkami danego związku. W momencie kiedy powódka przechodziła do pracy u strony pozwanej doszło do rozmowy między J. G. (1), przewodniczącą Związku Zawodowego (...) Oddziału terenowego Agencji Nieruchomości Rolnych we W., a członkiem strony pozwanej E. M. (1). Przedmiotem rozmowy był moment przejścia do nowego pracodawcy. Powódka poinformowała J. G. (1), że ma nie ingerować.

W związku z powyższym, w ocenie Sądu, nie było wątpliwości co do wypełnienia przez stronę pozwaną jej ustawowego obowiązku powiadomienia o zamiarze rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony reprezentującą pracownika organizację związkową. Mianowicie, nikt nie poinformował strony pozwanej o przynależności powódki do jakiegokolwiek organizacji związkowej. Nadto, powódka sama powstrzymywała Związek Zawodowy (...) Oddziału Terenowego Agencji Nieruchomości Rolnych we W. przed jakimikolwiek działaniami zmierzającymi do ochrony związkowej powódki.

W zaistniałym stanie faktycznym strona pozwana złożyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę na czas nieokreślony za wypowiedzeniem w dniu 30 listopada 2011 r., a samo rozwiązanie umowy nastąpiło z dniem 28 lutego 2012 r.

W świetle obowiązujących przepisów prawa pracodawca, wypowiadając umowę na czas nieokreślony, ma obowiązek podania przyczyny wypowiedzenia.

Zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego dnia 19 kwietnia 2010 r. (por. wyrok SN z 19 kwietnia 2010 r. II PK 306/2009) „Pismo wypowiadające ma jednoznacznie wskazywać na zarzuty wobec pracownika lub okoliczności, które zmuszają szefa do rozstania się z nim (...)”. Ma to na celu rzetelne wskazanie przyczyny rozwiązania umowy z pracownikiem oraz jednocześnie poinformowanie przyszłego pracodawcę osoby, której umowa jest wypowiedziana o przyczynach zrezygnowania z pracy świadczonej przez pracownika. Wystarczy, by przyczyna była racjonalna i rzeczywista, aby spełnić wymóg ustawodawcy z art. 30 § 4 Kodeksu pracy. Ponadto, idąc za stanowiskiem Sądu Najwyższego „pracodawca nie musi określać w swoim oświadczeniu woli, jakimi przesłankami kierował się przy wyborze osób, które mają stracić pracę” (por. wyrok SN z dnia 7 kwietnia 2011 r. I PK 238/2010). Oznacza to, iż w przypadku gdy okoliczności przyczyny rozwiązania stosunku pracy są wiadome pracownikowi nie ma potrzeby szczegółowego ich opisywania.

W stosunku do powyższego zagadnienia Sąd Najwyższy na przestrzeni lat zachował jednolitość orzecznictwa. Mianowicie już w wyroku z dnia

21 listopada 2006, (por. wyrok SN z 21 listopada 2006 r., II PK 41/06) orzekł, iż „przyczyna rozwiązania umowy o pracę może być sformułowana w piśmie rozwiązującym umowę w sposób ogólny, jeżeli okoliczności zakończenia stosunku pracy są znane pracownikowi i wówczas,

w razie sporu, pracodawca jest obowiązany skonkretyzować przyczynę.”

Konieczne jest zatem, by pracodawca przy ujawnieniu przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie zwrócił uwagę na jej konkretność, doniosłość, ciężar gatunkowy oraz by była poparta stosownymi dowodami, obiektywnie istniała, a także by nie była podyktowana jakimkolwiek pobudkami subiektywnymi związanymi z osobą pracownika.

Ponadto, należy przyjąć stanowisko Sądu Najwyższego co do przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony. Mianowicie, „dokonując oceny przyczyny podanej przez pracodawcę jako uzasadnienie konkretnego wypowiedzenia Sądy powinny mieć na uwadze okoliczności faktyczne danej sprawy oraz brać pod uwagę słuszny interes tak pracodawcy, jak i pracownika, w powiązaniu z celem i istotą stosunku pracy, a w szczególności z określonymi w Kodeksie pracy obowiązkami stron stosunku pracy, a także mieć na uwadze rodzaj pracy, zajmowane przez pracownika stanowisko, powody, dla których zachował się on w określony sposób.

Obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony wynikający z art. 30 § 4 k.p. ma nie tylko formalny charakter, ale związany jest z oceną zasadności dokonanego wypowiedzenia.

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 k.p. są to niezależne od siebie przesłanki oceny żądania uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, przywrócenia do pracy albo odszkodowania. W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny wypowiedzenia w piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by jego adresat poznał motywy leżące u podstaw takiej decyzji. Sprostanie wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. W drugiej płaszczyźnie chodzi natomiast o to, by wskazana przyczyna mogła być uznana za uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę.

Przyczyna wypowiedzenia powinna być skonkretyzowana. Nie oznacza to jedynie obowiązku pracodawcy wyczerpującego powołania wszystkich faktów i zdarzeń, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny nie polega na jej opisanie w sposób szczegółowy. Chodzi o

precyzyjne wskazanie, co jest przyczyną wypowiedzenia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą dla oceny, czy wypowiedzenie (w okolicznościach danej sprawy) było uzasadnione. Natomiast stopień uszczegółowienia stawianych pracownikowi zarzutów będzie już zależał od tego, jaka przyczyna została pracownikowi podana i jakie są uwarunkowania konkretnego przypadku” ( zob. Wyrok SN z dnia 19 lutego 2009 r., II PK 156/08).

Należy także podkreślić, iż oceniając zasadność przyczyny wypowiedzenia umowy Sąd powinien również ustalić, czy przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony podyktowana była interesem pracodawcy. Bowiem pracodawca dobierając pracowników ma prawo kierować się przede wszystkim interesem swojego przedsiębiorstwa przy jednoczesnym zastosowaniu klarownych i jednolitych kryteriów oceny.

Nadto, wypowiedzenie jest uzasadnione wówczas, „(...) gdy przyjęto zasadne kryteria doboru pracownika” (por. wyrok z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97), „(...) uwzględniające sprawiedliwą ocenę pracowników i wyników ich pracy - art. 94 pkt 9 Kodeksu pracy” ( por. wyrok z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 442/97.). Jednak prawo pracodawcy doboru pracowników i samodzielnej oceny ich kwalifikacji zawodowych nie jest prawem bezwzględny. Podlega ono ograniczeniu określone w art. 45 § 1 k.p., z którego wynika, że wypowiedzenie nieuzasadnione może być przez pracownika skutecznie zakwestionowane przed sądem pracy (por. wyrok SN z dnia 11 marca 1997 r., I PKN 37/97).

W zaistniałym stanie faktycznym strona pozwana jako pracodawca powódki jasno określiła przyczynę wypowiedzenia umowy z powódką.

Ponadto, przedmiotowa przyczyna była powódce znana i w ocenie Sądu była rzeczywista. Mianowicie jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony strona pozwana podała brak efektywności oraz zaangażowania w wykonywanie powierzonych obowiązków, przejawiające się m.in. bardzo niskimi wynikami w odpowiadaniu na wpływające do Archiwum Zakładowego (...) we W. wnioski byłych pracowników (...), dotyczące zatrudnienia oraz płac, szczególnie w okresie od marca 2010 r. do października 2011 r., zgodnie z treścią sporządzonych przez pracodawcę następujących zestawień:

- imienne rozliczenie załatwionych wniosków od IV 2010 r. do III 2011 r. z dnia 04.05.2011 r.
- imienne rozliczenie załatwionych wniosków od IV 2011 r. do VII 2011 r. z dnia 29.09.2011 r.
- imienne rozliczenie załatwionych wniosków za miesiąc sierpień z dnia 05.09.2011 r.
- imienne rozliczenie załatwionych wniosków za miesiąc wrzesień z dnia 03.10.2011 r.
- imienne rozliczenie załatwionych wniosków od za miesiąc październik z dnia 03.11.2011 r.

Strona pozwana wskazała w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, iż pomimo niskich wyników wynikających wprost z zestawienia, nie zwiększyła zaangażowania w pracę i nie dokonała poprawy. Natomiast pozostali pracownicy archiwum mimo dodatkowych obowiązków jak: archiwizacja, prowadzenie sekretariatu, kopiowanie akt sądowych czy rozpatrywanie wniosków dotyczących pracy w warunkach szczególnych, odpowiadali na większą liczbę wniosków dotyczących większej ilości lat.

Powódka dobrze знаła przyczynę wypowiedzenia jej umowy o pracę, bowiem u strony pozwanej pracownicy obowiązani byli do sporządzania miesięcznych zestawień wykonanej pracy w tym również ilości wystawionych wniosków. Związane było to z dużymi zaległościami mimo zatrudnienia dużej liczby osób. Zestawienia indywidualnie były przekazywane M. W., która sporządzała zestawienia zbiorcze miesięczne, a następnie zestawienia miesięczne łączone były w zestawienia kwartalne, które wysyłano do biura Prezesa (...) w W.. Co więcej, zbiorcze zestawienia, wykonywane na koniec każdego miesiąca były ogólnie dostępne u P. T., bądź w sekretariacie archiwum zakładowego, czyli u M. W..

W związku z najniższą efektywnością pracy powódki i E. P. T. przeprowadził z nimi rozmowy, ostrzegając, że w przypadku braku poprawy efektywności pracy, będą mogły spodziewać się rozwiązania umów o pracę za wypowiedzeniem.

Mając powyższe na uwadze, w ocenie Sądu bezzasadnym były zarzuty powódki, co do konkretności i jasności wskazanej w wypowiedzeniu przyczyny rozwiązania umowy o pracę.

W kwestii zasadności rozwiązania z powódką umowy o pracę na czas nieokreślony na podstawie powyższej przyczyny Sąd ustalił zakres obowiązków powódki, do której należało m.in.:

1) prowadzenie archiwum podręcznego:

-.

- segregacja wg tematu dokumentacji niezarchiwizowanej,
- kwalifikacja archiwalna dokumentacji,
- archiwizowanie dokumentacji po byłych (...) i (...),
- archiwizowanie dokumentacji technicznej,
- archiwizowanie pozostałych rodzajów dokumentacji

2) tworzenie zasobu archiwalnego w archiwum podręcznym,

3) gromadzenie i przechowywanie dokumentacji związanej z przejmowaniem mienia do Zasobu Archiwum Zakładowego (...) we W.,

4) przestrzeganie zasad ochrony danych osobowych i informacji niejawnych, stanowiących tajemnicę służbową,

5) wykonywanie innych zleconych przez administratora czynności,

6) wydawanie zaświadczeń oraz naliczanie wynagrodzeń byłych pracowników (...)

Sąd porównał powyższy zakres obowiązków powódki z zakresami obowiązków innych pracowników Archiwum Zakładowego strony pozwanej

( E. M. (2), D. G., E. M. (3), C. P., T. S., M. S., J. U. (1), M. W., E. Ż. ), do których należało m.in.:

1) wystawianie zaświadczeń Rp-7 do ZUS-u pracownikom byłych (...) i (...):

- do naliczania kapitału początkowego,
- do uzyskania emerytury lub renty,
- przeliczenie zarobków w celu weryfikacji wysokości emerytury lub renty,
- o pobranych zasiłkach chorobowych,

2) wyjaśnianie rozbieżności występujących między „Zaświadczeniami o zatrudnieniu i wynagrodzeniu” wystawionymi przez Archiwum Zakładowe strony pozwanej we W., a zaświadczeniami wystawionymi przez inne jednostki organizacyjne we wcześniejszym okresie,

3) porządkowanie i archiwizacja akt osobowych i list płac dokumentacji byłych (...),

- 4) układanie dokumentacji na półkach regałów w magazynach archiwum, po przejęciu dokumentacji z pozostałych punktów przechowywania akt,
- 5) prace porządkowania archiwum i zasobu archiwalnego,
- 6) sporządzanie sprawozdania z wykonanej pracy na koniec miesiąca,
- 7) inne zlecone przez przełożonego czynności.

W wyniku powyższego zestawienia Sąd uznał, iż zakresy obowiązków powódki i innych przeciwników Archiwum Zakładowego strony pozwanej znacznie nie odbiegały od siebie, co mogłoby ewentualnie wpływać na mniejszą ilość załatwionych przez powódkę spraw.

Niewątpliwie powódka w okresie od stycznia 2010 r. do października 2011 r. załatwiła najmniejszą ilość spraw oprócz lipca, września, listopada i grudnia 2010 r. oraz października 2011 r., kiedy to pracownicy często przebywali na urloпах wypoczynkowych. Jednak i tak wyniki powódki sklasyfikowane zostały jako jedne z najgorszych w granicach 5/6 pozycji na 8 pracowników.

Natomiast, były również takie osoby, które pomimo przebywania na urloпах wypoczynkowych załatwiały więcej spraw od powódki, gdy ta była obecna w pracy.

Należy również wskazać, iż pracodawcy dysponują swobodą w doborze pracownika, wynikającą z zasady dobrowolności zatrudnienia (art. 11 KP), a co za tym idzie do **swobodnego wypowiedania pracownikom wskazanej (terminowej) umowy o pracę**.

Sąd podzielił pogląd Sądu Najwyższego, iż „(...)wybór pracownika podlegającego zwolnieniu, przy czym swoboda tego wyboru, jako przejaw ogólniejszej i chronionej przez art. 20 i 22 Konstytucji RP swobody prowadzenia działalności gospodarczej, może być pracodawcy ograniczona tylko na podstawie ustawy. Pracodawca jest w takiej sytuacji uprawniony do pozostawienia na stanowisku pracownika o porównywalnych kwalifikacjach zawodowych, stażu i predyspozycjach, różniącym się większą dyspozycyjnością, a tym samym stwarzającym większe prawdopodobieństwo, że pracownik ten nie wywoła zakłóceń w funkcjonowaniu określonej jednostki organizacyjnej pracodawcy, (zob. Wyrok SN z dnia 8 grudnia 2005r., sygn. I PK 100/05).

W związku z powyższym, w ocenie Sądu wybór powódki jako osoby, z którą należało rozwiązać umowę o pracę nie budził wątpliwości. Powódka jako pracownik Archiwum Zakładowego strony pozwanej nie wykonywała swoich obowiązków w sposób efektywny, bowiem jej skuteczność znacznie odstawała od pozostałych pracowników. Ponadto, strona pozwana również rozwiązała umowę o pracę z E. Ż., która podobnie jak powódka odznaczała się słabą skutecznością przy załatwianiu spraw. Co więcej, powódka mając możliwość poprawy jakości wykonywanej przez siebie pracy nie zrobiła tego, tym samym nie pozostawiając stronie pozwanej innego wyjścia jak tylko rozwiązanie z nią umowy o pracę.

Sąd dokonał ustaleń w niniejszej sprawie w oparciu o zebrane w sprawie dowody z dokumentów oraz zeznań świadków: K. C. (2) (k. 94-96), J. G. (1) (k. 96-98), P. T. (k. 98-101), T. S. (k. 101-103) oraz przesłuchania powódki H. S. (k. 486-488, 518-519) i przesłuchanej z ramienia strony pozwanej J. U. (2) (k. 488-490).

Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy, Sąd dał wiarę przedstawionym w sprawie dowodom z dokumentów, jako że żadna ze stron w toku postępowania nie podważyła skutecznie ich autentyczności i wiarygodności. W szczególności, Sąd oparł się o przedstawione przez stronę pozwaną imienne rozliczenia załatwionych wniosków, z których w istocie wynikało, iż powódka miała najniższy wskaźnik załatwionych spraw.

Oceny zeznań świadków oraz stron, Sąd dokonał w kontekście całego zgromadzonego materiału dowodowego. W ocenie Sądu, zeznania świadków oraz przesłuchanej w charakterze strony pozwanej J. U. (2) należało ocenić jako w pełni wiarygodne, albowiem były one konsekwentne i logiczne oraz wzajemnie się uzupełniały i korespondowały



z pozostałym materiałem dowodowym sprawy, przez co dowiodły, iż wskazana przez stronę pozwaną przyczyna wypowiedzenia była prawdziwa i rzeczywista. Przede wszystkim zeznania te potwierdziły, iż praca powódki była mało efektywna, co przejawiało się w bardzo niskim wyniku w odpowiadaniu na wpływające wnioski. Jednocześnie jak wynika z zeznań świadka P. T. omawiał on na organizowanych spotkaniach z pracownikami miesięczne wyniki załatwionych spraw, w tym również z powódką w trakcie indywidualnej rozmowy. Jednocześnie z zeznań świadka J. G. (1) wynika, iż u strony pozwanej nie działa organizacja związkowa, której członkiem była powódka.

Odnośnie zeznań powódki H. S., Sąd uznał je za miarodajne jedynie w części, w jakiej były zgodne z pozostałym materiałem dowodowym sprawy, odmawiając im przymiotu wiarygodności w pozostałym zakresie. Przede wszystkim, Sąd nie dał wiary powódce jakoby imienne zestawienia załatwionych wniosków były niemiarodajne. Jak zostało bowiem ustalone w toku postępowania w archiwum pracowało 10 osób i kierownik z czego, dwie osoby zajmowały się archiwizacją i ich obowiązki różniły się od obowiązków pozostałych 8 osób, które zajmowały się wydawaniem zaświadczeń i w kręgu tych osób, ich obowiązki podobne. Zatem logicznie rozumując należy stwierdzić, iż były one w stanie wykonać pracę o porównywalnej wartości.

O powyższym, Sąd orzekł w pkt I sentencji wyroku w oparciu o zeznania świadków, które były logiczne, spójne i w pełni korelowały ze zgromadzoną w toku postępowania dowodową dokumentacją, której autentyczności i wiarygodności skutecznie nie podważyła żadna ze stron.

W pkt II sentencji wyroku Sąd zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie na podstawie art. 12 ust 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu w zw. z art. 98 Kodeksu postępowania cywilnego.

Sąd ustalił stawkę 60 zł zgodnie z obowiązującą stawką minimalną w przypadku postępowania o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne i związane z tym roszczenia.

Za tak ustaloną kwotą wynagrodzenia przemawiało również postanowienie Sądu Najwyższego, zgodnie z którym „podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.). Dotyczy to w jednakowym stopniu wynagrodzenia adwokatów i radców prawnych oraz do spraw o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p. albo na podstawie art. 45 § 1 w związku z art. 47 §1 k.p.” ( zob. postanowienie SN z dnia 13 marca 2012 r., II PZ 3/12).

Sąd zasądził w/w kwotę od powódki na rzecz strony pozwanej z uwagi na to, iż powódka sprawę przegrała, a zgodnie z art. 98 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu).