

Sygn. akt XP 670/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 września 2018 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Koziół

Ławnicy: G. M., C. S.

Protokolant: Iwona Markiewicz

po rozpoznaniu w dniu 22 sierpnia 2018 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **M. R.**

przeciwko: **(...) sp. z o.o. we W.**

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem

I. oddala powództwo;

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

III. nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Powód M. R. pozwem z 4 października 2017 r. (data stempla pocztowego), skierowanym przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą we W., wniósł odwołanie od rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem i domagał się zasądzenia od strony pozwanej 10.000,00 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy oraz zasądzenia zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje żądania powód podniósł, że był zatrudniony u strony pozwanej od 1 marca 2017 r., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku samodzielnego księgowego. W dniu 13 marca 2017 r. zostało mu wręczone wypowiedzenie umowy o pracę. Bezpośrednio przez jego wręczeniem, prezes zarządu rozmawiał z powodem wskazując na cztery okoliczności mające uzasadniać wypowiedzenie, nie podając jednak żadnych konkretnych faktów.

W odniesieniu do zarzucanej mu nieporadności zawodowej powód wskazał, że nigdy nie sygnalizowano mu, że jest nieporadny. Powód uważa się za osobę kompetentną i dysponującą wiedzą stosowną do zajmowanego stanowiska. Odnośnie zarzutów związanych z prośzeniem innych pracowników o pomoc przy rozwiązywaniu problemów, powód podniósł, że zdarzało mu się zadawać pytania studentom zatrudnionym u strony pozwanej, ale dotyczyły one co do zasady zagadnień technicznych księgowania w jednym z czterech funkcjonujących programów do księgowania. Księgowanie realizowane jest co do zasady przez zatrudnionych studentów. Powód sprawdzał jedynie poprawność wprowadzanych danych. Powód zwracał się o pomoc do studentów, gdyż dysponowali oni znacznym doświadczeniem praktycznym. Powodowi zdarzało się również prowadzić inne rozmowy ze studentami, były to jednak zwykłe rozmowy biurowe, które nie świadczą o nieporadności powoda. Powód przyznał, że prowadził również rozmowy z kierownikiem

celem uzyskania odpowiedzi, którą z możliwych metod księgowania powód ma wybrać. Zdaniem powoda rozmowy te również nie świadczyły w żadnym stopniu o jego nieporadności.

Odnosząc się do zarzutu „rozsadzania zespołu od wewnątrz”, powód wskazał, że przypuszcza, iż chodzi o podsumowanie wcześniej wskazywanych okoliczności.

Odnosząc się do zarzutu braku oczekiwanej dbałości, staranności, uwagi i zaangażowania w wykonywaniu czynności powód podniósł, że nigdy nie sygnalizowano mu, że oczekuje się od niego wyższej niż dotychczas dbałości, staranności, uwagi i zaangażowania. Wskazał, że co miesiąc otrzymywał premię za rzetelne, poprawne, terminowe i zgodne z przepisami rachunkowymi i podatkowymi wykonywanie obowiązków. W związku z wykonywanymi czynnościami zdarzało mu się pozostawać w pracy dłużej niż wynikało to z zawartej umowy.

Jeżeli chodzi o urlop na żądanie w „gorących okresach dla firmy” powód wskazał, że urlop na żądanie wziął tylko dwukrotnie: 21 kwietnia 2017 r. i 1 września 2017 r. Wyjaśnił, że jego praca determinowana jest przez 3 daty: 5, 20 i 25 dzień każdego miesiąca. Pomimo wzięcia urlopu na żądanie, zdążył wykonać swoje obowiązki w odpowiednim czasie (k. 3-v. 5).

Odpowiadając na pozew **strona pozwana (...) sp. z o.o. z siedzibą we W.** wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie, strona pozwana podkreśliła, że powód został zatrudniony jako samodzielny księgowy. Wskazała, że do podstawowych obowiązków powoda należało między innymi kontrolowanie poprawności wpisów z dokumentami źródłowymi, przygotowywanie dokumentów korygujących, numerowanie dokumentów księgowych zgodnie z numeracją nadaną przez program komputerowy, planowanie i organizacja samodzielnej pracy, dekretowanie i wpisywanie danych z dokumentów do programu komputerowego. Podkreśliła, że powód nie był zwykłym, tzw. „szeregowym” pracownikiem, zajmującym się wprowadzaniem danych do komputera. Samodzielny księgowy w strukturze organizacyjnej strony pozwanej czuwać miał bowiem nad całym procesem księgowania.

Niesamodzielnosc w realizacji powierzonych powodowi zadań objawiała się między innymi tym, że powód nie organizował właściwie swojej pracy, często nie podejmował samodzielnie zadań przypisanych do jego stanowiska, kwitując polecenie ich wykonania stwierdzeniami, z których wynikał jego lekceważący stosunek do powierzonych mu obowiązków. Niejednokrotnie zdarzało się, że powód czekał na odrębne polecenie przełożonego, pomimo tego, że wiedział, że dane zadanie leży w zakresie jego obowiązków. Powód szukał pomocy u pracowników, którym sam miał pomagać i ich nadzorować, co dezorganizowało proces pracy, a także demobilizowało zespół. Postawa powoda świadczyła jednoznacznie o tym, że nie wkładał on oczekiwanego wysiłku w zrozumienie specyfiki zajmowanego przez siebie stanowiska.

Powód obsługiwał różnych klientów, w tym klientów zagranicznych, których obsługa wymagała znacznie szerszego spektrum usług księgowych niż tylko dokonanie księgowania i wyliczenie podatków PIT, CIT i VAT. To powodowało, że terminy istotne z punktu widzenia obsługi przypisanych powodowi klientów, których dopilnowanie leżało w gestii powoda, były u strony pozwanej zdecydowanie liczniejsze. Wykonując powierzone mu obowiązki, powód wykazywał się nieadekwatną do zajmowanego stanowiska niefrasobliwością i beztroską, nie zważając na to, jakie konsekwencje mogą wywołać dla pracodawcy oraz klientów błędnie dokonane wpisy w księgach rachunkowych. Wbrew twierdzeniom powoda, jego błędy były częste i nie były przez niego wychwytywane, trudno nazwać je pomyłkami, które co oczywiste mogą zdarzyć się każdemu.

Pomimo, że powód pracował na stanowisku samodzielnym, niejednokrotnie głośno manifestował swoje niezadowolenie co do żmudnego procesu wprowadzania do systemu komputerowego danych pozyskanych klientów. Wielokrotnie stawiał opór przed wykonywaniem tych czynności licząc, że wykona je za niego ktoś inny. Dopiero po stanowczym poleceniu przełożonego powód przystępował do pracy.

Pomimo znanych mu oczekiwań pracodawcy co do sposobu wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku, po sześciu miesiącach zatrudnienia powód wciąż wymagał pomocy i nadzoru, i to nie tylko ze strony bezpośrednich przełożonych, ale również ze strony osób, które sam winien był nadzorować. Biorąc po uwagę specyfikę wykonywanej przez powoda pracy, a także przedmiot działalności pracodawcy, przedstawione okoliczności uzasadniały utratę zaufania do powoda.

Strona pozwana zaprzeczyła jakoby powód kiedykolwiek świadczył pracę w godzinach nadliczbowych oraz jakoby nie został przeszkolony w zakresie używanych programów komputerowych.

Odnosząc się do okoliczności wręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę, strona pozwana wskazała, że bezpośrednio przed tą czynnością, powód został szczegółowo poinformowany przez prezesa zarządu o powodach podjętej decyzji (k. 18-46).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód M. R. w okresie od 1 marca 2017 r. do 31 października 2017 r. był pracownikiem strony pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą we W., zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku samodzielnego księgowego.

Umowa o pracę uległa rozwiązaniu na skutek wypowiedzenia złożonego przez stronę pozwaną. Jako przyczynę wskazano utratę zaufania dotyczącą możliwości pracy na stanowisku samodzielnego księgowego, w szczególności:

- nieporadność zawodową wynikająca z niewiedzy bądź niewystarczających kompetencji,
- brak oczekiwanej dbałości, staranności, uwagi i zaangażowania w wykonywaniu czynności na zajmowanym stanowisku.

Oświadczenie zostało wręczone powodowi 13 września 2017 r.

Dowód:

- Okoliczności bezsporne.

Do podstawowych obowiązków powoda na stanowisku samodzielnego księgowego należało:

- segregowanie dokumentów, dekretowanie, przygotowywanie i wpisywanie danych z dokumentów do programów komputerowych związanych z obsługą księgową firm zgodnie z obowiązującymi przepisami oraz obowiązująca dokumentacją firmy wynikającą z Ustawy o Rachunkowości, posiadanych kwalifikacji księgowych, obliczenie wyniku podatkowego oraz rachunkowego, przygotowanie deklaracji podatkowych na podstawie ksiąg rachunkowych, sprawozdań finansowych, sprawozdań statystycznych oraz sprawozdań dla klienta,
- kontrolowanie poprawności wpisów z dokumentami źródłowymi, przygotowywanie dokumentów korygujących, wprowadzanie korekt, dekretacja lub numerowanie dokumentów księgowych zgodnie z numeracją nadana przez programy komputerowe oraz dokonywanie w okresach sprawozdawczych archiwizacji zgodnie z obowiązującą dokumentacją księgową,
- utrzymywanie kontaktów z klientem, wg wytycznych przełożonego,
- nieustanne kształcenie i doskonalenie w zakresie obowiązujących przepisów dotyczących wykonywanej pracy oraz przewidywanych zastępstw, systematyczne zaznajamianie się z przepisami i normami obowiązującymi u pracodawcy oraz ich stosowanie w codziennej pracy,
- planowanie i organizacja samodzielnie pracy w taki sposób, aby najpóźniej w dniu 18 każdego miesiąca wszystkie dokumenty dostarczone od klientów za okres poprzedni były zaksięgowane, ich poprawność oraz ujęcie w systemie

FK oraz rejestrach VAT zweryfikowana, klient uzupełnił brakujące dokumenty, przygotowane wstępne deklaracje podatkowe oraz sprawozdania na podstawie danych z ksiąg rachunkowych obsługiwanych firm, a w terminie ustawowym zamknięte księgi rachunkowe i sporządzone sprawozdania statystyczne,

- obowiązki informacyjne: pracę z dokumentami, kontakty z klientami, wyjaśnienia oraz inne ważne zdarzenia mające wpływ na obsługiwaną firmę lub sytuacje pracodawcy, powód każdorazowo miał rejestrować w Karcie pracy z klientem (tzw. żółta teczka) bieżąco w trakcie pracy. O wszelkich nie zgodnościach w dostarczonych przez Klienta dokumentach księgowych oraz o wykrytych błędach w dokumentacji podatkowo-księgowej miał niezwłocznie informować pracodawcę. W trakcie księgowania miał posługiwać się w systemach finansowo-księgowych własnym nazwiskiem oraz hasłem. Na koniec każdego dnia miał wypełniać obowiązujący w firmie (...).

- przygotowanie sprawozdań statystycznych dla (...) oraz deklaracji według potrzeb klienta i ustaleń wewnętrznych firmy,

- przestrzeganie ustaleń porządkowych, ewidencyjnych oraz dotyczących zachowania tajemnicy służbowej, czynne uczestnictwo w akcjach promocyjnych i reklamowych firmy, ochrona dobrego imienia pracodawcy oraz jego pozytywny wizerunek w otoczeniu. Uczestniczenie w utrzymywaniu w czystości pomieszczeń biura, w którym znajduje się stanowisko pracy, przestrzeganie przepisów przeciwpożarowych i zasad BHP oraz przestrzeganie zasad zabezpieczenia przed kradzieżą lub zniszczeniem wyposażenia firmy pracodawcy,

- wykonywanie innych czynności zleconych przez Pracodawcę doraźnie mających wpływ na funkcjonowanie Biura Rachunkowego i wynikających z potrzeb i specyfiki pracy firmie Pracodawcy.

Dowód:

- Zakres obowiązków – w aktach osobowych powoda.

Strona pozwana zajmuje się obsługą księgową podmiotów gospodarczych. Z uwagi na rozpoczęcie dużego projektu, związanego z obsługą zagranicznej firmy będącej w organizacji, w tym również w zakresie rachunkowości, strona pozwana poszukiwała specjalisty na samodzielne stanowisko oraz dodatkowo asystenta. Zakres obowiązków księgowych w przypadku tego projektu był bardzo duży. Dokonywano bardzo licznych operacji na wielu kontach księgowych, rozliczano bardzo duże kwoty, co wymagało to szczególnej uwagi. Ponadto nowo zatrudniony samodzielny księgowy miał być osobą, która będzie zastępowała podczas nieobecności samodzielnego księgowego T. C., który miał problem z wykorzystaniem należnego mu urlopu z uwagi na konieczność obecności w spółce osoby bardzo kompetentnej i ilość oraz rodzaj wykonywanych przez spółkę zadań. Spółka potrzebowała osoby, która legitymowałaby się odpowiednim doświadczeniem i była gotowa do tego, by po wdrożeniu w zakresie programów obsługiwanych przez spółkę wykonywać pracę samodzielnego księgowego.

Każda nowa osoba jest zapoznawana z całym procesem księgowania, tj. zaczyna od wprowadzania dokumentów, analizy, sporządzania sprawozdań. Po otrzymaniu dokumentów, księgowy musi ocenić je pod względem formalnym, merytorycznym, zastanowić się jak mają zostać zadekretowane, wprowadzić do systemu i w oparciu o te dane sporządzić odpowiednie sprawozdania.

Powód został zatrudniony na stanowisko samodzielnego księgowego, głównie do obsługi nowego projektu. Dodatkowo miał obsługiwać również mniejsze podmioty. Pierwszą rozmowę kwalifikacyjną przeprowadził z nim prezes zarządu R. K., zaś drugą rozmowę - T. C.. Z CV powoda wynikało, że kwalifikacje powoda w pełni odpowiadają potrzebom pozwanej spółki, powód miał bowiem wymagane wykształcenie i kilkuletnie doświadczenie w księgowości, w tym przez pewien okres był samodzielnym księgowym. T. C. przekazał powodowi, że firma posiada dużo klientów i w planach ma podział obowiązków pomiędzy nim a powodem. Wskazał, że powód i T. C. będą się zastępowali w czasie swoich nieobecności. Powód został poinformowany na jakich programach księgowych pracuje strona pozwana. Strona pozwana dysponowała wówczas czterema programami komputerowymi służącymi do wprowadzania danych i grupowania ich na kontach oraz do sporządzania deklaracji podatkowych. Powód nie znał tych programów, nie

stanowiło to jednak przeszkody, ponieważ programy do księgowania są do siebie w pewnym stopniu podobne, a ponadto z dotychczasowych doświadczeń strony pozwanej wynikało, że nowi pracownicy szybko - w okresie do półtora miesiąca - wdrażają się w pracę w tych programach, w takim bowiem okresie wdrożyło się do pracy u pozwanej ok 20 osób przy zmianie systemu, przy czym część z nich miała formalnie niższe kwalifikacje niż powód. Przed zatrudnieniem u pozwanego powód był informowany, że będzie osobą odpowiedzialną za samodzielne prowadzenie nowego klienta. Przygotowanie do samodzielnej pracy, na stanowisku samodzielnego księgowego, było podstawowym kryterium podczas rekrutacji, o czym powód był informowany. Strona pozwana liczyła na to, że po miesiącu – dwóch powód, który formalnie spełniał wszystkie istotne dla firmy wymagania, będzie w pełni samodzielnie prowadził klientów i będzie mógł zastępować T. C.. Z tej przyczyny powód został zatrudniony od razu na podstawie umowy na czas nieokreślony, bez okresu próbnego, dostał wysoką pensję i premię, jaką otrzymywali stale wszyscy pracownicy pozwanej.

Bezpośrednim przełożonym powoda był T. C., który nadzorował także pracę dwóch asystentów (studentów), przypisanych również do nowego klienta.

W pierwszym okresie zatrudnienia powód był zapoznawany z działaniem firmy i programami. Nie wymagano w tym okresie od powoda takiej wydajności i samodzielności, jak od doświadczonych pracowników. T. C. szkolił powoda, pokazywał mu jak dany system pracuje, co i jak można w nim księgować, udzielał mu licznych wskazówek odnośnie działania systemów. Z czasem T. C. zaczął oczekiwać i wymagać od powoda samodzielności. Po okresie wdrożenia powód wprowadzał dane do systemu, swoją pracę wykonywał jednak niedokładnie. Nie tylko popełniał liczne błędy, ale również nie dokonywał w sposób właściwy analizy i autokorekty, podczas gdy sprawdzanie swojej pracy, wychwytywanie i samodzielne poprawianie błędów swoich i swoich podwładnych należy do podstawowych obowiązków samodzielnego księgowego. T. C. pokazywał powodowi dane zawierające błędy, które należało poprawić. Powodowi zdarzało się między innymi błędnie zaksięgować dokumenty, co powodowało, że deklaracja podatkowa była źle wystawiona i trzeba było ją poprawiać. Jeden z asystentów których pracą miał nadzorować powód, przy rozliczeniu jednej z firm wprowadził dwukrotnie do systemu tę samą fakturę, co spowodowało konieczność sporządzenia korekty deklaracji VAT, ponieważ powód, który miał obowiązek sprawdzić pracę tego asystenta, nie wyłapał tego błędu. Błędy zdarzały się powodowi przez cały okres zatrudnienia. Powód przez cały okres zatrudnienia pytał o wiele aspektów pracy i nie organizował prawidłowo i samodzielnie swojej pracy. U strony pozwanej panuje zwyczaj konsultowania trudniejszych zagadnień, jednakże pytania zadawane przez powoda po miesiącach zatrudnienia dotyczyły kwestii, które powinny być mu już znane.

Pracownicy strony pozwanej pracują w otwartej sali. Z uwagi na specyfikę pracy, każdy pracownik musi być skoncentrowany i skrupulatny. Powód zachowywał się w pracy w sposób towarzyski i sympatyczny, ale głośny - często inicjował rozmowy z innymi pracownikami, które nie były związane z pracą, mówił donośnym tonem, nie zaś – jak to przyjęte u pozwanej – ściszym - i często podejmował tematy wyjazdów wakacyjnych, co dekoncentrowało innych pracowników.

T. C. nie miał zastrzeżeń do planowanego przez powoda urlopu wypoczynkowego. Z uwagi na podejście powoda do wykonywanych obowiązków, T. C. miał jednak uwagi do 2 dni urlopu wziętych przez powoda na żądanie, z dnia na dzień, w okresie dużej ilości pracy w spółce. Powód tłumaczył, że wziął ten urlop, ponieważ cierpi na migreny.

Z czasem, z uwagi na błędy popełniane powoda, T. C. przestał mieć pewność, że dane podane przez powoda są właściwe, przez co stracił do powoda zaufanie i musiał poświęcać swój dodatkowy czas na przeglądanie dokumentów i dokonywanie korekty pracy powoda. Swoje uwagi T. C. przekazywał powodowi, jednak nie wpływały one na poprawę jego pracy.

Dowód:

- Zeznania świadka T. C. złożone na rozprawie 06.06.2018 r.,

- Wyjaśnienia powoda M. R. złożone na rozprawie 22.08.2018 r.,
- Wyjaśnienia przesłuchanego w charakterze strony pozwanej R. K. złożone na rozprawie 22.08.2018 r.

W dniu 12 września 2017 r. powód udał się do R. K. z zapytaniem czy jest zadowolony z jego pracy. Został poinformowany, że odpowiedź uzyska jutro, gdyż wtedy zbiera się zarząd.

W dniu 13 września 2017 r., pod koniec dnia pracy, powód został poproszony do gabinetu R. K., gdzie został zapytany, jak ocenia swoją pracę. Powód odparł, że dobrze. Wówczas R. K. poinformował powoda, że on ma inne zdanie na ten temat i zaproponował mu rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron oraz wypłatę jednomiesięcznego wynagrodzenia. R. K. poinformował powoda, że nie podoba mu się, że powód bierze urlop na żądanie w newralgicznych dniach, że nie wykazuje takiej samodzielności jakiej od niego oczekiwano, że nie jest w stanie samodzielnie zorganizować wykonywania obowiązków, nie wykazuje należytej dbałości i staranności w wykonywaniu obowiązków, co skutkuje licznie popełnianymi błędami. Zarzucił powodowi, że prowadzi rozmowy ze studentami pytając się ich o różne kwestie, które powinien już wiedzieć sam. Powód nie zgodził się na złożoną propozycję podpisania porozumienia, w związku z czym zostało mu wręczono wypowiedzenie umowy o pracę.

W uzasadnieniu pisemnym wypowiedzenia umowy o pracę z zachowaniem miesięcznego terminu wypowiedzenia jako przyczynę wypowiedzenia wskazano utratę zaufania, dotyczącą możliwości pracy na stanowisku samodzielnego księgowego, a w szczególności nieporadność zawodową wynikającą z niewiedzy bądź niewystarczających kompetencji oraz brak oczekiwanej dbałości, staranności, uwagi i zaangażowania w wykonywaniu czynności na zajmowanym stanowisku.

Decyzję o zwolnieniu powoda podjął cały zarząd, w oparciu o informacje przekazywane na bieżąco przez T. C., który średnio 2 razy w tygodniu relacjonował R. K. sytuację w zespole. W pierwszych miesiącach pracy T. C. na pytanie R. K. o jakość pracy powoda odpowiadał, że powód się jeszcze uczy, potrzebuje jeszcze trochę czasu, by się w pełni wdrożyć. Z uwagi na brak poprawy jakości pracy, w końcowym okresie zatrudnienia T. C. na zapytanie przełożonego R. K. informował, że jakość pracy powoda nie jest zadowalająca, i że z uwagi na popełniane błędy, nie może on zastępować T. C. w pracy.

Dowód:

- Wyjaśnienia powoda M. R. złożone na rozprawie 22.08.2018 r.,
- Wyjaśnienia przesłuchanego w charakterze strony pozwanej R. K. złożone na rozprawie 22.08.2018 r.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda, liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 3.600,29 zł brutto.

Dowód:

- Zaświadczenie o zarobkach – w aktach osobowych powoda.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawę prawną roszczenia powoda stanowił art. 45 § 1 k.p. Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie miało na celu ustalenie, czy strona pozwana, dokonując wypowiedzenia umowy o pracę powodowi, uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc czy wypowiedzenie spełniało wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), i czy podana przyczyna wypowiedzenia była konkretna, rzeczywista i prawdziwa.

Wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. jest zwykłym sposobem rozwiązywania umowy o pracę, a pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań. Prawo wypowiedzania umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony ograniczone jest jednak klauzulą generalną, w myśl której każde wypowiedzenie tego rodzaju umowy musi zawierać uzasadnienie merytoryczne. Zgodnie z przepisem art. 30 § 4 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zatem zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej, przy czym przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Przyczyna ta jednak nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem jak już wskazano, wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (patrz wyrok SN z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

Zgodnie z wykładnią Sądu Najwyższego, zawartą między innymi w wyroku z dnia 10 maja 2000r. (I PKN 641/99 OSNP 2001/20/618, Pr.Pracy 2001/1/33) „naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika”. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, iż przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997r. (I PKN 315/97 OSNP 1998/17/501), „ma umożliwić mu, dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym, zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (odszkodowania lub przywrócenia do pracy)”.

Sąd dokonując zasadności wypowiedzenia i jego zgodności z prawem zobligowany jest do jego kontroli w kontekście przyczyn powołanych w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę (zob. wyrok SN z 1 lutego 2000r., I PKN 496/98; wyrok SN z 19 lutego 1999r., I PKN 571/98; wyrok SN z 10 listopada 1998r., I PKN 434/98). Pracodawca nie może zatem je uzupełniać, ani powoływać się na inne przyczyny niż wskazane, po złożeniu pracownikowi oświadczenia woli (zob. wyrok SN z 19 lutego 1999r., I PKN 571/98; wyrok SN z 10 listopada 1998r., I PKN 423/98). Oznacza to, że przyczyny podane w wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę, zakreślają granice jego sądowej kontroli.

Wypowiadając powodowi umowę o pracę, strona pozwana powołała się na utratę zaufania dotyczącą możliwości pracy na stanowisku samodzielnego księgowego, a w szczególności nieporadność zawodową wynikającą z niewiedzy bądź niewystarczających kompetencji oraz brak oczekiwanej dbałości, staranności, uwagi i zaangażowania w wykonywaniu czynności na zajmowanym stanowisku.

Ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości wskazanej przyczyny spoczywał na stronie pozwanej.

Przede wszystkim, w ocenie Sądu, bezzasadny był zarzut powoda odnośnie ogólnikowości podanej przyczyny. Przyczyna wypowiedzenia niewątpliwie powinna być skonkretyzowana. Nie oznacza to jednak obowiązku wyczerpującego powołania wszystkich okoliczności, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny wypowiedzenia polega nie tyle na jej opisaniu w sposób szczegółowy, co na precyzyjnym wskazaniu tych okoliczności, które są przyczyną wypowiedzenia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą oceny, czy wypowiedzenie było uzasadnione (patrz uzasadnienie wyroku SN z 20.01.2015 r., I PK 140/14 – publ. portal orzeczeń SN).

Należy podkreślić, że wskazując na utratę zaufania, strona pozwana powołała dwie konkretne okoliczności uzasadniające jej stanowisko, w szczególności zaś brak oczekiwanej staranności i nieporadność zawodową, uniemożliwiające pracę na stanowisku samodzielnego księgowego. Ponadto, jak wynika z okoliczności sprawy, w momencie wręczania oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, R. K. przedstawił powodowi jeszcze bardziej szczegółowe okoliczności związane z utratą zaufania do jego osoby jako samodzielnego księgowego. Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika również, że T. C. niejednokrotnie, szczególnie w ostatnim okresie zatrudnienia,

zwracał powodowi uwagę na popełniane błędy, brak staranności i samodzielności. W świetle całokształtu okoliczności sprawy nie sposób przyjąć, by powód nie zdawał sobie sprawy z jakiej przyczyny pracodawca utracił do niego zaufanie.

Odnosząc się natomiast do samej przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy stwierdzić należy, że utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń (wyrok SN z 25 listopada 1997 r., I PKN 285/97, OSNP 1998/18/538, Wokanda 1998/12/29, M.Prawn. 1999/7/41). Powołanie się przez pracodawcę na utratę zaufania i wskazanie okoliczności, które legły u jej podstaw, spełnia wymagania co do formy wypowiedzenia w zakresie określonym w art. 30 § 4 k.p., a to, czy podane przez pracodawcę fakty istniały obiektywnie i czy uzasadniały utratę zaufania, stanowi przedmiot oceny w płaszczyźnie art. 45 § 1 k.p. W przypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych faktów, w pierwszej kolejności należy ocenić, czy wskazane przez pracodawcę okoliczności mogły uzasadniać utratę zaufania do pracownika, a następnie, pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii - czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadnia wypowiedzenie stosunku pracy (wyrok SN z 2 października 2012 r., II PK 60/12).

Wskazując na utratę zaufania, strona pozwana powołała się na dwie okoliczności:

- nieporadność zawodową wynikającą z niewiedzy bądź niewystarczających kompetencji,
- brak oczekiwanej dbałości, staranności, uwagi i zaangażowania w wykonywaniu czynności na zajmowanym stanowisku.

Powód został zatrudniony na stanowisku samodzielnego księgowego. Strona pozwana planowała bowiem utworzenie dwóch zespołów, którymi kierowaliby powód oraz T. C.. Powód i T. C. mieli się wzajemnie uzupełniać i zastępować w czasie nieobecności w pracy któregoś z nich. Początkowo, przez okres około 2 miesięcy, powód był wdrażany w nowe obowiązki. Został zapoznany z funkcjonującymi u pozwanej programami księgowymi i systemem pracy. Po upływie ok. 2 miesięcy pracodawca oczekiwał, że powód się usamodzielni i zacznie świadczyć pracę w sposób adekwatny do jego wysokich kompetencji oraz przedstawionych mu podczas rekrutacji wysokich oczekiwań pracodawcy. Ponieważ powód został zatrudniony na stanowisku samodzielnego księgowego i miał już doświadczenie jako samodzielny księgowy, oczekiwano, że po okresie wstępnym zacznie wykazywać się odpowiednią dla stanowiska samodzielnością. Powód nie wykazywał jednak w tym zakresie znaczących postępów. Bezpośredni przełożony powoda T. C. miał liczne zastrzeżenia do jego pracy. Powód nie dokonywał bieżącej autokorekty swojej pracy, popełniał liczne błędy w księgowaniu, które można było łatwo zweryfikować, angażował w swoją pracę inne osoby, miał trudności z pracą analityczną. Od osoby zatrudnionej na samodzielnym stanowisku i posiadającej wcześniejsze, kilkuletnie doświadczenia oraz świadomej oczekiwań wobec niej, strona pozwana oczekiwała samodzielności w wykonywaniu obowiązków księgowych, realnego wypełniania obowiązku kontrolowania pracy innych pracowników i czuwania nad prawidłowym procesem księgowania dokumentów powierzonych im do obsługi klientów. Tymczasem wdrożenie się powoda do pracy, które miało się zakończyć po ok. 2 miesiącach, bo przez taki okres wdrażali się inni pracownicy, po 5 miesiącach pracy powoda nadal nie było procesem zakończonym. Pomimo uwag przełożonego powód nie wychwytywał wszystkich swoich błędów, oczekiwał pomocy od innych pracowników, w tym studentów, czekał na dyspozycje zamiast sam organizować pracę, a ponadto rozpraszał innych pracowników. T. C., który początkowo czekał, aż upłynie czas niezbędny do wdrożenia, obserwował brak znaczącego postępu u powoda w kolejnych miesiącach i nadal kontrolował pracę powoda, ponieważ nie miał zaufania, że powód wykona obowiązki prawidłowo. Powód nie spełniał oczekiwań, dla jakich był zatrudniony, nie był w pracy równorzędnym partnerem dla T. C. i nie mógł go zastępować, był kolejnym pracownikiem, którego T. C. musiał nadzorować i sprawdzać.

Powód wskazywał, że nie został przeszkolony z pracy w żadnym z używanych przez stronę pozwaną programów komputerowych. Sąd ustalił jednak na podstawie zeznań świadka T. C. i przesłuchania pozwanego, że T. C. zapoznał powoda ze wszystkimi programami. Powód nie przeszedł wprawdzie formalnego szkolenia, ale – podobnie jak wszyscy inni pracownicy pozwanej – był szkolony przez przełożonego. Zeznania świadka i wyjaśnienia pozwanego w tym

zakresie Sąd uznał za w pełni wiarygodne, jest bowiem logiczne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, że pracodawca, któremu zależy na szybkim usamodzielnieniu się pracownika, przekazuje mu wiedzę na temat funkcjonowania spółki i narzędzi pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego powołane i wykazane w toku procesu przez stronę pozwaną okoliczności dotyczące przebiegu zatrudnienia powoda mogły uzasadniać utratę zaufania przełożonych do powoda. Powód został zatrudniony na stanowisku samodzielnego księgowego. Formalnie spełniał wszystkie wymagania pracodawcy – posiadał właściwe wykształcenie, kilkuletnie doświadczenie, przez co w ocenie strony pozwanej stanowił – jak wynikało z zeznań – „gotowy produkt”. Swoje obowiązki księgowe powód miał więc wykonywać samodzielnie, z należytą dbałością i starannością, a ponadto miał również nadzorować pracę asystentów. W konsekwencji oczekiwano od powoda znacznie większej samodzielności i staranności, niż od pracownika na niższym stanowisku (w szczególności od zwykłego księgowego). Postępowanie dowodowe wykazało zaś że, powód wykonywał swojej obowiązki w sposób mało samodzielny, popełniał liczne błędy, których samodzielnie nie korygował, co wymuszało konieczność sprawdzania jego pracy przez T. C.. Strona pozwana pomimo zatrudniania powoda przez niemal pół roku, nadal nie posiadała pracownika i oczekiwanym stopniu samodzielności i dokładności, a pracownika wymagającego nadzoru i kontroli.

Podkreślić również należy, że nie ma podstaw do uznania wskazanych przez stronę pozwaną przyczyn za zbyt ogólnikowe i niejasne, a w rezultacie powodujące, że powód nie wiedział, za co był zwolniony. Jak wynika z jednolitego orzecznictwa, pracodawca nie musi wskazywać w wypowiedzeniu konkretnych zdarzeń, może powołać się na zbiorczo określone okoliczności. Przyczyny wypowiedzenia nie muszą bowiem charakteryzować się znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy. Nie jest też wymagane, udowodnienie zawinionego działania pracownika (por. wyrok SN z 3 sierpnia 2007 r., I PK 79/07, MPPr. 2007/12/651). Ponadto w stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie (tak teza V uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164).

Wskazanie w treści pisma wręzonego pracownikowi zatrudnionemu na bardzo odpowiedzialnym, samodzielnym stanowisku, że był zbyt mało samodzielny i dokładny oraz niewystarczająco zaangażowany w pracę, nie budzi wątpliwości co do motywów, jakimi kierował się pracodawca. Prawdziwość tych zarzutów została zaś w toku postępowania przez pozwaną wykazana.

Stan faktyczny w sprawie Sąd Rejonowy ustalił zarówno w oparciu o osobowe źródła dowodowe, jak i o dowody z dokumentów, które nie były kwestionowane przez strony i nie budziły wątpliwości co do ich prawdziwości, w szczególności z dokumentów znajdujących się w aktach osobowych, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania.

Oceny zeznań świadków oraz wyjaśnień stron Sąd dokonał w kontekście całokształtu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Sąd dał wiarę zeznaniom świadka oraz wyjaśnieniom R. K., które zgodnie potwierdzają okoliczności stanu faktycznego. Świadek T. C., który był przełożonym powoda, w trakcie swoich zeznań wyczerpująco opisał okoliczności zatrudnienia i współpracy z powodem i jednoznacznie wskazał, że powód po okresie wstępnym nie okazał się osobą na tyle samodzielną, aby można było mu bez obaw powierzyć wykonywanie odpowiedzialnej pracy samodzielnego księgowego i zastępowanie świadka w czasie jego nieobecności. Sąd miał na uwadze, że świadek T. C. jest nadal pracownikiem strony pozwanej, jednakże w sprawach pracowniczych jest to sytuacja typowa i okoliczność ta sama w sobie nie dyskwalifikuje automatycznie wiarygodności zeznań takiego świadka. Sąd Rejonowy nie dopatrył się w zeznaniach świadka podstaw do ich zakwestionowania, świadek zeznał bowiem logicznie, spontanicznie, konsekwentnie i wyczerpująco. Ponadto jego zeznania potwierdziła strona pozwana.

Wyjaśnieniom powoda Sąd dał wiarę jedynie w takim zakresie, w jakim korespondowały one z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie. Należy zwrócić uwagę że powód w zasadzie nie kwestionował tego, że popełniał błędy i że poszukiwał pomocy u innych pracowników, a jedynie w inny sposób oceniał wagę tych okoliczności i ich znaczenie dla oceny jego pracy. Tymczasem to pracodawca decyduje, czy dany pracownik spełnia

jego oczekiwania. W niniejszej sprawie oczekiwania te były powodowi znane, wynikały z charakteru stanowiska, na jakie był zatrudniony i rodzaju powierzonych mu zadań. Skoro strona pozwana pomimo półrocznego zatrudniania powoda nadal nie pozyskała pracownika wystarczająco w jej ocenie samodzielnego i dokładnego, miała prawo dokonać wypowiedzenia umowy o pracę. Kształtowanie polityki kadrowej jest bowiem wyłącznym uprawnieniem pracodawcy.

Mając na uwadze przeprowadzone powyżej rozważania należało uznać, że powództwo było nieuzasadnione i podlegało oddaleniu, o czym orzeczono w punkcie I sentencji wyroku.

Orzeczenie o kosztach w punkcie II sentencji wyroku, znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c. zgodnie z którym, strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Reguła ta dotyczy także spraw rozpatrywanych przez sądy pracy. Jeżeli zatem pracownik przegra sprawę pracowniczą, winien liczyć się z obowiązkiem zwrotu przeciwnikowi kosztów procesu obejmujących koszty sądowe (o ile były poniesione) oraz koszty zastępstwa procesowego strony reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika.

W myśl art. 98 § 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c., do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez radcę prawnego zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego radcy prawnego, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez Sąd osobistego stawiennictwa strony.

W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez stronę pozwaną były koszty wynagrodzenia pełnomocnika ją reprezentującego, które zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1804 ze zm.) wynosiły 180,00 zł.

W punkcie III sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi w postaci opłaty od pozwu, 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 (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) 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 powód, który sprawę przegrał, był zwolniony od kosztów sądowych z mocy ustawy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.