

Sygn. akt XP 778/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 lipca 2017 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy

i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Ławnicy: Z. K., M. A.

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu w dniu 7 lipca 2017 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **D. R.**

przeciwko: **(...) sp. z o.o. w B.**

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę

I. umarza powództwo w zakresie, w jakim powódka cofnęła pozew ze zrzeczeniem się roszczenia, tj. co do kwoty 4.518,93 zł;

II. zasądza od strony pozwanej (...) sp. z o.o. w B. na rzecz powódki D. R. kwotę 7481,07 zł brutto (siedem tysięcy czterysta osiemdziesiąt jeden złotych i 07/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 11.01.2017 r. do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę;

III. w pozostałym zakresie powództwo oddala;

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

V. nakazuje stronie pozwanej uiszczenie na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia kwotę 375 zł tytułem części nieuiszczonej przez powódkę opłaty sądowej od pozwu;

VI. wyrokowi w punkcie II nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2493,69 zł.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 1 grudnia 2016 r. (data stempla pocztowego) **powódka D. R.** wniosła o zasądzenie od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w B. kwoty 12 000 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, oraz o zasądzenie od strony pozwanej kosztów procesu, wraz z ewentualnymi kosztami zastępstwa procesowego, wg norm przepisanych (k. 3 – 5).

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie powódka wskazała, że pracownikiem pozwanej była od dnia 12 grudnia 2007 r. Wypowiadając powódce umowę o pracę strona pozwana powołała się na następujące przyczyny: 1) niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązków pracowniczych i w konsekwencji osiągnięcie niskich efektów pracy w porównaniu z efektami pracy uzyskiwanymi przez innych pracowników, potwierdzone na formularzu oceny pracy dokonanej przez nadzorujące osoby uprawnione (5/20 punktów, znacznie poniżej oceny na zmianie), 2) brak dbałości i staranności w wykonywaniu obowiązków pracowniczych na stanowisku pracownika produkcji działu prasy.

Powódka podniosła, że przez niemalże 9 lat pracy w pozwanej spółce nie otrzymała żadnego upomnienia, notatki służbowej, nagany, nie korzystała nawet z przysługującego jej prawa zgłoszenia urlopu na żądanie, a wyniki pracy powódki zostały nagrodzone premią. Z uwagi na powyższe w ocenie powódki przyczyna wskazana w punkcie 1 wypowiedzenia oparta jest na nieprawdziwych przyczynach. Wątpliwości powódki wzbudziła także wystawiona jej ocena, o której przeprowadzeniu powódka dowiedziała się dopiero z pisma wypowiadającego umowę o pracę. Nie są znane powódce kryteria, data, wynik, popełnione rzekomo błędy i nieprawidłowości, ujęte w przedmiotowej ocenie.

Powódka dodała, że w ciągu ostatnich kilku miesięcy zwalnianych jest miesięcznie kilkunastu pracowników z długoletnim stażem. Większość tych osób zwalnianych jest z takich przyczyn, jak w przypadku powódki. W ocenie powódki ten proceder ma na celu obejście przez pozwanego przepisów o zwolnieniach grupowych.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) Sp. z o.o. w B. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wraz z opłatą skarbową od każdego stosunku pełnomocnictwa (k. 23 – 30).

W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, że powódka od końca 2015 r. świadczyła pracę w dziale (...). W 2016 r. powódce przydzielono pracę w dziale (...) (pracownik produkcji). W czerwcu 2016 r. przeprowadzono ocenę powódki. Z uwagi na nieobecność powódki w pracy w okresie lipiec – październik 2016 r. przeprowadzone w sierpniu i październiku 2016 r. oceny nie objęły powódki. Po powrocie do pracy jakość pracy i postawa powódki od dnia poprzedniej oceny nie uległa poprawie, w związku z czym w dniu 29 listopada 2016 r. pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę.

Odnosząc się do przeprowadzonej w czerwcu 2016 r. oceny strona pozwana wskazała, że w wyniku oceny powódka uzyskała tylko 5 punktów, co jest wynikiem bardzo słabym, dużo poniżej średniej wśród innych pracowników działu press. Pozwana spółka podkreśliła, że w związku z kryzysem w branży elektronicznej, przeważającą branżą produkcji staje się branża motoryzacyjna. Pozwana przykładła szczególną uwagę do ocen wydajności pracowników, które są sporządzane przez bezpośrednich przełożonych. Oceny takie są dokonywane na tle wszystkich pracowników produkcji oraz pracowników poszczególnych linii produkcyjnych. Nie bez znaczenia są też wdrażane na przestrzeni ostatniego roku działania zmierzające do uelastycznienia produkcji, co związane jest z dokonywanymi obok standardowych ocen wydajności ocenami pracowników pod względem ich potencjału rozwojowego i przydatności.

Postawa i predyspozycje powódki zdyskwalifikowały ją do pracy przy nowym procesie produkcji dla branży motoryzacyjnej. Strona pozwana wskazała, że z ocen przeprowadzonych w okresie ponad 5 miesięcy wynika jednoznacznie, że praca powódki pozostawała zdecydowanie poniżej przeciętnej oceny w dziale.

Odnosząc się do drugiej z przyczyn wypowiedzenia strona pozwana podniosła, że powódka, mimo przejścia szkolenia, nie pracowała dobrze w dziale press. Skoro zaś powódka nie była w stanie przestawić się na konieczne zmiany, to niemożliwa była kontynuacja stosunku pracy. Pozwana dodała, że niewykonywanie lub nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych, w tym również przez powódkę, powodowało, że pozwana ponosiła wysokie koszty reklamacji, koszty naprawy wadliwych komponentów automotive, dodatkowe koszty transportu komponentów zareklamowanych przez klientów.

Pozwana spółka podkreśliła także, że nie są u niej przeprowadzane zwolnienia grupowe, a ponadto nie jest prawdą, że w ostatnich miesiącach doszło u niej do wielu zwolnień pracowników w zakładzie. Zwolnienia grupowe związane

z redukcją zamówień dla klientów produkujących elektronikę, a tym samym redukcją etatów, zostały uzgodnione ze stroną społeczną i miały miejsce w okresie maj – lipiec 2015 r. Proces ten został przeprowadzony i zakończony.

Na rozprawie w dniu 29 marca 2017 r. powódka, w odpowiedzi na przedłożone przez stronę pozwaną zaświadczenie o wysokości zarobków, sprecyzowała żądanie pozwu wskazując, że domaga się zasądzenia kwoty 7 481,07 zł (tj. trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia) wraz z odsetkami ustawowymi. W pozostałym zakresie, tj. co do kwoty 4 518,93 zł, powódka cofnęła powództwo ze zrzeczeniem się roszczenia (k. 95).

Na rozprawie w dniu 7 lipca 2017 r. pełnomocnik powódki sprecyzował roszczenie w zakresie dochodzonych odsetek ustawowych od kwoty głównej wskazując, iż odsetki liczy od daty doręczenia odpisu pozwu (k. 113).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka D. R. pozostawała zatrudniona przez stronę pozwaną (...) Sp. z o.o. w B. na podstawie kolejnych umów o pracę: z dnia 12 grudnia 2007 r., zawartej na czas określony do dnia 12 grudnia 2009 r., z dnia 13 grudnia 2009 r., zawartej na czas określony do dnia 12 grudnia 2014 r., a następnie z dnia 13 grudnia 2014 r., zawartej na czas nieokreślony.

Powódka zatrudniona została na stanowisku pakowacza. W dniu 12 grudnia 2007 r. powódka odbyła szkolenie stanowiskowe na przedmiotowym stanowisku pracy.

Od dnia 1 sierpnia 2015 r. powódka objęła stanowisko pracownika produkcyjnego. W dniu 8 kwietnia 2015 r. powódka odbyła szkolenie stanowiskowe na przedmiotowym stanowisku pracy.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wynosiło 2 493,69 zł brutto. W okresie zatrudnienia (m.in. w marcu 2015 r.) powódka otrzymywała dodatkowe składniki wynagrodzenia, nazwane (...) i (...).

Dowód: Umowa o pracę z dnia 12.12.2007 r. na czas określony (k. 6)

Umowa o pracę z dnia 13.12.2009 r. na czas określony (k. 7)

Umowa o pracę z dnia 13.12.2014 r. na czas nieokreślony (k. 8)

Porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy z dnia 01.08.2015 r. (k. 9)

Karta szkolenia wstępnego w dziedzinie BHP z dnia 12.12.2007 r. i z dnia 08.04.2015 r. (k. 66, 78, 79)

Dokumentacja płacowa (k. 11)

Zaświadczenie o wynagrodzeniu z dnia 05.01.2017 r. (k. 50)

Przesłuchanie powódki (k. 113; płyta CD)

W początkowym okresie zatrudnienia powódka wykonywała pracę w dziale RTV, zaś od kwietnia 2015 r. – w dziale pras. Od sierpnia 2015 r. powódka wykonywała czynności w branży automotive. Szkolenie stanowiskowe z zakresu produkcji automotive powódka odbyła w dniu 10 sierpnia 2015 r.

Praca w dziale RTV polegała na kontroli prawidłowości wykonania produktów, zaś praca w dziale automotive wiązała się z samodzielnym wykonywaniem komponentów.

Od czerwca 2016 r. kierownikiem działu pras (a tym samym pośrednią przełożoną powódki) była M. C.. Bezpośrednim przełożonym powódki był lider zmiany.

Dowód: Karta szkolenia stanowiskowego w dziedzinie BHP z dnia 10.08.2015 r. (k. 82, 83)

Zeznania świadka J. K. (k. 112; płyta CD)

Zeznania świadka M. C. (k. 112v; płyta CD)

W roku 2015 powódka była nieprzerwanie niezdolna do pracy z powodu choroby w okresie od dnia 12 listopada 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. (w tym w dniach 12 listopada 2015 r. – 16 listopada 2015 r. powódka była hospitalizowana). W roku 2016 r. powódka była nieprzerwanie niezdolna do pracy z powodu choroby od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia 18 stycznia 2016 r., a następnie w okresie od dnia 18 lipca 2016 r. do dnia 31 października 2016 r. (w tym w dniach 18 lipca 2016 r. – 21 lipca 2016 r. powódka była hospitalizowana).

Dowód: Wykaz absencji (k. 51)

U strony pozwanej przeprowadza się ocenę pracowników. Ocenie podlegają takie obszary jak zaangażowanie, odpowiedzialność, wiedza i umiejętności, nastawienie do zmian i nowości oraz jakość wykonywanej pracy. Każda z tych kategorii oceniana jest w skali od 1 do 4, gdzie poszczególne wartości punktowe odpowiadają ocenie: 1 – poniżej oczekiwań (pracownik wykonywał obowiązki wynikające z opisu stanowiska pracy w sposób nieodpowiadający oczekiwaniom), 2 – zadowalającej (ocena poniżej oczekiwań, pracownik spełnia niektóre oczekiwania), 3 – dobrej (ocena zgodna z oczekiwaniami, pracownik wykonywał obowiązki wynikające z opisu stanowiska pracy w sposób zadowalający) oraz 4 – bardzo dobrej (ocena powyżej oczekiwań, pracownika osiąga dobre rezultaty pracy, całkowicie spełnia oczekiwania). Łącznie do uzyskania jest 20 punktów, przy czym wynik w przedziale 0 – 10 punktów oznacza ocenę zdecydowanie niezadowalającą (pracownik nie spełnia oczekiwań, wykonuje swoje obowiązki w sposób zdecydowanie nieodpowiadający oczekiwaniom), w przedziale 10 – 13 punktów – ocenę poniżej oczekiwań (pracownik spełnia tylko niektóre oczekiwania, wymaga pewnej poprawy), w przedziale 13 – 15 punktów – ocenę zadowalającą (pracownik spełnia oczekiwania w sposób zadowalający), w przedziale 16 – 18 punktów – ocenę dobrą (pracownik osiąga dobre rezultaty pracy, całkowicie spełnia oczekiwania), w przedziale 18 – 20 punktów – ocenę bardzo dobrą (pracownik wyraźnie wyróżnia się spośród innych, przewyższa oczekiwania).

W przypadku krótkotrwałej absencji pracownika podlegającego ocenie liczba punktów w poszczególnych obszarach przepisywana jest z poprzedniej oceny. W przypadku absencji długoterminowej (przekraczającej miesiąc) pracownik otrzymuje najniższą ocenę.

Oceny dokonywane są przez kierowników działu na podstawie informacji przekazanych przez liderów zmian. Kierownik działu przekazuje ocenę dyrektorowi produkcji, a ten, po zatwierdzeniu, oddaje ją dalej do działu zarządzania.

Oceny dokonywane są co 3 – 4 miesiące, a ich wynik brany jest pod uwagę przy awansowaniu pracowników i przyznawaniu podwyżek.

W roku 2016 r. powódka oceniana była tylko w czerwcu. W przedmiotowej ocenie powódka otrzymała łącznie 5 punktów na 20 możliwych, uzyskując po jednym punkcie w każdej z ocenianych kategorii.

Dowód: Opis oceny okresowej pracowników (k. 92 – 94)

Arkusze wyników ocen z dnia 20.06.2016 r. (k. 48)

Zeznania świadka J. C. (k. 111v, 112; płyta CD)

Zeznania świadka J. K. (k. 112; płyta CD)

Zeznania świadka M. C. (k. 112v; płyta CD)

Oświadczeniem z dnia 29 listopada 2016 r. pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał z dniem 28 lutego 2017 r.

Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał: 1) niewykonywanie lub nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych i w konsekwencji osiąganie niskich efektów pracy w porównaniu z efektami pracy uzyskiwanymi przez innych pracowników, potwierdzone na formularzu oceny pracy dokonanej przez nadzorujące osoby uprawnione – 5/20 punktów (znacznie poniżej przeciętnej oceny na zmianie); 2) brak dbałości i staranności w wykonywaniu obowiązków pracowniczych na stanowisku pracownika produkcji działu Prasy.

W dniach 30 listopada – 2 grudnia 2016 r. pracodawca udzielił powódce dni wolnych na poszukiwanie pracy. W okresie od dnia 5 grudnia 2016 r. do dnia 13 stycznia 2017 r. pracodawca udzielił powódce urlopu wypoczynkowego, zaś w pozostałym okresie wypowiedzenia zwolnił powódkę z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Dowód: Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 29.11.2016 r. (k. 10, 62)

M. C. nie wnioskowała o wypowiedzenie powódce umowy o pracę, była zaskoczona zakończeniem stosunku pracy łączącego strony.

Dowód: Zeznania świadka M. C. (k. 112v; płyta CD)

O wynikach oceny z czerwca 2016 r. powódka dowiedziała się dopiero z otrzymanego wypowiedzenia. Wcześniej powódka nie była informowana o przeprowadzonej ocenie ani o jej wynikach.

W okresie od kwietnia 2015 r. do listopada 2016 r. zdarzało się, że powódka otrzymywała drobne uwagi od osoby nadzorującej pracę produkcji, ale błędy powódki nie odbiegały od błędów popełnianych przez innych pracowników. Nie przeprowadzano nigdy z powódką rozmów dyscyplinujących.

Dowód: Zeznania świadka J. K. (k. 112; płyta CD)

Przesłuchanie powódki (k. 113; płyta CD)

W roku 2016 pozwana spółka tytułem kosztów napraw nieprawidłowo wytworzonych produktów automotive poniosła stratę w kwocie 59 520,03 euro, tytułem kosztów reklamacji, którymi klienci obciążyli pozwaną spółkę w związku z wadliwymi komponentami automotive – w kwocie 19 567,24 euro, zaś tytułem kosztów dodatkowych przewozów komponentów automotive reklamowanych przez klientów – w kwocie 18 415,95 euro.

Dowód: Zestawienie strat w 2016 r. (k. 49)

Zeznania świadka J. C. (k. 111v, 112; płyta CD)

W roku 2016 wielu pracowników pozwanej spółki zostało przeniesionych z dotychczasowych działów do działu pras w branży automotive. Ok. 30 % z przeniesionych pracowników nie świadczyło regularnie pracy z uwagi na absencje. Pozwana spółka zmuszona była do rekrutowania nowych pracowników, co generowało dodatkowe koszty. Zdarzało się, że po powrocie pracownika z długotrwałej absencji pracownik taki był zwalniany, ponieważ w jego miejsce pracodawca już kogoś zatrudnił.

Dowód: Zeznania świadka J. K. (k. 112; płyta CD)

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w przeważającej części.

W niniejszej sprawie, po sprecyzowaniu wysokości dochodzonego roszczenia, powódka domagała się zasądzenia od strony pozwanej kwoty 7 481,07 zł tytułem odszkodowania za wypowiedzenie umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa, wraz z odsetkami ustawowymi.

Powódka poszukiwała ochrony prawnej w art. 45 § 1 i 47¹ Kodeksu pracy, zgodnie z którymi w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy stosownie do żądania pracownika orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Celem postępowania w niniejszej sprawie było zatem ustalenie, czy strona pozwana dokonując wypowiedzenia powódce stosunku pracy, uczyniła to w sposób prawidłowy, dochowując wymogów formalnych, i czy wskazane w wypowiedzeniu przyczyny rozwiązania stosunku pracy łączącego powódkę ze stroną pozwaną były konkretne, jasne, zrozumiałe dla powódki i rzeczywiste.

Oświadczenie pracodawcy zostało złożone w formie pisemnej, do czego zobowiązuje art. 30 § 3 k.p., a ponadto zawierało pouczenie o przysługującym powódce prawie odwołania do sądu pracy. Nie zostały także naruszone przepisy o szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem, a powódka nie podlegała ochronie związkowej. W ocenie Sądu strona pozwana nie dochowała jednak wszystkich przewidzianych prawem wymogów formalnych, dotyczących wypowiedzania umów o pracę na czas nieokreślony.

Jak już wspomniano wyżej, w świetle art. 30 § 4 Kodeksu pracy w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy. Powyższa teza znajduje potwierdzenie w utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego (zob. wyroki SN: z dnia 10 października 1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999, nr 21, poz. 688; z dnia 15 października 1999 r., I PKN 319/99, OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 152).

Podana przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna jest rozpatrywana przez sąd pracy w dwóch aspektach.

Po pierwsze, sąd pracy winien ustalić, czy wskazana przyczyna była rzeczywista i konkretna. Jak bowiem wskazuje Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 października 1999 r. (I PKN 304/99, OSNAPiUS 2001, nr 4, poz. 118) 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. Brak wskazania przyczyny jest natomiast naruszeniem przepisów prawa, co skutkuje niezgodnością wypowiedzenia z prawem. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, zawartym w wyroku z dnia 26 maja 2000 r. (I PKN 670/99, OSNAPiUS 2001, nr 22, poz. 663), także podanie przyczyny niekonkretnej stanowi naruszenie przepisów Kodeksu pracy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w cytowanym orzeczeniu, 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. Sąd w obecnym składzie uznaje stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w cytowanych orzeczeniach za w pełni trafne i uzasadnione.

Po wtóre zaś, sąd pracy winien zbadać, czy wskazana przez pracodawcę przyczyna, uznana za rzeczywistą i konkretną, jest także uzasadniona, a więc czy istniały racjonalne przesłanki do wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę. Niejako w zarysie wskazać można, że wypowiedzenie będzie nieskuteczne wówczas, gdy nie jest ono uwarunkowane potrzebami pracodawcy ani okolicznościami dotyczącymi osoby pracownika.

Jak wynika z treści oświadczenia pracodawcy z dnia 29 listopada 2016 r. przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę powódce było niewykonywanie lub nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych i w konsekwencji osiąganie niskich efektów pracy w porównaniu z efektami pracy uzyskiwanymi przez innych pracowników, potwierdzone na formularzu oceny pracy dokonanej przez nadzorujące osoby uprawnione – 5/20 punktów (znacznie poniżej

przeciętnej oceny na zmianie) oraz brak dbałości i staranności w wykonywaniu obowiązków pracowniczych na stanowisku pracownika produkcji działu Prasy.

W ocenie Sądu Rejonowego, strona pozwana, odnosząc się do bliżej nieokreślonych obowiązków pracowniczych powódki, których ta rzekomo nie wykonywała bądź których nie wykonywała należycie, a także nie określając precyzyjnie, na czym polegać miały niskie efekty pracy powódki i z jakimi pracownikami powódka została porównana, a ponadto nie uszczegóławiając w czym przejawiał się zarzucany powódce brak dbałości i staranności w wykonywaniu obowiązków pracowniczych, uniemożliwiła powódce dokonanie racjonalnej oceny, czy przyczyna, na którą powołała się strona pozwana w istocie istnieje, a tym samym czy zasadne jest zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy do sądu pracy. Nie sposób także pominąć faktu, że powódka o przeprowadzonej ocenie, na którą w treści wypowiedzenia powołał się pracodawca, a także o jej wynikach, dowiedziała się dopiero z wręczonego jej oświadczenia pracodawcy, przy czym pracodawca nie udostępnił powódce arkusza oceny ani go nie omówił. Pracodawca powołał się wyłącznie na końcowy wynik punktowy otrzymany przez powódkę, nie tłumacząc, co ten wynik oznacza i czym jest podyktowany.

Sąd zważył, że w przypadku stanowiska pracy zajmowanego przez powódkę, a więc pracownika produkcji w dziale pras, który wykonuje co do zasady powtarzalne, ściśle określone czynności, powołanie się przez pracodawcę na konkretne obowiązki pracownika, co do których pracodawca ma zastrzeżenia, nie było związane z nadmiernymi trudnościami po stronie pracodawcy. Powyższa konstatacja odnosi się także do możliwości wskazania konkretnych przykładów braku dbałości i staranności w wykonywaniu przez powódkę obowiązków pracowniczych, a także potwierdzenia niskich efektów pracy powódki.

W doktrynie prawa pracy wskazuje się, że przyczyna wypowiedzenia może być sformułowana w piśmie pracodawcy w sposób ogólny, ale tylko wtedy, jeżeli okoliczności zakończenia stosunku pracy są znane pracownikowi bądź wynikają z innych dokumentów (L. Florek (red.), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. 6, LEX). Powyższe znajduje potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W wyroku z dnia 26 marca 1998 r. (sygn. akt I PKN 538/97, OSNAPiUS 1999, nr 3, poz. 86) Sąd Najwyższy zważył, że wskazanie w piśmie wypowiadającym pracownikowi umowę o pracę utraty zaufania pracodawcy do pracownika wystarczająco konkretyzuje tę przyczynę, ale tylko w kontekście znanych pracownikowi zarzutów, postawionych mu wcześniej przez pracodawcę. Tymczasem przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe nie wykazało, by przyczyny wypowiedzenia zostały powódce w jakikolwiek sposób wyjaśnione i sprecyzowane bezpośrednio przez pracodawcę lub osoby go reprezentujące, bądź by wynikały z innych dokumentów, znanych powódce.

Powszechnie przyjmuje się także, że podanie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę nie może ograniczać się do powtórzenia zwrotów ustawowych lub przytoczenia zwrotów nadmiernie ogólnikowych, a za takie z pewnością należy uznać zwroty takie jak niewykonywanie lub nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych, osiąganie niskich efektów pracy czy brak dbałości i staranności, przy braku jednoczesnego doprecyzowania i uszczegółowienia tych pojęć poprzez podanie konkretnych przykładów.

W ocenie Sądu Rejonowego przyczyna wskazana powódce w wypowiedzeniu jest zbyt lapidarna i ogólnikowa, a tym samym – niekonkretna. Dopiero w trakcie niniejszego postępowania strona pozwana próbowała uszczegóławiać zarzuty, jakie, zgodnie z twierdzeniem pozwanej, zaważyły na podjęciu przez pracodawcę decyzji o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę. Mimo podejmowanych prób strona pozwana nie zdołała jednak wykazać, jakich konkretnych uchybień dopuściła się powódka, w czym przejawiały się niskie efekty pracy powódki oraz jej brak dbałości i staranności.

Należy więc uznać, że pracodawca naruszył przepis art. 30 § 4 k.p., podając w treści wypowiedzenia przyczynę niekonkretną.

Rozważając zasadność rozwiązania z powódką umowy o pracę przez stronę pozwaną należy dalej podkreślić, że rozwiązanie umowy o pracę za uprzednim wypowiedzeniem jest zwykłym ustawowym sposobem rozwiązania umowy o pracę i jako takie przysługuje obu stronom bezterminowej umowy o pracę. Zgodnie bowiem z przepisem art. 32 k.p. każda ze stron stosunku pracy może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na okres próbny bądź na

czas nieokreślony. Uprawnienie to jednak po stronie pracodawcy obarczone jest obowiązkiem wskazania na piśmie przyczyn, dla których pracodawca decyduje się na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem. Zgodnie z art. 30 § 4 k.p., oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej.

Przyczyna ta nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (patrz wyrok SN z 04.12.1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598). Nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok SN z dnia 2001.12.06, I PKN 715/00, Pr. Pracy 2002/10/34). Ciężar dowiedzenia, że wskazana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i uzasadniała wypowiedzenie umowy o pracę, spoczywa na pracodawcy.

Jak już była mowa wyżej, w treści oświadczenia z dnia 29 listopada 2016 r. pozwana spółka powołała się na dwie zasadnicze przyczyny wypowiedzenia powódce umowy, tj. niewykonywanie lub nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych i w konsekwencji osiągnięcie niskich efektów pracy w porównaniu z efektami pracy uzyskiwanymi przez innych pracowników, potwierdzone na formularzu oceny pracy dokonanej przez nadzorujące osoby uprawnione – 5/20 punktów (znacznie poniżej przeciętnej oceny na zmianie) oraz brak dbałości i staranności w wykonywaniu obowiązków pracowniczych na stanowisku pracownika produkcji działu prasy.

W treści wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca powołał się na ocenę, w której powódka uzyskała wynik na poziomie 5 punktów. Choć pracodawca nie wskazał wprost, że chodzi o ocenę przeprowadzoną w dniu 20 czerwca 2016 r., wydaje się zasadne przyjęcie, że to ta ocena stanowiła podstawę, na której oparł się pracodawca. W roku, w którym zakończył się stosunek pracy stron, powódka była bowiem oceniana jedynie w czerwcu, i w przedmiotowej ocenie uzyskała właśnie 5 punktów.

W ocenie Sądu ocena z dnia 20 czerwca 2016 r. w żaden sposób nie wyjaśnia, w czym przejawiało się niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązków pracowniczych powódki, oraz na czym polegały niskie efekty pracy powódki.

Sąd ustalił, iż praktyką w pozwanej spółce jest poddawanie pracowników (w szczególności pracowników produkcji) ocenom, których częstotliwość wynosi raz na ok. 3 miesiące. Ocenie podlegają takie obszary jak zaangażowanie, odpowiedzialność, wiedza i umiejętności, nastawienie do zmian i nowości oraz jakość wykonywanej pracy. Każda z tych kategorii oceniana jest w skali od 1 do 4, gdzie poszczególne wartości punktowe odpowiadają ocenie: 1 – poniżej oczekiwań (pracownik wykonywał obowiązki wynikające z opisu stanowiska pracy w sposób nieodpowiadający oczekiwaniom), 2 – zadowalającej (ocena poniżej oczekiwań, pracownik spełnia niektóre oczekiwania), 3 – dobrej (ocena zgodna z oczekiwaniami, pracownik wykonywał obowiązki wynikające z opisu stanowiska pracy w sposób zadowalający) oraz 4 – bardzo dobrej (ocena powyżej oczekiwań, pracownika osiąga dobre rezultaty pracy, całkowicie spełnia oczekiwania). Łącznie do uzyskania jest 20 punktów. W przypadku absencji pracownika trwającej powyżej miesiąca pracownik otrzymuje najniższą ocenę.

Żadne z kryteriów, które podlega ocenie, nie koresponduje z zarzutami, jakie pracodawca postawił powódce w treści wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd nie znajduje powiązań między podlegającymi ocenie obszarami, w szczególności takimi jak zaangażowanie czy nastawienie do zmian, a zarzutem niewykonywania bądź nienależytego wykonywania obowiązków pracowniczych. W trakcie oceny nie są także nadzorowane efekty pracy pracownika, a zatem nie sposób przedmiotową oceną potwierdzić bądź zaprzeczyć, że pracownik osiągał niskie efekty pracy. Za nietrafne uznać zatem należy stanowisko strony pozwanej, wyrażone już w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, iż niewykonywanie lub nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych i osiągnięcie niskich efektów pracy jest potwierdzone na formularzu oceny.

Nie sposób także pominąć faktu, że sam sposób przeprowadzania oceny, jaki stosuje pozwana spółka, daje pracodawcy możliwość w zasadzie niczym nie ograniczonego, arbitralnego i niesprawdzalnego obiektywnie ocenienia pracownika. Skala punktowa odwołuje się bowiem do bliżej niesprecyzowanych oczekiwań (np. otrzymanie jednego punktu w danej kategorii oznacza, że pracownik wykonywał obowiązki wynikające z opisu stanowiska pracy w sposób

nieodpowiadający oczekiwaniom), nie zaś do sprawdzalnych kryteriów ilościowych, jak np. ilość wadliwie wykonanych komponentów, ilość dni absencji, tempo pracy itp. Powyższe oznacza, że wyniki oceny dają obraz tego, jak dany pracownik jest subiektywnie postrzegany przez osobę przeprowadzającą ocenę, nie stanowią zaś obiektywnego wskaźnika jakości i efektywności świadczonej przez pracownika pracy.

Abstrahując od powyższego podkreślić należy, że strona pozwana nie wykazała prawdziwości zarzutów stawianych powódce także w toku niniejszego postępowania. Co znamienne, prawdziwości przyczyny wypowiedzenia nie potwierdzili świadkowie, słuchani w niniejszej sprawie na wniosek strony pozwanej. Żaden ze świadków, w tym także osoba hierarchicznie najbliższa stanowisku zajmowanemu przez powódkę, tj. świadek M. C., nie potrafiła wskazać, na czym polegały nieprawidłowości w pracy powódki ani czy w ogóle one występowały. Świadkowie nie potrafili także odnieść się do wyników oceny, na którą powołał się pracodawca w treści wypowiedzenia umowy o pracę. Zeznania świadków w większości odnosiły się do ogólnych zasad i praktyk pozwanej spółki, nie zaś do konkretnego przykładu powódki. Świadek J. C. wskazał, że w istocie w spółce przeprowadzano oceny, jednak dodał, że nie zna powódki osobiście oraz nie wie, jakiego okresu i stanowiska dotyczy ocena. Świadek J. K. wyjaśnił, że jako osoba zatrudniona w pozwanej spółce na stanowisku dyrektora jedynie zatwierdził przedstawioną mu ocenę z czerwca 2016 r. i nie potrafił wyjaśnić przyczyn niskiej oceny otrzymanej przez powódkę. Świadek J. K. dodał jednak, że na ocenę powódki wpływ miała niewątpliwie jej długotrwała absencja chorobowa. Podkreślić zaś należy, że pracodawca nie powołał się w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę na tę okoliczność. Także świadek M. C., jedna z osób dokonujących oceny powódki, nie potrafiła odpowiedzieć na pytanie, dlaczego ocena powódki jest tak niska. Świadek C. dodała, że kierownikiem działu pras została w czerwcu 2016 r. i w zasadzie nie wie, jak wyglądała praca powódki w dziale pras. Okoliczności te skutkują koniecznością uznania przedłożonej przez pracodawcę oceny pracy powódki za ocenę nierzetelną, dowolną, arbitralną i nieodzwierciedlającą faktycznego sposobu wykonywania przez powódkę obowiązków pracowniczych.

Dowodem na potwierdzenie stawianych powódce zarzutów nie może być także w żadnym razie przedstawione przez stronę pozwaną zestawienie poniesionych w roku 2016 strat z tytułu kosztów reklamacji, kosztów naprawy wadliwych komponentów oraz dodatkowych kosztów transportu komponentów zareklamowanych przez klientów. Pozwana co prawda przedłożyła zestawienie, z którego wynika, że w 2016 r. z tytułu powyższych kosztów poniosła łączną stratę w wysokości ok. 266 503 euro, to jednak nie wykazała jakiegokolwiek związku wskazanej straty z osobą powódki.

Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika w ocenie Sądu, że faktyczną przyczyną niskiej oceny i rozwiązania z powódką umowy o pracę była długotrwała nieobecność powódki w pracy. Przypomnieć należy, że na przełomie 2015 i 2016 r. powódka była nieprzerwanie niezdolna do pracy z powodu choroby w okresie od dnia 12 listopada 2015 r. do dnia 18 stycznia 2016 r. (w tym w dniach 12 listopada 2015 r. – 16 listopada 2015 r. powódka była hospitalizowana). W 2016 r. powódka była ponownie długotrwale niezdolna do pracy z powodu choroby od dnia 18 lipca 2016 r. do dnia 31 października 2016 r. (w tym w dniach 18 lipca 2016 r. – 21 lipca 2016 r. powódka była hospitalizowana). Wypowiedzenie powódce umowy o pracę nastąpiło niespełna miesiąc po powrocie powódki do pracy w dniu 1 listopada 2016 r. Ponadto sami świadkowie, w szczególności świadek J. K., przyznali, że przyczyną oceny powódki na tak niskim poziomie (5 na 20 punktów) były właśnie nieobecności powódki w pracy.

Absencje pracownika mogą oczywiście stanowić zasadną przyczynę zakończenia stosunku pracy. Orzecznictwo dopuszcza takie absencje jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, ale dopiero wówczas, gdy są one długotrwałe, częste bądź nieprzewidziane (zob. np. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNC 1985, Nr 11, poz. 164; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 1997 r., I PKN 327/97, OSNAPiUS 1998, Nr 16, poz. 476; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 422/97, OSNAPiUS 1998, Nr 20, poz. 600; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 września 1998 r., I PKN 335/98, OSNAPiUS 1999, Nr 20, poz. 648), i jednocześnie, powodując dezorganizację pracy, narażają na szwank istotne interesy pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2001 r., sygn. akt I PKN 449/00, OSNP 2003, Nr 19, poz. 456 z glosą A. Świątkowskiego, PiP 2004, Nr 1, s. 114).

Odnosząc powyższe do stanu faktycznego niniejszej sprawy wskazać należy po pierwsze, że w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca w żaden sposób nie odwołał się do absencji powódki jako przyczyny

wypowiedzenia, po drugie zaś, absencje powódki nie miały charakteru częstego i nieprzewidzianego. Każdorazowo wiązały się z hospitalizacją, nie sposób więc nawet podejrzewać, by powódka nadużywała zwolnień lekarskich podczas zatrudnienia u pozwanego. Nic nie wskazuje także na to, by powodowały one dezorganizację pracy.

Podsumowując, pracodawca, na którym spoczywał w tym zakresie ciężar dowodu, nie wykazał, by powódka nie wykonywała lub nienależycie wykonywała swoje obowiązki pracownicze i w konsekwencji osiągała niskie efekty pracy, a także by cechował powódkę brak dbałości i staranności w wykonywaniu obowiązków pracowniczych na stanowisku pracownika produkcji działu pras. Z przeprowadzonego w niniejszej sprawie postępowania dowodowego, w szczególności z zeznań wnioskowanych przez stronę pozwaną świadków, nie wynika bowiem, by miało miejsce choćby jedno uchybienie pracownicze powódki, które mogłoby uzasadnić decyzję pracodawcy w przedmiocie zakończenia stosunku pracy. Jedynie sama powódka przyznała przed tut. Sądem, że zdarzało się jej popełniać błędy, które były jednak typowymi nieprawidłowościami pojawiającymi się w toku pracy każdego z pracowników produkcji, i nie stanowiły nigdy podstawy do zarzutów ze strony pracodawcy, nie były też przejawem nienależytego wykonywania obowiązków, braku dbałości czy staranności oraz nie powodowały niskich efektów pracy. Strona pozwana nie zdołała zaś przedstawić dowodu przeczącego wyjaśnieniom powódki, które Sąd w świetle pozostałego zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego ocenił jako w pełni wiarygodne.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd oparł się na dowodach z dokumentów wskazanych w treści uzasadnienia, albowiem były one wiarygodne i autentyczne i nie budziły wątpliwości stron ani Sądu. Sąd skorzystał także z zeznań świadków J. C., J. Kima oraz M. C., które to zeznania Sąd ocenił jako spójne i wiarygodne, aczkolwiek nie stanowiące dowodu na potwierdzenie stanowiska strony pozwanej. Za spontaniczne, konsekwentne i wiarygodne Sąd uznał wyjaśnienia złożone w sprawie przez powódkę.

Mając na uwadze wyniki przeprowadzonego postępowania dowodowego Sąd podzielił stanowisko prezentowane przez powódkę i uznał, że dokonane przez pracodawcę – stronę pozwaną – wypowiedzenie umowy o pracę nie wskazywało przyczyny konkretnej, rzeczywistej i prawdziwej, i jako takie było nieuzasadnione oraz naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę.

Z uwagi na powyższe **w punkcie II sentencji wyroku** Sąd zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 7 481,07 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 11 stycznia 2017 r. do dnia zapłaty. Zasądzona kwota stanowiła równowartość wynagrodzenia powódki przysługującego jej w okresie wypowiedzenia, tj. wynagrodzenia za okres trzech miesięcy, zgodnie z przedłożonym przez stronę pozwaną zaświadczeniem o wysokości zarobków powódki. Odnosząc się do roszczenia odsetkowego Sąd uznał, że strona pozwana winna mieć czas na rozważenie roszczenia powódki i ewentualne dobrowolne zakończenie sporu. W ocenie Sądu taki rozsądny czas na rozważenie roszczenia wynosił siedem dni, toteż Sąd zasądził odsetki od kwoty głównej od dnia 11 stycznia 2017 r., tj. po upływie siedmiu dni od daty doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu.

W punkcie I sentencji wyroku Sąd, działając w oparciu o art. 355 § 1 k.p.c., umorzył postępowanie w zakresie, w jakim powódka cofnęła pozew ze zrzeczeniem się roszczenia, tj. co do kwoty 4 518,93 zł.

W punkcie III sentencji wyroku Sąd oddalił powództwo w pozostałym zakresie, tj. powództwo w zakresie nieuwzględnionego roszczenia odsetkowego. Jak bowiem była mowa wyżej, Sąd uznał za zasadne naliczenie odsetek ustawowych po upływie siedmiu dni od daty doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu, nie zaś od dnia, w którym odpis pozwu został doręczony.

W przedmiocie kosztów procesu w **punkcie IV sentencji wyroku** Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. i wyrażonej w cytowanym przepisie zasady odpowiedzialności za wynik procesu. W niniejszym postępowaniu roszczenie powódki zostało w pełni uwzględnione co do zasady. Co do wysokości zaś powódka uległa w swoich roszczeniach jedynie w marginalnym zakresie, tj. co do niewielkiej części roszczenia odsetkowego, zaś obniżenie przez powódkę dochodzonej pierwotnie kwoty stanowiło reakcję na przedstawione przez stronę pozwaną zaświadczenie o wysokości zarobków. To stronę pozwaną należy zatem uznać za stronę przegrywającą sprawę. Stawkę 180 zł tytułem kosztów zastępstwa

procesowego Sąd ustalił w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800).

O obowiązku zapłaty przez stronę pozwaną na rzecz Skarbu Państwa nieuiszczonych kosztów sądowych poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa orzeczono na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.), zgodnie z którym kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Sąd nakazał zatem stronie pozwanej **w punkcie V sentencji wyroku** uiścić na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu kwotę 375 zł, na którą składa się część opłaty od pozwu, obliczona od kwoty ostatecznie przez pozwaną przegranej (5 % z 7 481,07 zł).

O rygorze natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki Sąd orzekł obligatoryjnie **w punkcie VI sentencji wyroku** na podstawie art. 477² §1 k.p.c.