

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 12 października 2015 r.

Pozwem z dnia 11 lutego 2015 r. skierowanym przeciwko (...)Spółce z o.o. w W.odwołał się od wypowiedzenia umowy o pracę, wnosząc o uznanie go za bezskuteczne i przywrócenie powoda do pracy na poprzednich warunkach. W uzasadnieniu powód zakwestionował prawdziwość podanych przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia, podnosząc między innymi, iż zarzut niskiej jakości pracy stoi w rażącej sprzeczności z dotychczas wypłacanym powodowi wynagrodzeniem za pracę i premiowaniem jej, ponadto przez cały czas zatrudnienia powód nie naruszył obowiązków pracowniczych i nie został ukarany żadną karą porządkową (pozew k. 6 – 7).

W odpowiedzi na pozew z dnia 16 marca 2015 r. (data wpływu) pozwany (...) Spółka z o.o. w W.wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Uzasadniając pozwany pracodawca powołał się na zasady wypłacania premii pracownikom, polemizując z twierdzeniami powoda, jakoby otrzymywane przez niego w ostatnim półroczu 2014 r. premie świadczyły o wysokiej jakości jego pracy. W ocenie pracodawcy ilość popełnianych przez powoda błędów powodowała uznanie powoda za najgorszego pracownika w zespole. Podsumowując pozwany argumentował, iż otrzymanie przez powoda niskiej oceny pracowniczej było sprzeczne z prowadzoną przez Instytut strategią racjonalnego zatrudniania i czyni niezasadnym przywrócenie powoda do pracy (odpowiedź na pozew k. 24 – 25).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód A. J.był zatrudniony w pozwanym (...)Spółce z o.o. w W.początkowo na okres od dnia 1 grudnia 2006 r. do dnia 28 lutego 2007 r., następnie na czas określony do dnia 29 lutego 2012 r., a od dnia 1 marca 2010 r. na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku starszego specjalisty w Dziale Monitorowania Prasy (umowy: k. 1, 6, aneks k. 11 akt osobowych).

Pozwany Instytut miał dwa zespoły na terenie kraju: w R. i W.. Powód wykonywał pracę w W. (zeznania świadka A. R. k. 55v – 56).

U pozwanego funkcjonowało pojęcie pracowników pierwszego rzutu, którzy zaczynali pracę o godzinie 4:00, oraz pracowników drugiego rzutu, którzy zaczynali pracę o godz. 7:00 i w związku z tym mieli większe szanse na uzyskanie materiałów wielostronicowych. Powód zaczynając pracę o godz. 9:00 był pracownikiem drugiego rzutu, a jego praca opierała się na branży medycznej i społecznej, a z czasem i kobiecej. Zdarzało się, że branże się zmieniały, jednakże tendencją było stałe ich utrzymanie (zeznania świadka A. R. k. 55v – 56, K. S. k. 76 – 77, M. M. k. 84, P. K. k. 85, zeznania powoda k. 85).

Praca zatrudnionych w dziale powoda pracowników była klasyfikowana wg. jej jakości, za pomocą specjalnego wskaźnika, którego wymiar był powiązany z jakością w ten sposób, że wysoki wskaźnik oznaczał gorszą jakość. Przy wskaźniku na poziomie 90,55 % w przypadku powoda był on w czołówce najgorzej ocenianych pracowników (klasyfikacja pracowników k. 26).

Za swoją pracę, pracownicy pozwanego otrzymywali dodatkowe gratyfikacje w postaci premii, o której pracodawca informował co miesiąc. Premia P1, stanowiła premię za liczbę przeanalizowanych materiałów wielostronicowych, a jej wysokość była uzależniona od ilości, a nie jakości pracy i stanowiła rekompensatę za czas poświęcony na materiały z dużą ilością stron. Pracodawca obliczał ją biorąc pod uwagę zestawienia z liczbą materiałów wielostronicowych (powyżej 2) przeanalizowanych przez poszczególnych pracowników obliczał średnią. W wyniku czego premię otrzymywały osoby, które osiągnęły wynik powyżej średniej, kwotę 1500 zł brutto dzielił proporcjonalnie na pracowników uwzględniając wynik każdego z nich.

Premia P2 była premią za jakość pracy i odzwierciedlała co ile przeanalizowanych materiałów pracownik popełnia błęd. W tym wypadku premia nie była zależna od ilości przeanalizowanych materiałów, tylko od stosunku

przeanalizowanych materiałów do liczby popełnionych błędów. W przypadku popełnienia większej ilości błędów, szansa na premię malała. Premia była wyliczana na podstawie zestawienia z łączną liczbą przeanalizowanych przez poszczególnych pracowników materiałów oraz zestawienia z liczbą błędów. W ten sposób wyliczało się „skalę błędów”, czyli co ile materiałów został popełniony błąd. Premię otrzymywali pracownicy, którzy osiągnęli wynik powyżej średniej, w tym przypadku kwotę 1.500 zł brutto dzieliło się proporcjonalnie w stosunku do wyników pracowników.

Premia P3 miała charakter rekompensaty za dodatkową czynność, jaką było dzielenie gazet na poszczególne artykuły. Wysokość zależała od liczby wyciętych materiałów i nie miała związku z jakością. Kwotę 1.500 zł dzieliło się proporcjonalnie między pracowników (zasady k. 28, zeznania świadka A. R. k. 55v – 56, M. M. k. 84, P. K. k. 85, zeznania powoda k. 85).

Zgodnie z powyższymi zasadami, w ostatnim półrocznym okresie zatrudnienia powód uzyskiwał satysfakcjonujące wyniki jeśli chodzi o średnią liczbę przeanalizowanych materiałów, co stawiało go w czołówce i przyznawano mu premię P1 (począwszy od sierpnia 2014 r., co miesiąc powód, pod względem ilości przejranych materiałów plasował się w czołówce, kolejno na: 4, 1, 1, 1, 3, 1 miejscach). Jednocześnie z powodu stosunkowo wysokiej „skali błędów” świadczącej o niskiej jakości pracy powoda, pracodawca postanowił nie wypłacać powodowi premii P2 w tym okresie (w poszczególnych miesiącach analizowanego okresu powód zajmował ostatecznie, licząc od końca miejsca: 3, 1, 4, 5, 1). Średnia ilość błędów w w/w okresie przekraczała dopuszczalne progi, osiągając pułap 90,55 %. (zestawienia: k. 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, zeznania świadka A. R. k. 55v - 56).

Biorąc pod uwagę zestawienia dotyczące innego pracownika P. K. (pracującego w tych samych godzinach co powód i zajmującego się czasopismami specjalistycznymi z dziedziny motoryzacji i lotnictwa), to również on plasował się w czołówce nagrodzonych premią P1 zajmując kolejno: 2, 2, 2, 2 miejsca, a w przypadku premii P2, popełniał znacznie mniej błędów od powoda i uzyskał kolejno: 4, 4, 1, 1, 6 miejsce w grupie (zestawienia: k. 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, zeznania świadka P. K. k. 85).

Pracownicy mieli dostęp do prowadzonych przez pozwanego (...) statystyk i mogli odwoływać się od mających miejsce reklamacji. Widzieli wyniki swojej pracy i innych. Przełożony odwołującego się pracownika przesyłał jego odwołanie do Działu Kontroli, gdzie następnie podlega analizie (zeznania świadka A. R.k. 55v – 56).

Niezależnie od ocen pracy pracowników dokonywanych na potrzeby premiowania, pracodawca dokonywał całorocznej oceny pracowniczej, którą przeprowadzało się do końca stycznia następnego roku, z uwzględnieniem kilku kryteriów ocenianych w skali 1-6, przy czym ocena 3 była uważana za dobrą. Procedurę oceny dokonywanej przez bezpośredniego przełożonego poprzedzała samoocena i ostatecznie wspólna rozmowa, na której konfrontowane były wyniki ocen. Procedura odbywała się w formie elektronicznej.

W miesiącu kwietniu/maju 2014 r. dyrektor produkcji pozwanego – A. R. zlecił dokonywanie samoocen w związku z przekroczeniem progu popełnianych przez pracowników błędów (reklamacji), co stanowiło dla pracownika sygnał ostrzegawczy. Powód dwukrotnie dokonywał samooceny po tym, jak w 2014 r. przekroczył zakładaną liczbę błędów. Powodowi zarzucano pomijanie materiałów, co powód tłumaczył pośpiechem i mniejszą znajomością gazet (analizy reklamacji k. 62 – 65, zeznania świadka A. R. k. 55v – 56, K. S. k. 76 - 77).

Bezpośrednim przełożonym powoda był kierownik Działu Monitoringu Prasy w W., który bardzo nisko ocenił pracę powoda (zeznania świadka A. R.k. 55v – 56, K. S.k. 76 – 77).

Oświadczeniem z dnia 4 lutego 2015 r. pozwany pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 maja 2015 r. Przyczyną podaną przez pracodawcę była niska ocena pracy powoda oraz fakt, że powód nie osiąga oczekiwanych wyników pracy, co przejawiało się w dużej ilości reklamacji w stosunku do liczby wpisanych wycinków. Pracodawca wskazał, iż powód w ostatnim półroczu popełniał błąd średnio co 44 materiały, przy średniej zespołu – co 92 materiały. Ponadto powód osiągnął ocenę pracowniczą za 2014 r. na poziomie 2,86, podczas, gdy średnia zespołu wynosiła 4,53 (oświadczenie k. 8, zeznania powoda k. 85).

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto powoda liczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.968,78 zł (zestawienie wynagrodzeń k. 27).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie: wskazanych wyżej dowodów. Zdaniem Sądu dowody z dokumentów oraz dokumentów prywatnych stanowią wiarygodny materiał dowodowy, gdyż ich treść jest jasna i oczywista, nie budzi wątpliwości. Strony ponadto nie kwestionowały treści, ani prawdziwości złożonych dokumentów.

Ustając stan faktyczny Sąd oparł się również na zeznaniach świadka A. R. (k. 55v – 56), K. S. (k. 76 – 77), M. M. (k. 84), P. K. (k. 85) oraz zeznań powoda (k. 85) w części, w jakiej korespondują z pozostałym materiałem dowodowym.

Sąd dał wiarę wszystkim przesłuchanym w sprawie świadkom, gdyż zeznania te wzajemnie się uzupełniają, są spójne, logiczne i w połączeniu z pozostałym materiałem dowodowym pozwalają w pełni otworzyć charakter pracy powoda z uwzględnieniem zasad oceny pracowników i przedstawienia poziomu świadczonej przez powoda pracy na tle pozostałych pracowników zespołu..

Odnosząc się do zeznań powoda, to w ocenie Sądu uznać je należy zasadniczo za wiarygodne, gdyż znajdują swoje potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym materiale dowodowym przede wszystkim w części dotyczącej charakteru wykonywanej przez siebie pracy i faktu uzyskania niskiej oceny tuż przed wypowiedzeniem umowy, jednakże Sąd nie zgodził się z argumentacją powoda w zakresie, w jakim tłumaczył jakość swojej pracy tym, że jego branża była najtrudniejsza, a ocena nie uwzględniała stopnia trudności danej branży.

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu powództwo A. J. nie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie należy wskazać na jedną z podstawowych zasad prawa pracy - zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, która jest związana między innymi z niedyskryminowaniem pracowników w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy. Zasada przejawia się w tym, że każda ze stron stosunku pracy tj. pracodawca i pracownik ma prawo do decydowania o momencie zakończenia stosunku pracy. Jednak ta swoboda jest ograniczona, kreując dla każdej ze stron stosunku pracy określone obowiązki. Podjęcie decyzji o rezygnacji z pracy wymaga spełnienia określonych warunków przez stronę, która składa oświadczenie o rozwiązaniu bądź wypowiedzeniu umowy o pracę (tak: M. Skibińska, Przyczyny rozwiązania umowy o pracę, ABC nr 149829).

Nadto w rozpoznawanej sprawie należy mieć na uwadze stanowisko judykatury uznające, iż zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nie określony (art. 45) powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę (tak: wyrok SN z 2 października 1996 r., I PRN 69/96 (OSNAPiUS 1997, nr 10, poz. 163), a przyczyna wypowiedzenia nie musi zatem charakteryzować się znaczną wagą, nadzwyczajną doniosłością, czy też powodować szkód po stronie pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 roku, sygn. akt I PK 79/07, Monitor Prawa Pracy z 2007 roku, Nr 12, str. 651). Nie oznacza to jednak - zgodnie z utrwalonym dorobkiem orzecznictwa i doktryny - przyzwolenia na arbitralne, dowolne i niezasadne lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę. Skuteczność wypowiedzenia zależy bowiem nie tylko od spełnienia formalnego wymagania wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, lecz również od tego, czy wskazana przez pracodawcę przyczyna jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 Kp. Naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest brak wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, a także podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej" (wyr. SN z 07.04.1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000/11/420; wyr. SN z 13.04.1999 r., I PKN 4/99, OSNAPiUS 2000/12/461). Naruszenie art. 30 § 4 k.p. może polegać również na nie wskazaniu w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub na pozornym, niewystarczająco jasnym i konkretnym jej uwidocznieniu. Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego, dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną (wyr. SN z 19.01.2000 r., I PKN 481/99, OSNAPiUS 2001/11/373).

Zważywszy na materię niniejszej sprawy, należy również mieć na uwadze, że ciężar dowodu w zakresie wykazania okoliczności wskazanych w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę spoczywa na pozwanym pracodawcy (art. 6 k.c.). Wykazując zasadność wypowiedzenia, pracodawca musi przedstawić dowody potwierdzające prawdziwość i zasadność jego przyczyny.

Odnosząc powyższe rozważania do rozpoznawanej sprawy, w przekonaniu Sądu należy traktować dokonaną przez pozwanego pracodawcę czynność jako normalny sposób rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, w przypadku którego nie było konieczności wcześniejszego informowania pracownika o swoim zamiarze, gdyż pracodawca działał w ramach uprawnień przyznanych mu przez obowiązujące regulacje.

W niniejszej sprawie kwestia oceny zasadności decyzji pracodawcy jest o tyle łatwiejsza, że przedstawił on szereg danych, stanowiących wiarygodne i miarodajne źródło oceny zaistniałego stanu faktycznego (nie kwestionowanych przez powoda).

Przechodząc do istoty sprawy, w ocenie Sądu trudno się zgodzić ze stanowiskiem powoda, że współczynnik popełnianych przez niego błędów wynikał ze specyfiki i dużego stopnia trudności branż, którymi się powód zajmował, gdyż jeżeli byłoby tak jak powód podtrzymywał powołując się na to, że prasa była wielostronicowa i o najcięższym kalibrze, przy czym dodatkowym obciążeniem go pracą o tematyce kobiecej, to jak wytłumaczyć fakt rosnącej liczby przeanalizowanych przez powoda materiałów, która z miesiąca na miesiąc rosła? Zdaniem Sądu, kierując się doświadczeniem zawodowym, jest zwykle tak, że przy dużym obciążeniu najcięższym kalibrem zadań i jeszcze otrzymaniu dodatkowych zadań z nowej, nieznannej branży, której na nowo trzeba się nauczyć, to wydaje się, że wydajność pracy mierzona ilością przeanalizowanych materiałów powinna być przynajmniej przez jakiś czas mniejsza. Natomiast konfrontując powyższe z przekazanymi przez pozwanego zestawieniami, to począwszy od sierpnia 2014 r. co miesiąc powód, pod względem ilości przejranych materiałów plasował się w czołówce, kolejno na: 4, 1, 1, 1, 3, 1 miejscach, zatem nasuwa się kolejny logiczny wniosek, że gdyby analiza tak dużej ilości materiału była zbyt trudna, to pozycja powoda nie powinna być tak wysoka w porównaniu z pozostałymi.

Porównując ilość przeanalizowanego przez powoda materiału do innego pracownika – P. K. (który także zajmował się prasą specjalistyczną – trudniejszą), to należy stwierdzić, że pod tym względem plasuje się również w czołówce zdobywając przez kolejne miesiące: 2, 2, 2, 2 miejsce.

Na tym etapie rozważań należy podkreślić, że pracodawca nie miał zastrzeżeń do powoda odnośnie ilości wykonywanej przez niego pracy, ale miał prawo zaniepokoić pracodawcę fakt, że powyższe (ilość) przełożyło się na niższą jakość pracy. Zdaniem Sądu kwestia ilości i jakości powinna być przez powoda wypośredkowana, tym bardziej, że efekt pracy powoda niewątpliwie składał się na sposób postrzegania pozwanej spółki w kontaktach zewnętrznych przez klientów. Analizując dalej sprawę w aspekcie poziomu świadczonej przez powoda pracy i porównując do równie wysoko ocenianego pod względem ilości P. K., należy wskazać, że ilość błędów tego pracownika w kolejnych miesiącach i zajęcie odpowiednio miejsca: 4, 4, 1, 1, 6, pozycjonowała go w gronie najmniej popełniających błędy, natomiast w przypadku powoda były to ostatnie, licząc od końca miejsca: 3, 1, 4, 5, 1. Porównując zatem te dane, pomijając stopień trudności poszczególnych branż, u powoda ilość błędów przekraczała dopuszczalne progi, osiągając pułap 90,55 %.

Odnosząc się do powyżej przeprowadzonych rozważań i szanując swobodę decyzyjną pracodawcy w zakresie zarządzania własnym przedsiębiorstwem, w tym także podejmowaniu decyzji w przedmiocie zarządzania zasobami kadrowymi wskazać jednak należy, że w rozpoznawanym przypadku przyczyny wskazane przez pozwanego znalazły wprost swoje odzwierciedlenie w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, przy czym pozwany pracodawca wskazał te przyczyny w sposób jasny i zrozumiały bez uchybienia obowiązującym regulacjom prawnym, co skutkowało uznaniem przez Sąd niezasadności przywrócenia powoda do pracy w takich okolicznościach oraz uznaniem wypowiedzenia umowy o pracę z powodem za uzasadnione.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania nastąpiło w oparciu o treść art. 98 § 1 k.p.c., na zasadzie odpowiedzialności za wynik sporu, przy czym w zakresie kosztów zastępstwa procesowego strony pozwanej w kwocie 60 zł, biorąc pod

uwagę wysokość wynikającą z § 11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2002r. nr 163, poz. 1349 z zm.).

Biorąc pod uwagę powyższe, orzeczono jak w sentencji.

SSR Rafał Młyński

Zarządzenie: (...).