

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 7 kwietnia 2014 r.

Dnia 15 kwietnia 2013 r. powódka Z. R. złożyła pozew przeciwko pozwanej C.A. (...) z siedzibą w W., w którym wniosła o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki odszkodowania w kwocie 15.000 (piętnaście tysięcy) złotych oraz kosztów postępowania. W uzasadnieniu powódka wskazała, że pozwana, dokonując wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony, naruszyła przepis art. 45 k.p. o wypowiedzaniu umów o pracę poprzez podanie nieprawdziwej przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Powódka wskazała ponadto, że prawdziwą przyczyną wypowiedzenia są według niej zmiany prawno-organizacyjne pozwanej, a pracodawca obszedł przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, na podstawie których powinien wypłacić pracownikowi odprawę (pозew wraz z uzasadnieniem – k. 3-4).

W odpowiedzi na pozew z dnia 8 maja 2013 r. pozwana C.A. (...) z siedzibą w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych. W treści uzasadnienia podniesiono, że przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę był „brak dobrej znajomości programów E.i W., wymaganych na zajmowanym stanowisku, brak efektywności w pracy, w tym zbyt wolne tempo pracy w stosunku do potrzeb pracodawcy i innych pracowników działu księgowości”. Przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę była rzeczywista i konkretna. Ponadto pozwana wskazała, że powódka, obok braku znajomości, i co za tym idzie, umiejętności wykorzystywania programów komputerowych, nie wywiązywała się w sposób należyty z powierzonych jej obowiązków, a także w sposób celowy i zamierzony podejmowała działania nieliczące z dobrem Pracodawcy (odpowiedź na pozew wraz z uzasadnieniem – k. 23 -32).

W toku postępowania strony podtrzymały zajęte w sprawie stanowiska.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka Z. R. była zatrudniona w Zespole Zakładów Opieki Zdrowotnej C.A. (...) na stanowisku głównej księgowej od dnia 4 grudnia 2003 r. do dnia 31 marca 2013 r. W dniu 27 grudnia 2012 r., w związku z przejściem zakładu pracy – Zakładów Opieki Zdrowotnej C.A.W. na rzecz C.A. (...), powódka otrzymała wypowiedzenie warunków umowy o pracę w trybie art. 42 § 2 k.p. W związku z przedmiotowym wypowiedzeniem powódka przyjęła nowe warunki pracy, które polegały m.in. na zmianie stanowiska pracy z głównej księgowej na księgową oraz zmianie wynagrodzenia z 5.000 zł brutto na 3.300 zł brutto. (umowa o pracę z dnia 4 grudnia 2003 r. – k. 17; umowa o pracę z dnia 30 marca 2006 r. – k. 19; wypowiedzenie warunków umowy o pracę w trybie art. 42§ 2 k.p. – k. 10), wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 8 kwietnia 2013 r. – k. 6, aneks do umowy o pracę z dnia 8 marca 2012 – k. 5, informacja o przejściu zakładu pracy na innego pracodawcę z 27 listopada 2012 r. – k. 8).

Z. R. ukończyła studia z zakresu ekonomii. W C.A. (...) przepracowała łącznie prawie 10 lat na stanowisku głównej księgowej, a następnie – od dnia 1 kwietnia 2013 r. do dnia wypowiedzenia (łącznie 8 dni) na stanowisku księgowej. W okresie zatrudnienia na stanowisku głównej księgowej powódka uczestniczyła w licznych kursach i szkoleniach (akta osobowe powódki).

Powódka orzeczeniem Miejskiego Zespołu ds. Orzekania o Niepełnosprawności w W. z dnia 15 kwietnia 2011 r. została zaliczona do stopnia niepełnosprawności umiarkowanego wydanym na rzecz powódki do dnia 30 kwietnia 2015 r. (k. 7).

W dniu 1 stycznia 2013 r. nastąpiło przejście zakładu pracy – Zespołu Zakładów Opieki Zdrowotnej C.A.W na rzecz C.A. (...). W związku z przeprowadzonymi zmianami organizacyjnymi od dnia 1 stycznia 2013 r. powódka stała się podwładną głównej księgowej M. G. (1), tracąc tym samym uprawnienia delegowania swojej pracy na innych

członków zespołu. Powódka zaczęła pracować w zespole pięcioosobowym, w tym samym pokoju co inni pracownicy. W okresie trzymiesięcznej współpracy z przełożoną M. G. (1) powódka wykazała się brakiem znajomości programu E., dokonując wszelkich wyliczeń ręcznie, co stało się źródłem wielu błędów i znacznie spowalniało wykonywanie przez nią powierzonych prac. Okoliczność, iż powódka nie posiadała dobrej znajomości programu E., powodowała, że powódka nie mogła wykonywać wszystkich należących do zakresu jej stanowiska obowiązków w zadowalającym tempie, co z kolei spowalniało pracę całego działu oraz skutkowało koniecznością poprawiania błędów. Powódka nie przejawiała inicjatywy w kierunku zdobycia umiejętności obsługi programu E.. Przełożona powódki, ze względu na brak staranności podwładnej, jej powolne tempo pracy i nienależyte wykonywanie przez nią obowiązków, zwróciła się z wnioskiem do Dyrektora pozwanej o zatrudnienie do działu księgowości jeszcze jednego pracownika.

Ostatecznie podjęto decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką (zeznania świadka M. G. (2) - k. 87-88, zeznania dyrektora pozwanej Z. Z. – k. 104-105). Pismem z dnia

8 kwietnia 2013 r. pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę zawartą w dniu 1 kwietnia 2006 r. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia upływającego w dniu 31 lipca 2013 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano: „brak dobrej znajomości programów E. i W., wymaganych na zajmowanym stanowisku, brak efektywności w pracy, w tym zbyt wolne tempo pracy w stosunku do potrzeb pracodawcy i innych pracowników działu księgowości” (wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 8 kwietnia 2013 r. – k. 6).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie:

dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, w tym akt osobowych powódki oraz zeznań świadków M. G. (1) (k. 87-88), J. P. (k. 96-98), zeznań dyrektora pozwanej Z. Z. (k. 104-105) oraz zeznań powódki (k. 103-104).

Sąd dał wiarę powołanym powyżej dokumentom, których autentyczność nie była kwestionowana przez strony i nie budzi wątpliwości w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka M. G. (1) na okoliczność braku dobrej znajomości przez powódkę programów W. i E. oraz braku efektywności powódki w wykonywaniu obowiązków pracowniczych.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka M. G. (1) oraz dyrektora pozwanej – Z. Z. na temat stanu zatrudnienia w dziale księgowości oraz przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę. Świadkowie, jako pracownicy pozwanej, mający kontakt z powódką, posiadają weryfikowalną wiedzę na ten temat.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka J. P. na okoliczność zakresu obowiązków powódki oraz na temat stanu zatrudnienia w dziale księgowości.

Sąd dał wiarę zeznaniom powódki w zakresie wymiaru jej czasu pracy i zakresu obowiązków pod kierownictwem M. G. (1), w pozostałym zakresie odmawiając jej zeznaniom wiarygodności (z uwagi na odbieganie zeznań od pozostałego materiału zgromadzonego w sprawie) lub uznając, że okoliczności nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie.

Sąd zważył, co następuje:

Roszczenie powódki Z. R. nie zasługuje na uwzględnienie.

Jego podstawą jest art. 45 § 1 k.p., zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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.

W przedmiotowej sprawie powódka podniosła, że wypowiedzenie umowy o pracę narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę przez wzgląd na nieprawdziwość przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie oraz obejście przez pozwaną przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy

z przyczyn nie dotyczących pracowników, na podstawie których powinna wypłacić pracownikowi odprawę. Powódka podniosła również, że wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia nie uzasadniała rozwiązania umowy o pracę, była zbyt ogólna, a stwierdzenia w niej użyte wymagały uzasadnienia poprzez sprecyzowanie i podanie konkretnych przykładów oraz powołanie się na okoliczności wskazujące na czym brak efektywności i zbyt wolne tempo pracy powódki polegały.

Pozwana wskazywała, że podana przyczyna wypowiedzenia jest realna i prawdziwa, a rozwiązanie z powódką stosunku pracy było spowodowane brakiem efektywności oraz zbyt wolnym tempem pracy powódki, a także brakiem wymaganej na zajmowanym stanowisku dobrej znajomości programów W. i E..

Art. 30 § 4 k.p. zobowiązuje pracodawcę do wskazania w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Obowiązek ten służy ochronie pracownika jako słabszej ekonomicznie strony stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 sierpnia 2009 r. I PK 58/09).

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego nie ulega wątpliwości, że przyczyna wypowiedzenia, wskazana w oświadczeniu

o rozwiązaniu umowy o pracę, powinna być prawdziwa, istniejąca i konkretna (wyrok SN z dnia 7 października 2009 r. III PK 34/09; wyrok SN z dnia

25 stycznia 2012 r. II PK 102/11). Ponadto podkreśla się, że konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok SN z dnia 2 września 1998 r. I PKN 271/98).

W przedmiotowej sprawie pozwana w treści wypowiedzenia umowy

o pracę z dnia 3 grudnia 2003 r. jako przyczynę wypowiedzenia wskazała „brak dobrej znajomości programów E. i W., wymaganych na zajmowanym stanowisku, brak efektywności w pracy, w tym zbyt wolne tempo pracy w stosunku do potrzeb pracodawcy i innych pracowników działu księgowości”.

Na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego Sąd stwierdził, że w świetle wiedzy powódki i znanych jej okoliczności zawartą

w treści wypowiedzenia przyczynę należy uznać za konkretną i prawdziwą.

W zakresie zarzutu powódki dotyczącego się zbyt ogólności podanej przez pozwaną przyczyny wypowiedzenia, Sąd zważył, co następuje.

Art. 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Istotne jest, by z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Zgodnie z orzecznictwem SN, konkretyzacja przyczyny poprzez wskazanie konkretnego zdarzenia (zachowania) pracownika, z którym ten zarzut się łączy, może wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy (wyrok SN z 15.11.2006 r., I PK 112/2006, GP

Nr 34/2007, s. 16). Ocena podanej przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia pod względem konkretyzacji dokonywana jest z perspektywy adresata tego oświadczenia, czyli pracownika. W przedmiotowej sprawie powódka zdawała sobie sprawę z tego, iż nie wywiązywała się w sposób należyty z powierzonych jej obowiązków, co wielokrotnie było jej sygnalizowane przez przełożoną M. G. (2). Powódka nie wykazała inicjatywy w celu podniesienia swoich umiejętności w zakresie obsługi programu E.. Z uwagi na to, że dbałość o zawodowe kwalifikacje należy do samych pracowników, którzy powinni przejawiać w tym kierunku inicjatywę i zaangażowanie, to brak niezbędnych umiejętności potrzebnych na zajmowanym stanowisku i niespełnianie przez pracownika określonych oczekiwań pracodawcy w tym zakresie może stać się podstawą wypowiedzenia umowy o pracę.

Przyczyna wypowiedzenia była dla powódki na tyle jasna

i rozumiała, że mogła ona dokonać we własnym zakresie oceny, czy rzeczywiście ona istniała i czy była uzasadniona.

Zgodnie z orzecznictwem SN brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę (wyrok SN z 4.12.1997 r., I PKN 419/97, OSNAP Nr 20/1998, poz. 598). Ponadto, w orzecznictwie SN eksponuje się prawo pracodawcy do prowadzenia polityki racjonalnego zatrudnienia. Zgodnie z tą polityką w interesie pracodawcy leży zatrudnianie pracowników przydatnych zawodowo. Niewątpliwym jest, że pracodawca ma prawo oczekiwać, iż pracownik będzie wykonywał swoje obowiązki z należytą sumiennością i starannością. Pogląd ten jest podzielany przez orzecznictwo SN, które uznaje prawo pracodawcy do właściwego doboru pracowników w celu zapewnienia skutecznego i jak najlepszego realizowania zadań zakładu. Pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi, który wprowadzie popełnia drobne uchybienia, ale czyni to w sposób powtarzający się, co powoduje powstanie w stosunku do niego braku zaufania. W związku z tym na gruncie wykładni klauzuli zasadności wypowiedzenia umowy o pracę przyjęto, że zasadną przyczyną wypowiedzenia mogą być także małe uchybienia pracownika notorycznie powtarzające się w dłuższym okresie (wyrok SN z 4.11.2008 r., II PK 82/2008, niepubl.).

Skoro powódka nie posiadała podstawowych umiejętności w obsłudze wymaganych do pracy na zajmowanym przez nią stanowisku programów W. i E., powodując tym samym utrudnienia w pracy zespołu, to nie można odmówić pracodawcy prawa zrationalizowania kadry zgodnie z potrzebami zakładu.

Mając na względzie całokształt przeprowadzonego rozumowania, Sąd stwierdził, iż w przedmiotowej sprawie pozwana spełniła przesłanki wskazane w art. 30 § 4 k.p.

Dodatkowo należy podnieść, że przy badaniu, czy pracodawca składając oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę nie naruszył prawa i czy wypowiedzenie było uzasadnione (art. 45 §1 kp) Sąd bierze pod uwagę stan faktyczny istniejący w dacie złożenia oświadczenia woli (w tym przypadku 8 kwietnia 2013 r.)

W stanie rzeczy Sąd, w oparciu o art. 45 §1 kodeksu pracy orzekł jak w sentencji.

Sąd na podstawie art. 98 kpc w zw. z §6 w zw. z § 11 ust. pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokatów oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez adwokata ustanowionego z urzędu obciążył powódkę obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego poniesionego przez pozwanego.

Z: odpis doręczyć pełnomocnikowi powódki.