

Sygn. akt VI P 237/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 lipca 2017 roku.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Ławnicy: Hanna Zajączkowska, Kazimierz Mechowski

Protokolant : stażysta Patryk Barski

po rozpoznaniu w dniu 23 czerwca 2017 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa K. J.

przeciwko (...)spółce akcyjnej z siedzibą w W.

o odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę

I. oddała powództwo,

II. zasądza od powódki K. J. na rzecz pozwanego (...)spółki akcyjnej z siedzibą w W. kwotę 180 złotych (sto osiemdziesiąt złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

/

Sygn. akt VI P 237/16

UZASADNIENIE

Powódka K. J. pozwem z dnia 26 kwietnia 2016r. wniosła przeciwko pozwanemu (...)Spółce Akcyjnej z siedzibą w G. (obecnie (...)Spółce Akcyjnej z siedzibą w W.) o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę w wysokości 10.170 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego kosztów postępowania sądowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, iż była zatrudniona u pozwanego począwszy od dnia 2 października 2007r. Oświadczeniem z dnia 15 kwietnia 2016r. pozwany rozwiązał z nią umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, ze skutkiem rozwiązania umowy na dzień 31 lipca 2016r. Pracodawca zarzucił powódce brak efektywności w jej pracy, przejawiający się przede wszystkim zbyt wolnym tempem pracy w stosunku do jego potrzeb, jak również w porównaniu do innych pracowników zatrudnionych na analogicznym stanowisku co powódka, w tym samym zespole. Pozwany sprecyzował w tym przedmiocie szczegółowe przyczyny odnoszące się do niskiej efektywności pracy powódki. W ocenie powódki podane w tym zakresie przez pozwanego przyczyny nie mogą być uznane za uzasadnione. Powódka podkreśliła, iż umowa o pracę nie jest umową rezultatu, lecz starannego działania, a dopiero uzasadnione zarzuty pracodawcy w zakresie niestarannego i niesumiennego postępowania pracownika prowadzące do nieosiągania wyznaczonych przez pracodawcę realnych celów mogą prowadzić do rozwiązania z nim umowy o pracę. Powódka zarzuciła, iż pozwany w złożonym jej oświadczeniu nie wskazał żadnego konkretnego działania, czy też zaniechania pod jej stroną, które legło u podstaw jego decyzji. Zarzut pozwanego o zbyt wolnym tempie jej pracy w stosunku do potrzeb pracodawcy nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę, bowiem jest nazbyt ogólny. Nie można uznać również za doprecyzowanie tejże przyczyny wskazanie poziomu realizacji celów powódki

wyrażonego w procentach. W ocenie powódki poziom realizacji nałożonych planów może stanowić wyłącznie jeden z mierników jej pracy oraz jej jakości. Samo niezrealizowanie planów, bez wskazania konkretnych uchybień w pracy pracownika, stanowi naruszenie formalnych wymagań wypowiedzenia w zakresie wskazania jego przyczyny. Nadto powódka zaprzeczyła, iż pracodawca kiedykolwiek sygnalizował jej konieczność należytego wywiązywania się z powierzonych jej obowiązków. Informacja taka pojawiła się dopiero w dniu 10 lutego 2016r. wraz z oceną roczną jej pracy. Powódka podała, iż we wrześniu 2015r. otrzymała ocenę roczną „zgodnie z oczekiwaniami” za I półrocze 2015r. Otrzymana zaś w dniu 10 lutego 2016r. ocena roczna według Instrukcji Służbowej Oceny Okresowej Pracowników została określona, jako „przewyższa bądź stale spełnia oczekiwania pod względem oceny osiągnięć, stopnia realizacji celów, natomiast wymaga poprawy pod względem oceny kluczowych wartości Banku lub przewyższa bądź stale spełnia oczekiwania pod względem oceny kluczowych wartości Banku, a wymaga poprawy pod względem oceny osiągnięć i stopnia realizacji celów”.

Powódka podkreśliła, iż przed spotkaniem jakie odbyło się w dniu 10 lutego 2016r. nie odbyło się żadne inne jej spotkanie z pracodawcą mające na celu zwrócenie jej uwagi na „zbyt małe tempo pracy”. Podczas oceny powódka została również poinformowana o konieczności realizacji „Planu Rozwojowego”. Plan rozwojowy jaki powódka otrzymała w dniu 10 lutego 2016r., w którym zostały wyznaczone do zrealizowania cele na miesiąc luty-kwiecień 2016r. był pierwszym planem w jej karierze. Plan ten wskazywał jedynie cele jakie powódka musi osiągnąć, nie dając żadnych narzędzi do rozwoju, nie obfitując w szkolenia, czy też kursy. Plan nie wskazywał żadnych elementów, które powódka miała rozwijać, a jedynie zakładał konieczność osiągnięcia celu bez dostarczenia jakichkolwiek wskazówek i pomocy ze strony przełożonych. W trakcie realizacji programu rozwojowego powódka przechodziła do pracy w nadgodzinach, również w soboty oraz dokładała starań, by realizować cele, jakie wyznaczył jej przełożony. Plan ten zakładał trzy cele: jakościowy, ilościowy i terminowość. Powódka za miesiąc luty 2016r. zrealizowała plan pod względem ilościowym i terminowości, jednakże popełniła błąd polegający na braku zaindeksowania pisma do centrali drukarni, co oznaczało, że pismo nie zostaje wysłane do klienta. W marcu 2016r. powódka nie spełniła „targetu” ilościowego. Powyższe wynikało z faktu, iż jedna ze spraw wymagała zaangażowania 3-4 dniowego, o czym powódka poinformowała przełożoną. Trudność sprawy nie pozwoliła na odrobienie straty. Pomimo starań powódki nie udało się jej osiągnąć oczekiwanego rezultatu. Nadto powódka wskazała, iż pracodawca pominął w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, że w lutym 2016r. powódka osiągnęła wynik 60%, a w marcu 2016r. prawie 50%, co spowodowane było koniecznością ręcznego wyliczenia odsetek, a zajęło jej to aż 4 dni. W kwietniu 2016r. powódce udało się przez kilka dni zrealizować ponad 65% targetu, a dalszą pracę przerwało całkowicie niespodziewane zwolnienie. Zdaniem powódki przedstawienie wyników jej pracy na tle całego zespołu nie daje pełnego obrazu sytuacji, albowiem zespół składa się aż z 70 osób, jest podzielony na kilka sekcji. Porównywanie zatem pracowników w różnych sekcjach jest niemiarodajne i nie odzwierciedla faktycznej sytuacji w pozwanym Banku. Wszyscy pracownicy, którzy nie mając przeciwwskazań zostają w nadgodzinach, przychodzą w soboty do pracy, co także zmienia obraz wyniku. Powódka z uwagi na sprawowaną opiekę nad dzieckiem nie miała możliwości pracy w nadgodzinach. Powódka wskazała również, że plan rozwoju nie może być utożsamiany z planem naprawczym, ma bowiem pomóc w rozwoju pracownika, dobrać odpowiednie szkolenia i sprawdzać jak pracownik radzi sobie z tymi celami, by móc go ocenić ponownie. W stosunku do niej zastosowano zaś ostatecznie najsurowszy instrument, a mianowicie rozwiązanie umowy o pracę. Niezrozumiałym jest również działanie pozwanego, w szczególności biorąc pod uwagę okoliczność, że nastąpił rozwój i poprawa wyników jej pracy. W zakresie zarzutu nieobecności w pracy, powódka wskazała, że powyższe były spowodowane różnymi okolicznościami, m.in. zapaleniem zatok, problemami z kręgosłupem, pobytem dziecka w szpitalu, a także pogorszeniem stanu zdrowia psychicznego. Przy czym powódka informowała swoich przełożonych o nieobecności w pracy i nie zachodziła konieczność reorganizacji pracy, czy nadgodzin dla pracowników.

W ocenie powódki wypowiedzenie umowy o pracę stanowiło obejście przez pozwanego przepisów ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, na podstawie których Bank winien był wypłacić pracownikowi odprawę. U pozwanego obecnie trwają bowiem zwolnienia grupowe i powódka złożyła wniosek o dobrowolne objęcie zwolnieniem grupowym, licząc się z tym, że może zostać objęta zwolnieniami z uwagi na częstą absencję chorobową. (k. 2-11)

W odpowiedzi na pozew pozwany (...)Spółka Akcyjna z siedzibą w G. (obecnie (...) S.A.) wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jego rzecz od powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany wskazał, że wypowiadając umowę o pracę powódce dochował wszelkich prawem przewidzianych wymogów formalnych (forma pisemna, konsultacje związkowe, pouczenie o prawie odwołania do sądu), nadto sformułował przyczyny wypowiedzenia w sposób wystarczająco konkretny i zrozumiały dla powódki, a przyczyny te uzasadniały rozwiązanie umowy o pracę w zwykłym trybie, tj. za wypowiedzeniem. Pozwany podkreślił, iż przyczynę powyższego stanowił brak efektywności w pracy powódki, przejawiający się przede wszystkim zbyt wolnym tempem jej pracy w stosunku do potrzeb pracodawcy oraz w porównaniu do innych pracowników zatrudnionych w zespole powódki na analogicznym stanowisku. W ocenie pozwanego powyższe z kolei przekładało się na poziom realizacji celów powódki oraz na poziom wskaźnika jakościowego w rozpatrywanych przez nią sprawach. Pozwany podkreślił, iż dokonał w tym zakresie zestawienia poziomu realizacji celów oraz poziomu realizacji wskaźnika jakościowego wszystkich pracowników zajmujących analogiczne do powódki stanowiska w zespole do spraw Obsługi Zapytań i Reklamacji, w którym pracowała powódka. Nadto częste, nieprzewidziane i powtarzające się nieobecności w pracy powódki powodowały trudności w organizacji pracy i obsłudze procesu, jak również skutkowały koniecznością angażowania innych pracowników do pracy w godzinach nadliczbowych. Powódka w okresie od czerwca 2015r. do kwietnia 2016r. była bowiem nieobecna w pracy, aż 84 dni robocze. W ocenie pozwanego wskazane w oświadczeniu pracodawcy przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę są zatem prawdziwe, rzeczywiste i uzasadniały rozwiązanie stosunku pracy z powódką w zwykłym trybie. Nadto pozwany podkreślił, iż w listopadzie 2015r. po dokonaniu oceny pracy powódki wskazywał na potrzebę zminimalizowania absencji w jej pracy, a co za tym idzie podniesienie wykonalności jak i jakości nałożonego na nią planu. W dniu 10 lutego 2016r. została przeprowadzona ocena pracy powódki za II półrocze 2015r. W uwagi na słabe wyniki produktywnościowe, terminowościowe i niezrealizowanie w tym zakresie celów, wyznaczony został powódce plan działań rozwojowych. Powódka po przeprowadzeniu rozmowy oceniającej miała możliwość udzielenia stosownego komentarza i przedstawienia swojego punktu widzenia w zakresie oceny dokonanej przez przełożonych, czego jednak nie uczyniła. Powódka przy tym dostrzegała swoje mankamenty i deklarowała w ramach oceny zamiar odzyskania i umocnienia pozycji wartościowego pracownika.

Pozwany podkreślił również, że pozostali jego pracownicy zatrudnieni na takim samym stanowisku, jak powódka w równym stopniu z powódką obciążeni byli sprawami, również borykali się ze sprawami trudnymi i czasochłonnymi, często pracowali w nadgodzinach, jednakże zdecydowanie lepiej wykonywali powierzone im zadania i osiągnęli wyższe wskaźniki realizacji planów przy podobnych założeniach, niż powódka, co oznacza, że nałożone na nią zadania były obiektywnie możliwe do realizacji i to na oczekiwanym przez pracodawcę poziomie. (k. 42-49)

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka K. J. została zatrudniona w (...)z siedzibą w G. na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 25 maja 2005r. do dnia 31 października 2005r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku asystenta – Dział Obsługi Zapytań i Reklamacji(...) w G., a następnie do dnia 1 października 2007r.

Z dniem 1 kwietnia 2006r. powódce powierzono obowiązki specjalisty ds. obsługi kredytów- Dział Obsługi Zapytań i Reklamacji (...) – G..

Od dnia 2 października 2007r. umowa o pracę pomiędzy stronami została zawarta na czas nieokreślony.

Na mocy aneksu do umowy o pracę powódce powierzono z dniem 21 kwietnia 2008r. obowiązki specjalisty ds. testowania funkcjonalności systemów operacyjnych – Dział Obsługi Zapytań i Reklamacji(...). Z dniem 1 kwietnia 2009 r. powódce powierzono obowiązki specjalisty – Dział Obsługi Zapytań i Reklamacji(...).

(Dowód : umowa o pracę – k. 1, k. 8, k. 18 część B akt osobowych powódki, powierzenie obowiązków – k. 9 i 12 część B akt osobowych powódki, aneks do umowy o pracę nr (...) k. 25 i 27 część B akt osobowych powódki, aneks z dn. 19.03.2009r. – k. 28 część B akt osobowych powódki, aneks do umowy o pracę z dn. 6.04.2009 r. k. 29 część B akt osobowych powódki)

Z dniem 31 grudnia 2009r. nastąpiło połączenie (...)SA i (...)S.A i powódka stała się pracownikiem (...) S.A w Pionie (...)– Dział Obsługi Zapytań i Reklamacji.

Z dniem 1 stycznia 2011r. powódce powierzono obowiązki specjalisty ds. obsługi zapytań i reklamacji w (...).

(Dowód : informacja – k. 32 oraz porozumienie w sprawie potwierdzenia warunków umowy o pracę – k. 33 część B akt osobowych powódki, porozumienie zmieniające k. 37-38 część B akt osobowych powódki)

Do obowiązków powódki należało: obsługa wpływających do banku zapytań i reklamacji klientów poprzez zebranie informacji, także we współpracy z innymi komórkami, przeprowadzanie analiz stanu faktycznego sprawy w odniesieniu do kwestii przedstawionych przez klienta poprzez badanie poprawności działania banku, przygotowywanie propozycji rozwiązania sprawy lub formułowania zapytania, a następnie przekazanie kierownikom lub dyrektorom w sytuacji, gdy proponowane rozwiązanie przekracza jego uprawnienia decyzyjne, przygotowywanie pisemnej odpowiedzi na reklamację/zapytanie klienta bądź kontakt telefoniczny z nim, zgodnie z procedurami i instrukcjami obowiązującymi w zespole; w szczególnych przypadkach podejmowanie się bezpośredniej obsługi klienta, ocena zasadności skarg oraz wskazanie zespołu odpowiedzialnego za powstanie ewentualnego błędu banku, dokonywanie modyfikacji na rachunkach klientów i sprawowanie kontroli funkcjonalnej w zakresie jakości i poprawności wykonanych korekt, podejmowanie decyzji i podpisywanie dokumentów w zakresie posiadanych pełnomocnictw, w ramach rozpatrywanych spraw identyfikacja i raportowanie do bezpośredniego przełożonego oraz właściwej komórki banku przypadków potencjalnych zagrożeń dla banków (pranie brudnych pieniędzy, wyłudzenia, fałszerstwa, inne nieprawidłowości), uczestnictwo w projektach usprawniających, mających na celu usprawnienie obsługi zapytań i przeciwdziałania reklamacjom klienta.

(Dowód: zakres obowiązków na stanowisku pracy – k. 56 część B akt osobowych powódki)

U pozwanego obowiązuje Instrukcja Służbowa w sprawie zasad dotyczących przeprowadzania okresowej oceny pracowników (employment management system) w (...)S.A.

Zgodnie z treścią powyższej ocena okresowa jest miarą efektów osiągniętych przez pracownika na zajmowanym przez niego stanowisku w danym roku kalendarzowym.

Ocena powinna wyraźnie różnicować lepsze i słabsze osiągnięcia pracowników z punktu widzenia stopnia realizacji celów oraz oceny kluczowych wartości banku.

Ocena okresowa pracowników banku obejmuje: ocenę osiągnięć i stopnia realizacji celów (jakościowych lub ilościowych), ocenę kluczowych wartości banku, określenie silnych stron pracownika oraz obszarów do rozwoju, zainteresowania zawodowe krótkoterminowe i długoterminowe, plan rozwoju.

Po odbyciu rozmowy oceniającej pracownik ma prawo skomentować w systemie E. przebieg oceny i przedstawić swoje stanowisko w kwestii dokonanej oceny.

Stanowisko pracownika nie zmienia oceny dokonanej przez przełożonego i zatwierdzonej przez przełożonego wyższego szczebla.

(Dowód : Instrukcja Służbowa – k. 87-93)

W dniu 9 lutego 2016r. zostało zawarte Porozumienie w sprawie szczegółowych zasad rozwiązywania z pracownikami (...) S.A. stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w okresie od 10 lutego 2016r. do 31 grudnia 2016r.

Zgodnie z zapisami porozumienia dobór pracowników do zwolnienia odbywać się miał na podstawie wskazanych w § 2 pkt 2 a-c kryteriów.

(**Dowód** d: porozumienie w sprawie szczegółowych zasad rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy – k. 19-26, 113-120)

Z dniem 4 listopada 2016r. (...)Spółka Akcyjna z siedzibą w W. wstąpił we wszystkie prawa i obowiązki(...)Spółki Akcyjnej, określone w Planie Podziału, w tym będące przedmiotem niniejszego postępowania. (pkt 10.2 Planu Podziału, Załącznik Nr (...)- szczegółowy opis składników majątku oraz umów, zezwoleń, koncesji i ulg przypadających Bankowi Przejmującemu)

(**Dowód** : Plan Podziału – k. 185-191, 221-235, k.308-318, Załącznik Nr (...) – szczegółowy opis składników majątku oraz umów, zezwoleń, koncesji i ulg przypadających Bankowi Przejmującemu),

Powódka pracowała w jednej z dwóch sekcji reklamacyjnych.

W sekcji powódki pracowało łącznie 18 osób.

(**Dowód** : zestawienie – k. 77)

U pozwanego praktykuje się nakładanie na pracowników planów rozwojowych.

Co do zasady działania pracodawcy były ukierunkowane na realizację celów i zadań m.in. właśnie planami rozwojowymi.

Bezpośrednią przełożoną powódki była E. N..

Kierownikiem Zespołu Zapytań i Reklamacji był R. B..

Powódka po długiej nieobecności w pracy spowodowanej urlopem macierzyńskim, a następnie długotrwałą chorobą wróciła do pracy w kwietniu 2015r.

Każdej osobie, która jest nowa i wdraża się w zakres swoich obowiązków, bądź też wraca po dłuższej nieobecności przydzielany jest konsultant. Udział takiego konsultanta dotyczy średnio 3 miesięcy.

Zasadniczo konsultant pomaga przy prowadzeniu spraw niestandardowych.

W związku z długotrwałą nieobecnością powódki w pracy na okres od maja 2015r. do listopada 2015r. został jej przydzielony do pomocy konsultant w osobie A. R., jak również Pani S. i Pana M..

Od grudnia 2015r. powódka miała pracować samodzielnie, co jednak nie oznaczało, że w razie potrzeby nie mogła korzystać z pomocy konsultanta.

Z uwagi na powtarzające się nieobecności w pracy powódki, jakie miały miejsce po jej powrocie do pracy, po długotrwałej nieobecności, R. B. zorganizował spotkanie z powódką i E. N. w celu ustalenia przyczyn jej dalszych, powtarzających się absencji.

W dniu 2 listopada 2015r. dokonano oceny efektów pracy powódki za pierwszą połowę roku.

Powódka uzyskała ocenę pracowniczą zgodnie z oczekiwaniami. (na poziomie 3)

W związku z powyższym został określony plan działań dla powódki, zgodnie z którym wyniki produktywnościowe miały być osiągnięte na poziomie 100% realizacji planu miesięcznego, a także określono konieczność podjęcia przez powódkę działań w zakresie dobrej organizacji pracy, wprowadzenie począwszy od dnia 1 grudnia 2015r. samodzielnej obsługi reklamacji, jak również wprowadzenie dobrej organizacji pracy, w szczególności poprzez zmniejszenie

absencji, które utrudniają wdrożenie się w proces obsługi reklamacji, powodują potrzebę ciągłego jej wsparcia przez konsultantów oraz dezorganizują pracę zespołu, powodując również konieczność przekazania do dalszej obsługi sprawy w toku pozostałym pracownikom, jak również skutkują nieosiągnięciem wymaganych ilości rozwiązanych spraw dotyczących reklamacji.

Powódka wskazywała przełożonej, iż na poziom realizacji nałożonych na nią planów ma wpływ to, że jest ona bardzo wnikliwa i bardzo szczegółowo analizuje sprawy.

Do miesiąca grudnia 2015r. powódka była pod opieką konsultanta sekcji, który kontrolował każdą sprawę powódki, np. co do prawidłowości formułowanych przez nią pism.

Działania te miały na celu poprawę pracy powódki, jak również osiągnięcie pełnej samodzielności w jej pracy.

W dniu 10 lutego 2016r. dokonano ponownej oceny pracy powódki tj. za II połowę 2015r.

W jej treści wskazano, iż % realizacji planu nałożonego na powódkę w miesiącu lipcu 2015r. wyniósł 14,58, w sierpniu 2015r. 19,89, we wrześniu 2015r. 29,72, w październiku 2015r. 0, w listopadzie 2015r. 9,69, zaś w grudniu 21,70.

W zakresie wskaźników odnośnie terminowości pracy powódki powyższe określono na % poziomie : w lipcu 2015r. 33,33 (12h) oraz 75 (7 dni), w sierpniu 2015r. 57,14 (12h) oraz 100 (7 dni), we wrześniu 2015r. 81,25 (12h) oraz 100 (7 dni), w październiku 2015r. 0 (12h) oraz 0 (7 dni), w listopadzie 2015r. 50 (12h) oraz 100 (7 dni), w grudniu zaś 45,45 (12h) oraz 77,27 (7 dni).

Dokonując oceny kluczowych wskaźników efektywności powódka uzyskała poziom 4. (poniżej oczekiwań, wymaga poprawy).

Powódka nie zakwestionowała niniejszej oceny pracowniczej.

Pracodawca wskazał na konieczność poprawy wyników produktywnościowych oraz terminowości.

W związku z uzyskaną przez powódkę Ocenę został jej również przedstawiony Indywidualny Plan Rozwojowy obejmujący okres od dnia 10 lutego 2016r. do 30 kwietnia 2016r.

Określone w nim cele obejmowały następujące obszary: osiągnięcie targetu na poziomie: w lutym 2016r. minimum 60%, w marcu 2016r. minimum 75% oraz w kwietniu 2016r. minimum 90%, w zakresie jakości powyższa została określona na poziomie minimum 86%, terminowość zaś w okresie od lutego 2016r. do kwietnia 2016r. na poziomie 70% .

Plan Rozwojowy wskazywał na sposób realizacji działania rozwojowego, częstotliwość weryfikacji zadania i aktywności oraz osobę odpowiedzialną za pomoc w realizacji zadania, aktywności rozwojowej, tj. E. N., która również weryfikować miała nałożone na powódkę zadania.

Powódka w okresie realizacji powyższego Planu nie zgłaszała jakichkolwiek zastrzeżeń co do braku wsparcia ze strony przełożonej E. N..

E. N. w porozumieniu z R. B. podjęła decyzję o wprowadzeniu powyższego Planu Rozwojowego dla powódki, który stanowił swoistą umowę pomiędzy pracownikiem, a pracodawcą.

Wprowadzenie Planu Rozwojowego umożliwiło łatwiejsze kontrolowanie pracownika i określenie punktów kontroli do oceny jego pracy.

Plan Rozwojowy nałożony przez powódkę był realny i możliwy do wykonania, dysponowała ona bowiem wszystkimi koniecznymi do jego realizacji narzędziami, tożsamymi z tymi jakimi dysponują inni pracownicy.

Powódka nie wykonała założeń nałożonego na nią Planu Rozwojowego.

W miesiącu lutym 2016r. powódka nie spełniła planu jakościowego, bowiem nie podłączyła w systemie pisma, które miało zostać wysłane do klienta. Sprawa wprawdzie została pozytywnie załatwiona, uprzednio zauważona przez zespół ds. jakości, nie mniej jednak błąd ten rzutował bezpośrednio na ocenę jakościową jej pracy.

W tym przypadku powyższa sprawa nie została oceniona i uzyskała zero punktów. W konsekwencji powódka uzyskała za ten miesiąc ocenę poziomu jakości jej pracy jedynie na poziomie 50%, plan ilościowy został przez nią wykonany.

W miesiącu marcu 2016r. powódka wykonała plan jakościowy, jednakże plan ilościowy nie został wykonany.

Powódka na początku miesiąca pobrała bowiem z własnej inicjatywy od innego kolegi sprawę, której rozliczenie zajęło jej aż cztery dni.

Powódka zwróciła się do przełożonej E. N. o trzykrotne podwyższenie wagi tejże sprawy. Przełożona uwzględniła wnioski powódki w tym przedmiocie.

W dniu 21 marca 2016r. powódka wskazała przełożonej, że niestety nie spełniła założeń planu wyznaczonego na luty, wskazując jednocześnie, że popełniła błąd i jakość jest dużo niższa niż zakładana.

Powódka wykonała plan ilościowy w miesiącu marcu 2016r. jedynie na poziomie 50%.

Powódka w dniu 4 marca 2016r. zwróciła się z prośbą do E. N. o zgodę na podwyższenie wagi dwóch spraw – (...) oraz (...) trzykrotnie z uwagi na czas pracy. Prośba została uwzględniona.

W miesiącu kwietniu 2016r., tj. do dnia 15 kwietnia 2016r. powódka wykonała plan na poziomie 65%.

W okresie od grudnia 2015r. do marca 2016r. średni wskaźnik realizacji planów w zespole powódki wynosił w kolejnych miesiącach następujące wielkości : 76,07%, 79,69%, 91,62% oraz 92,42%.

W odniesieniu zaś do powódki powyższy wynosił w kolejnych miesiącach wskazanego wyżej okresu odpowiednio : 21,7%, 33,25%, 60,84%, 47,74%.

Reasumując poziom realizacji celów powódki w okresie od grudnia 2015r. do marca 2016r. wyniósł średnio 40,88%, natomiast średnia zespołowa w tym samym okresie wyniosła 84,95%.

W zakresie średniego wskaźnika jakościowego za powyższy okres niniejszy odnośnie zespołu powódki wynosił w kolejnych miesiącach : 93,17%, 95,78%, 93,08% oraz 97,24%.

W odniesieniu zaś do powódki powyższy wynosił w kolejnych miesiącach wskazanego wyżej okresu odpowiednio : 89 %, 97%, 50% oraz 95%.

Reasumując poziom wskaźnika jakościowego w zakresie rozpatrywanych reklamacji powódki w okresie od grudnia 2015r. do marca 2016r. wyniósł średnio 82,75%, natomiast średnia zespołowa w tym samym okresie wyniosła 94,81%.

Wyniki efektywności pracy powódki były znacznie niższe od pozostałych pracowników współpracujących w jednej sekcji.

W dniu 13 kwietnia 2016r. powódka wystąpiła o objęcie jej dobrowolnymi zwolnieniami.

W okresie od czerwca 2015r. do kwietnia 2016r. powódka była niezdolna do pracy łącznie przez 84 dni robocze.

W czasie nieobecności w pracy powódki jej zadania były przekazywane do realizacji współpracownikom, gdyż wolumen spraw tego wymagał.

Powyższe powodowało również niejednokrotnie konieczność pracy pracowników w godzinach nadliczbowych.

Pracownicy wysoko oceniali przełożoną E. N. w obszarze komunikacji i współpracy, a także motywowania i atmosfery. W ich ocenie w/w winna być bardziej otwarta na dyskusje, jak również komunikatywna. Pracownicy uważali również, iż jej zaangażowanie w dużą ilość projektów przekłada się na mniejszą ilość czasu dla zespołu. Pracownicy uważali, iż w/w jest miła i otwarta na współpracę.

(Dowód : e-mail – k. 13-18, plan rozwojowy- k. 28-29, 78-78v, wyniki – k. 77, Ocena Efektów Pracy Pracownika – k. 79-82 oraz k. 83-85, zestawienie nieobecności – k. 86, dokumenty performance appraisal oraz e-maile – k. 94-103v, 110-112v, listy obecności -k. 104-109, raport- k. 142-153, oświadczenie – k. 173, zeznania powódki K. J. – k. 155v-156(nagranie z rozprawy z dn. 22.08.2016r. 00:06:14-00:21:40) w z. z k. 357-358 (nagranie z rozprawy z dn. 23.06.2017r. 00:02:41-00:23:17), zeznania świadka E. N. – k. 269-271 (nagranie z rozprawy z dn. 1.02.2017r. 00:12:19-00:48:27), zeznania świadka R. B. – k. 271-273 (nagranie rozprawy z dn. 1.02.2017r. 00:48:34-01:19:51)

W dniu 15 kwietnia 2016r. pozwany rozwiązał umowę o pracę z powódką z zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem ustania stosunku pracy na dzień 31 lipca 2016r.

Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał brak efektywności w pracy, przejawiający się przede wszystkim zbyt wolnym tempem pracy powódki w stosunku do potrzeb pracodawcy oraz w porównaniu do innych pracowników zatrudnionych na analogicznym stanowisku w zespole.

Pracodawca wskazał także, że sygnalizował powódce konieczność należytego wywiązywania się z powierzonych jej obowiązków, wskazując bezpośrednio na konieczność zwiększenia tempa wykonywanej przez nią pracy. Okoliczność niewystarczającej efektywności pracy została potwierdzona w ocenie wyników jej pracy za rok 2015 na poziomie (...) (wymagający poprawy).

Pozwany podał iż w celu umożliwienia poprawy wyników jej pracy, w dniu 10 lutego 2016r. przedstawiono jej Plan Rozwojowy na okres lutego, marca oraz kwietnia 2016r., jednakże już w połowie kwietnia 2016r. okazało się, że rzeczywista realizacja wyznaczonych powódce celów wskazuje na obiektywny brak możliwości wykonania Planu Rozwojowego (brak realizacji celów za luty i marzec).

W okresie od grudnia do marca 2016r. poziom realizacji wyznaczonych jej celów wyniósł średnio 40,88%, przy średniej zespołowej w analogicznym okresie na poziomie 84,95%. Poziom wskaźnika jakościowego w zakresie rozpatrywanych reklamacji w wyżej wymienionym okresie wynosił średnio 82,75%, przy średniej zespołowej w analogicznym okresie na poziomie 94,81%.

Ponadto pracodawca wskazał na częste, nieprzewidziane i powtarzające się nieobecności w pracy powódki (w okresie od czerwca 2015r. do kwietnia 2016r. – 84 dni robocze), powodujące trudności w organizacji pracy i obsłudze procesu, skutkujące koniecznością angażowania innych pracowników do pracy w godzinach nadliczbowych.

(Dowód : rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem – 31-32, k. 10 część C akt osobowych powódki)

Wynagrodzenie miesięczne powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło kwotę 3.390 zł brutto.

(Dowód : zaświadczenie – k. 76)

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo K. J. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie przedstawionych w sprawie dokumentów, których autentyczność nie została podważona w toku prowadzonego postępowania. W zakresie ustaleń objętych przedmiotem postępowania Sąd oparł się również na dokumentach zgromadzonych w aktach osobowych pracownika.

Dokumenty prywatne Sąd ocenił na podstawie art. 245 k.p.c. Wynika z niego, że dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała złożyła oświadczenie w nim zawarte. Sąd nie znalazł podstaw do podważenia wiarygodności przedmiotowych dowodów, przy czym ich prawdziwość, jak również autentyczność nie była kwestionowana przez strony postępowania.

Podstawę ustaleń Sądu stanowiły również zeznania świadków w osobach E. N. oraz R. B., jak również powódki K. J., które uznał za wiarygodne i zasługujące na uwzględnienie w takim zakresie w jakim powyższe stanowiły podstawę ustaleń faktycznych w sprawie.

W ocenie Sądu zeznania świadka E. N. uznać należało za wiarygodne, albowiem powyższe były spójne, logiczne i konsekwentne, w pełni korespondowały również z dowodami z dokumentów, jak również zeznaniami świadka R. B. oraz samej powódki K. J..

Świadek w sposób rzeczowy wskazała na okoliczności związane z wielokrotną absencją powódki w okresie po powrocie do pracy w maju 2015r., jak również związaną z powyższym dezorganizację pracy zespołu i konieczność wykonywania obowiązków powódki przez innych pracowników. Nadto świadek wskazała na brak satysfakcjonujących pracodawcę efektów pracy powódki, co przekładało się na znacznie gorsze wyniki jej pracy w porównaniu do pozostałych pracowników w sekcji powódki. Świadek podkreśliła, iż w listopadzie 2015r. odbyła w tym przedmiocie rozmowę dyscyplinującą z powódką, wskazując jej na powyższe zastrzeżenia, jak również na konieczność poprawy wyników jej pracy, zwłaszcza produktywnościowych.

Świadek podała, iż do grudnia 2015r. powódka, z uwagi na długotrwałą uprzednio nieobecność w pracy, pozostawała pod opieką konsultanta, który kontrolował na bieżąco wykonywaną przez nią pracę. Powyższy został przydzielony na dłuższy okres niż standardowo. Świadek wskazała również na fakt objęcia powódki Planem Rozwojowym, który miał na celu wzmożenie kontroli jej pracy. Powódka jednak powyższego Planu nie wykonała. Świadek zeznała również, iż za rok 2015r. powódka otrzymała ocenę jej pracy – poniżej oczekiwań, od powyższej powódka się nie odwołała. Świadek podała nadto, iż waga spraw przydzielanych pracownikom jej różna. Pracownicy mogą w tym zakresie wnioskować o podwyższenie wagi sprawy, co miało również miejsce w przypadku powódki.

Sąd nie znalazł podstaw do zakwestionowania wiarygodności zeznań świadka E. N., mimo iż jest ona w dalszym ciągu pracownikiem pozwanego, co mogłoby rzutować na treść jej oświadczeń procesowych. W ocenie Sądu zeznania tegoż świadka korespondują z pozostałym materiałem dowodowym sprawy, w tym z zeznaniami świadka R. B., jak również dokumentami zgromadzonymi w sprawie, w szczególności w postaci ocen pracowniczych powódki, Planu Rozwojowego, jak również zestawienia wyników pracy powódki oraz pozostałych pracowników jej sekcji.

Również zeznania świadka R. B. Sąd uznał za wiarygodne i pozostające w zgodzie z pozostałymi dowodami sprawy, wskazanymi wyżej.

Podkreślenia przy tym wymaga, że świadek zeznał na okoliczności, o których miał wiedzę, wskazując przy tym zarówno na tą pozyskaną od świadka E. N. oraz tą, która wynikała bezpośrednio z wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych.

W/w świadek potwierdził, iż wypowiedzenie powódce umowy o pracę było podyktowane brakiem realizacji nałożonych na nią celów tj. terminowościowych, produktywnościowych, jak również jakościowych. W tym zakresie ocenie podlegały wyniki jej pracy za okres od sierpnia 2015r., niniejsze odbiegały na niekorzyść od średniej zespołu. Świadek potwierdził również, iż powódka nie zrealizowała nałożonego na nią Planu Rozwojowego, mimo przydzielania jej w tym zakresie koniecznych narzędzi, jak również za rok 2015 otrzymała ocenę pracowniczą „poniżej oczekiwań”, a mimo to od niniejszej się nie odwołała. Nadto świadek wskazał, iż zastrzeżenia do osoby powódki dotyczyły również jej dużej absencji w pracy, po powrocie z długotrwałej nieobecności, powyższe trwały tydzień lub dwa i skutkowały koniecznością przydzielenia pracy powódki innym pracownikom, niejednokrotnie w ramach godzin nadliczbowych. Świadek podkreślił, iż zastrzeżenia w zakresie efektywności pracy powódki wynikały między innymi ze zbyt powolnego

tempa jej pracy. Nadto w/w wskazał, iż powódce został przydzielony po okresie długotrwałej nieobecności konsultant, jednakże czas jego pomocy powódce był dłuższy niż standardowo. Niniejsze wynikało z niesatysfakcjonujących wyników jej pracy, jak również częstych absencji w pracy. Również świadek wskazał na możliwość wnioskowania przez pracownika o podwyższenie wagi przydzielonej mu sprawy, w sytuacji gdy odbiegała ona od standardowej.

W/w wskazał, iż takowa sytuacja miała miejsce także w odniesieniu do osoby powódki, która wniosła o trzykrotne podwyższenie wagi sprawy pobranej od innego pracownika, a która była przez nią realizowana w okresie obowiązywania Planu Rozwojowego.

W ocenie Sądu zeznania powódki K. J. uznać należało za wiarygodne, albowiem powyższe zasadniczo korespondowały z zeznaniami wskazanych wyżej świadków, jak i z dowodami z dokumentów.

Powódka w trakcie zeznań przed Sądem sama przyznała, iż nie zrealizowała nałożonego na nią Planu Rozwojowego, jak również iż przełożona wskazywała jej na konieczność poprawy jej wyników. Powódka wskazała nadto, iż nie odwołała się od oceny pracowniczej jaką otrzymała w zakresie oceny „poniżej oczekiwań”, mimo iż wiedzę o takowej możliwości posiadała. Z zeznań powódki wynika również, iż sprawa, która w okresie realizacji Planu Rozwojowego pochłonęła jej czas aż kilku dni, pobrała sama od innego współpracownika.

W ocenie Sądu przedłożony przez stronę pozwaną raport z badania (...) dotyczący oceny relacji i współpracy w zakresie zespołu pracowników z przełożoną powódki E. N., nie miał istotnego znaczenia w sprawie, jakkolwiek z powyższego bezspornie wynika, wbrew twierdzeniom powódki, iż powyższa współpraca układała się należycie, pracownicy nie mieli również istotnych zastrzeżeń do przełożonej, zarówno w kwestiach merytorycznych, jak również interpersonalnych.

Rozważania prawne należy rozpocząć od generalnego stwierdzenia, że stosunek pracy, jak niemal wszystkie stosunki prawne, jest z natury swej rozwiązywalny. Przepisy prawa pracy poręczają wprawdzie wzmoczoną ochronę pracownika, nakładając na pracodawcę obowiązek uzasadnienia decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę. Niemniej jednak wypowiedzenie jest normalnym i - przy spełnieniu rygorów ustawowych - w pełni przez prawo dopuszczalnym sposobem zwolnienia pracownika. Dlatego zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAP z 1997, Nr 10, poz. 163).

Przedmiotem sporu w niniejszym postępowaniu była zatem ocena złożonego powódce wypowiedzenia umowy o pracę, w szczególności przyczyn wskazanych przez pozwanego w jego treści, które w ocenie pracodawcy uzasadniały podjętą w tym zakresie decyzję.

Rozpoznając powództwo z art. 45 § 1 kp, Sąd bada po pierwsze to, czy wypowiedzenie jest zgodne z prawem, czyli czy spełniono wymogi formalne.

Dopiero wówczas, gdy Sąd stwierdzi, że wypowiedzenie było poprawne od strony formalnej, aktualizuje się konieczność badania tego, czy wypowiedzenie było uzasadnione.

Stylistyka cytowanego przepisu wskazuje, że ustawodawca formułuje to nawet mniej rygorystycznie - Sąd uwzględnia odwołanie pracownika jedynie wówczas, gdy wypowiedzenie „jest nieuzasadnione”.

Podstawowe wymogi formalne wypowiedzenia określa art. 30 § 3, 4, 5 kp.

Wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony dokonywane przez pracodawcę powinno zatem : mieć formę pisemną oraz wskazywać przyczynę wypowiedzenia: konkretną, prawdziwą, rzeczywistą oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

Należy również zaznaczyć, iż ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (art. 30 § 4 k.p.) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 roku, I PKN 434/98, OSNAP z 1999, Nr 21, poz. 688)

Wymóg „konkretności” wypowiedzenia był wielokrotnie analizowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego. I tak stwierdza się, iż naruszenie art. 30 § 4 kp 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, OSNAP z 2001, Nr 20, poz. 618).

Podkreśla się, że konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę (art. 30 § 4 kp) należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAP 99.18.577).

Wymóg konkretności jest zatem traktowany przez Sąd Najwyższy nieco liberalniej niż wymóg podania przyczyny w ogóle, w odniesieniu do którego stwierdza się, iż warunku podania pracownikowi w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę jego przyczyny (art. 30 § 4 kp) nie może zastąpić ocena pracodawcy, że przyczyna ta - mimo że nie została wskazana - była znana pracownikowi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 670/98, OSNAP z 2000, Nr 13, poz. 510).

Uogólniając wyżej cytowane wypowiedzi Sądu Najwyższego należy stwierdzić, że przyczyna wypowiedzenia powinna być podana na tyle konkretnie, aby była zrozumiała i komunikatywna dla pracownika, możliwie bez odwoływania się do innych okoliczności zaszłych w trakcie realizacji umowy o pracę, ale wyjątkowo, z uwzględnieniem tych okoliczności, o ile ich związek z przyczyną podaną w wypowiedzeniu jest czytelny dla pracownika, czego przykładem może być sytuacja, gdy przyczyna podana w zwolnieniu stanowi uogólnienie zarzutów wcześniej komunikowanych na piśmie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 538/97, OSNAP z 1999, Nr 3, poz. 86), nadto aby sądowa kontrola prawdziwości i zasadności zwolnienia mogła być dokonana w granicach zarzutów podanych w zwolnieniu.

Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 roku, I PK 112/06).

W tym zakresie przy ocenie przyczyn wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę należy mieć na uwadze nie tylko słowny sposób ujęcia przyczyny w oświadczeniu pracodawcy, ale także okoliczności, do których się ono odnosi.

W określonych okolicznościach faktycznych nawet ogólne ujęcie przyczyny może nie doprowadzić do jakichkolwiek wątpliwości co do tego, do jakiego konkretnie zachowania pracownika przyczyna jest odnoszona.

Jeżeli zatem w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie budzi wątpliwości, w szczególności, gdy nie mogło budzić żadnych wątpliwości u zwalnianego pracownika, co do tego, z jakim zachowaniem, czy też zachowaniami, które miały miejsce w określonym czasie, łączy się ta przyczyna, to należy uznać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 kp.

Wielokrotnie również Sąd Najwyższy w swoich orzeczeniach wskazywał na sens prawny art. 30 § 4 kp.

Między innymi w wyroku z dnia 10 października 2000 roku (I PKN 641/99, OSNAPiUS z 2001 roku, Nr 20, poz. 618), stwierdził iż naruszenie art. 30 § 4 kp ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika.

Z kolei w wyroku z dnia 5 maja 2003 roku (I PK 446/02, Wokanda z 2004 roku, Nr 7-8, s.42) Sąd Najwyższy podkreślił, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 kp, jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy. Ujęcie

przyczyn rozwiązania umowy o pracę powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło pracownikowi rzeczową obronę przed zarzutami w razie ewentualnego procesu.

Z przytoczonych rozważań wynika zatem, iż art. 30 § 4 kp dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, istotne jest jednak, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie umowy o pracę.

Natomiast konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia, czy ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania, z którym ten zarzut się łączy, może nastąpić przez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób nie budzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy.

Reasumując powyższe rozważania ocena podanej w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pod względem jej konkretyzacji dokonywana jest z perspektywy pracownika.

To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę. (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 roku I PK 112/06, Pr.Pracy z 2007 roku, Nr. 5, poz.27).

Podkreślić należy, iż przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie jej zasadności. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2001 roku, I PKN 370/00, OSNP Nr 3/2003, poz. 65) W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy wypowiedzenia (art. 30 § 4 kp) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by jego adresat poznał motywy leżące u podstaw takiej decyzji.

Sprostanie wymaganiom określonym w art. 30 § 4 kp polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 roku, I PKN 641/99, OSNP z 2001 roku, Nr 20, poz. 618).

W drugiej płaszczyźnie chodzi natomiast o to, by wskazana przyczyna mogła być uznana za uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. (uzasadnienie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 roku, I PK 79/07, M.P.Pr. 2007/12/651)

Na uwagę zasługuje również pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w orzeczeniu z dnia 13 października 1999 roku (I PKN 304/99, OSNP 2001/4/118), iż 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 kp.

Natomiast zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 roku (sygn. akt I PKN 715/00 – Pr.Pracy 2002/10/34) wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości.

Nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współzycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę. Nadto przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą, ani powodować szkód po stronie pracodawcy. Nie jest też wymagane udowodnienie zawinionego działania pracownika. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 roku, I PK 79/07, M.P.Pr. 2007/12/651)

Zgodnie z powyższą regulacją postępowanie sądowe winno koncentrować się wokół przyczyny wskazanej przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę i konieczności ustalenia wymaganego przez nią przymiotu prawdziwości i konkretności, a przede wszystkim ustalenia, czy uzasadniała ona wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę.

Podnieść należy, iż ciężar udowodnienia przyczyny spoczywa na pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1998 roku, I PKN 519/97, OSNAPi US 1999, Nr 2 poz. 48, podobnie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 roku, I PKN 524/97).

Wymóg zaś „prawdziwości” przyczyny wypowiedzenia nie budzi wątpliwości, chodzi o to, by okoliczność podana w wypowiedzeniu faktycznie miała miejsce.

Pewne wątpliwości może nasuwać kryterium „rzeczywistości” podanej przyczyny wypowiedzenia. Otóż chodzi o to, by prawdziwa (istniejąca) okoliczność podana w wypowiedzeniu, była jednocześnie przyczyną rzeczywistą, czyli tą okolicznością, która w danej sytuacji skłoniła pracodawcę do zwolnienia pracownika. Rzecz w tym, by pracodawca nie „ukrywał” rzeczywistej przyczyny zwolnienia pracownika, przytaczając jakąś inną, faktycznie występującą okoliczność, pozbawioną jednak znaczenia dla jego konkretnej decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Wskazać należy, iż zgodnie z art. 45 § 1 kp, 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 do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W tym miejscu podkreślić należy, iż zgodnie z obowiązującym orzecznictwem wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę.

Wymóg konkretności może być spełniony poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2011r., I PK 152/10).

Zgodnie z ugruntowanym w tej mierze orzecznictwem sądowym dla przyjęcia zasadności i skuteczności wypowiedzenia umowy o pracę wystarczające jest jeżeli chociażby jedna z przyczyn podanych przez pracodawcę okaże się usprawiedliwiona. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 roku, I PK 61/05, OSNP 2006, Nr 17-18, poz. 265).

Przyjmuje się również, iż w sytuacji gdy pracodawca wskazuje kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, to należy je oceniać łącznie, gdyż możliwe jest, że żadna z nich samodzielnie nie uzasadnia wypowiedzenia, ale razem je uzasadniają (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2007 roku, I PK 187/06, OSNCP 2008/3-4/35)

Poza sporem w przedmiotowej sprawie pozostawało, iż w dniu 15 kwietnia 2016r. pozwany rozwiązał umowę o pracę z powódką z zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem ustania stosunku pracy na dzień 31 lipca 2016r.

Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał na brak efektywności w pracy powódki, przejawiający się przede wszystkim zbyt wolnym tempem jej pracy w stosunku do potrzeb pracodawcy oraz w porównaniu do innych pracowników zatrudnionych na analogicznym stanowisku co ona w zespole.

Pracodawca wskazał także, że sygnalizował powódce konieczność należytego wywiązywania się z powierzonych jej obowiązków, wskazując bezpośrednio na konieczność zwiększenia tempa wykonywanej przez nią pracy. Okoliczność niewystarczającej efektywności pracy powódki została również potwierdzona w ocenie wyników jej pracy za rok 2015 na poziomie (...) (wymagający poprawy).

Pozwany podał, iż w celu umożliwienia poprawy wyników jej pracy, w dniu 10 lutego 2016r. przedstawiono jej Plan Rozwojowy na okres od lutego do kwietnia 2016r, jednakże już w połowie kwietnia 2016r. okazało się, że rzeczywista

realizacja wyznaczonych powódce celów wskazuje na obiektywny brak możliwości wykonania Planu Rozwojowego (brak realizacji celów za luty i marzec).

W okresie od grudnia do marca 2016 r. poziom realizacji wyznaczonych jej celów wyniósł średnio 40,88%, przy średniej zespołowej w analogicznym okresie na poziomie 84,95%. Poziom wskaźnika jakościowego w zakresie rozpatrywanych reklamacji w wyżej wymienionym okresie wynosił średnio 82,75%, przy średniej zespołowej w analogicznym okresie na poziomie 94,81%.

Ponadto pracodawca wskazał na częste, nieprzewidziane i powtarzające się nieobecności w pracy powódki (w okresie od czerwca 2015r. do kwietnia 2016r. – 84 dni robocze), powodujące trudności w organizacji pracy i obsłudze procesu, skutkujące koniecznością angażowania innych pracowników do pracy w godzinach nadliczbowych.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy odnośnie do warunków formalnych wypowiedzenia Sąd Rejonowy skonstatował, że wypowiedzenie zostało sporządzone w formie pisemnej, zawiera pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy oraz uzasadnienie, przyczyny wypowiedzenia zostały zaś wyrażone wystarczająco konkretnie i bezsprzecznie zrozumiale dla pracownika.

W ocenie Sądu pozwany wykazał również w toku prowadzonego postępowania prawdziwość podanych przyczyn wypowiedzenia.

Z przedłożonych do akt sprawy dokumentów, jak również zeznań świadków w osobach E. N. i R. B. oraz zeznań samej powódki okoliczności te, zdaniem Sądu nie mogą budzić żadnych wątpliwości.

W zakresie prowadzonych w sprawie rozważań podkreślić należy, pracodawca ma prawo rozwiązać stosunek pracy, jeżeli pracownik nie spełnia jego oczekiwań co do jakości wykonywania pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2001 r., sygn. I PKN 370/00, OSNP 03.3.65). Pracodawcy mają zatem prawo rozwiązywać umowy o pracę za wypowiedzeniem w celu doboru pracowników, a nawet niewielkie różnice w sytuacji poszczególnych pracowników nie mogą stanowić podstawy podważenia zasadności wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony jednemu z nich, wybranemu przez pracodawcę (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 czerwca 2001 r., PKN 461/00, OSP 2004, Nr 3, poz. 31).

Prawo pracodawcy doboru pracowników i samodzielnej oceny ich kwalifikacji nie jest oczywiście prawem bezwzględnie i podlega ono ograniczeniu określonymu w art. 45 § 1 kp, z którego wynika, że wypowiedzenie nieuzasadnione może być przez pracownika skutecznie zakwestionowane przed sądem pracy (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 1997 r., I PKN 37/97, OSNAPiUS 1997, Nr 24, poz. 491). Uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy nie oznacza przyzwolenia na arbitralne, dowolne lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1998 r., I PKN 398/98, OSNAPiUS 1999, Nr 23, poz. 751).

Wypowiedzenie umowy o pracę uważane jest za konkretne, a więc uzasadnione, gdy sąd pracy stwierdzi, po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, że wskazane przez pracodawcę fakty i rzeczowe okoliczności dotyczące osoby lub zachowania pracownika w procesie świadczenia pracy, lub zdarzeń (także niezależnych od niego) wywarły wpływ na decyzję pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 47/99, OSNAPiUS 2000, Nr 14, poz. 548).

Wypowiedzenie umowy o pracę jako normalny sposób rozwiązania umowy o pracę nie wymaga stwierdzenia winy pracownika. Powyższe musi być jedynie uzasadnione.

Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie musi być zatem zawiniona przez pracownika. Uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę nieporadność lub nieprzydatność zawodowa pracownika, który z przyczyn od siebie niezawinionych nie może sprostać obowiązkowi wynikającym z umowy o pracę (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., I PKN 363/98, OSNAPiUS 1999, Nr 21, poz. 683).

Dla oceny zasadności wypowiedzenia umowy o pracę istotne jest, aby pracodawca dokonał oceny pracownika, z którym rozwiązał stosunek pracy, z punktu widzenia wyznaczonych mu obowiązków i wymagań. Nie mogą więc stanowić kryterium oceny pracy pracownika oczekiwania pracodawcy, o których pracownik nie wie, zawierając umowę o pracę, i o których pracodawca nie informuje go w czasie trwania stosunku pracy (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 428/98, OSNAPiUS 1999, Nr 24, poz. 791).

Koniecznym warunkiem uznania niezadowolającej oceny pracownika za przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę jest więc powiadomienie pracownika o nałożonych nań obowiązkach przez pracodawcę oraz niewywiązywanie się z tych obowiązków. (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 1998 r., I PKN 139/98, OSNAPiUS 1999, Nr 14, poz. 448)

Przypominając wcześniej wyrażoną myśl, że wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony jest zwykłym, a nie nadzwyczajnym sposobem rozwiązania umowy o pracę, należy podkreślić, że za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi samodzielnie organizującemu wykonywanie swoich obowiązków pracowniczych uważa się zarzut, że pracownik ten nie osiąga wyników porównywalnych z innymi pracownikami. Obojętne jest, czy niska wydajność pracy jest spowodowana niestaranym wykonywaniem obowiązków przez pracownika, czy przyczynami obiektywnymi. Pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań, jeżeli może przewidywać, że zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiąganie lepszych rezultatów pracy (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997, Nr 10, poz. 163).

W sądzie pracy pracodawca nie ma obowiązku wykazywać, że oczekiwania związane z zatrudnieniem innego pracownika w miejsce tego, który odwołał się od wypowiedzenia umowy o pracę, spełniły się. Wystarczy, jeżeli wykaże, że wypowiedzenie umowy o pracę było podyktowane rzeczywistym, realizowanym w dobrej wierze i znajdującym usprawiedliwienie w konkretnych okolicznościach faktycznych dążeniem do usprawnienia pracy w zakładzie (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 1985 r., I PRN 61/85, OSNCP 1986, Nr 5, poz. 76).

Wskazać należy, iż zgodnie art. 100 § 1 kp pracownik obowiązany jest wykonywać pracę sumiennie i starannie.

W świetle powyższego zasadniczym obowiązkiem pracownika jest wykonywanie pracy w sposób należyty. Obowiązek ten zawiera w sobie zarówno element subiektywny (sumiennosc), który odnosi się do stosunku pracownika do pracy i woli stosownego wykorzystania w niej swych kwalifikacji i uzdolnień, jak i obiektywny (starannosc), którego wyrazem jest jakość (poziom wykonania), kompletnosc i terminowosc wykonanej pracy. Naruszeniem omawianego obowiązku będzie zarówno niestaranne wykonywanie pracy, pomimo dochowania należytej sumiennosci, jak i wykonanie w sposób niesumienny pomimo zachowania wymaganej starannosci. W stosunku pracy starannosc wykonania świadczenia oznacza wykonanie pracy w sposób zgodny z całokształtem wymogów natury prawnej, technicznej, organizacyjnej, do których pracownik powinien się stosować przy świadczeniu pracy danego rodzaju. Decydująca natomiast o należytych wykonywaniu pracy sumiennosc jest czynnikiem zindywidualizowanym. Oznacza ona wymóg zaangażowania się w proces pracy w należytych stopniu tj. zależnie od predyspozycji psychofizycznych, kwalifikacji, doświadczenia zawodowego, inteligencji, wyznawanego systemu wartości.

Nakaz zaś sumiennego wykonywania pracy rozmieć należy, jako zobowiązanie pracownika do zaangażowania się w pracę przy rozsądnym wykorzystaniu swoich sił i możliwości.

W przypadku naruszenia przez pracownika obiektywnych reguł starannosci następuje niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania ze stosunku pracy. Przesłanką natomiast stosowania względem niego określonych sankcji jest jego wina, rozumiana jako brak należytej sumiennosci, a więc jego stosunek psychiczny do nałożonych na niego obowiązków. (Komentarz do Kodeksu Pracy pod.red. prof.dr.hab. Wojciecha Muszalskiego Wydawnictwo CH.BECK)

Wskazać należy, iż pracownik zawierając umowę o pracę zobowiązuje się dobrowolnie do świadczenia pracy określonego rodzaju pod kierownictwem pracodawcy. Pracodawca jest zatem uprawniony do wyznaczania

wymaganych standardów pracowniczej staranności i sumienności oraz wydawania wiążących dla pracownika poleceń, które konkretyzują obowiązki pracownika w zakresie przydziału zadań, sposobu, miejsca i terminu wykonania przydzielonych zadań.

Jak to zostało zatem wskazane wyżej pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 roku, I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997, Nr 10, poz. 163).

Ponadto brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 roku, I PKN 419/97, OSNAPiUS 1998, Nr 20, poz. 598)

W zakresie prowadzonych w sprawie rozważań należy nadto mieć na uwadze, iż z przyczyn dotyczących pracownika pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę również z powodu nieobecności w pracy wywołanej chorobą lub przeciwwskazaniami lekarskimi do świadczenia pracy. Częste lub długotrwałe nieobecności pracownika spowodowane chorobą z reguły nie pozwalają pracodawcy na osiągnięcie celu zamierzonego w umowie o pracę. Nieobecności pracownika niezdolnego do pracy z powodu długotrwałej choroby dezorganizujące pracę są uważane za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę (vide: wyrok SN z 3.11.1997 r., I PKN 327/97, OSNAPiUS 1998, Nr 16, poz. 476; wyr. SN z 4.12.1997 r., I PKN 422/97, OSNAPiUS 1998, Nr 20, poz. 600; wyr. SN z 23.1.1998 r., I PKN 491/97, OSNAPiUS 1999, Nr 1, poz. 10; wyr. SN z 29.9.1998 r., I PKN 335/98, OSNAPiUS 1999, Nr 20, poz. 648) [Kodeks pracy. Komentarza do art. 45., A.M.Świątkowski, Wydawnictwo C.H.Beck, Wydanie 5, Syst.Inf.Pr.Legalis].

Wprawdzie umowę o pracę zalicza się do umów (kontraktów) starannego działania, ale nie oznacza to, że ocena starannego wykonywania obowiązków pracowniczych odbywa lub odbywa się bez względu na wyniki (efekty) świadczonej pracy.

Tymczasem każda praca wykonywana na podstawie umowy o pracę (umowy starannego działania) jest wynagradzana z uwzględnieniem ilości i jakości wykonanej pracy, tj. ze względu na tak określone "mierzalne" jej wyniki (por. art. 78 § 1 kp lub art. 83 kp).

Pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi, który nie osiąga wyników pracy porównywalnych z wynikami pracy innych pracowników zatrudnionych na tych samych stanowiskach, choćby nie było w tym zawinięcia, niestaranności lub niesumienności pracowniczej. Pracodawca nie ma obowiązku zatrudniania niewydajnego pracownika (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2015r., II PK 87/14, M.P.Pr. 2015/8/394).

Jak wynika zaś z ustalonego w sprawie stanu faktycznego powódka nie osiągała satysfakcjonujących pracodawcę wyników pracy, powyższe wynikało ze zbyt wolnego tempa jej pracy, jak również z zdecydowanie słabszych wyników, w porównaniu do innych pracowników zatrudnionych na analogicznym stanowisku w jej zespole. Okoliczności te wynikają bezsprzecznie z zeznań świadków, jak również zestawień przedłożonych przez pracodawcę wskazujących na osiągnięte przez powódkę w okresie spornym wyniki. Nadto wobec pogarszających się wyników jej pracy, oceny pracownicze sukcesywnie ulegały obniżeniu, jak również skutkowały nałożeniem na powódkę Planu Rozwojowego, którego jednak powódka, przy braku przeszkód, nie wykonała. W połowie kwietnia 2016r. okazało się, że rzeczywista realizacja wyznaczonych powódce celów wskazuje na obiektywny brak możliwości wykonania Planu Rozwojowego (brak realizacji celów za luty i marzec). O nieprawidłowościach i braku realizacji nałożonych na powódkę celów i zadań powódka była również informowana przez przełożoną E. N., dużo wcześniej, co znalazło odzwierciedlenie także w ocenie jej pracy za I półrocze 2015. Nie nastąpiła również poprawa efektywności pracy powódki, mimo przydzielenia jej konsultanta na dłuższy okres cezu niż standardowo.

Ponadto nie bez znaczenia w zakresie oceny pracy powódki była jej wielokrotna i powtarzalna absencja w pracy, co powodowało trudności w organizacji pracy zespołu i obsłudze procesu, skutkujące koniecznością angażowania innych pracowników do pracy za powódkę, niejednokrotnie w godzinach nadliczbowych.

Powołane wyżej okoliczności, zdaniem Sądu orzekającego, stanowiły wystarczającą i całkowicie uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Zdaniem Sądu okoliczności objęte wypowiedzeniem zostały bez wątpienia potwierdzone wszystkimi dowodami zgromadzonymi w sprawie, w postaci zgodnych zeznań świadków, jak również dokumentów, w szczególności prezentujących wyniki pracy powódki w okresie spornym, w porównaniu do pozostałych pracowników jej zespołu.

W ocenie Sądu żaden z dowodów zgromadzonych w sprawie nie pozwala na odmiennie ustalenia.

Powódka nie zaprezentowała w toku prowadzonego postępowania żadnego dowodu, który dawałby podstawę do podważenia zasadności przyczyn zawartych w wypowiedzeniu umowy o pracę.

Mając powyższe na względzie, Sąd powództwo oddalił, o czym na podstawie art. 45 § 1 kp w zw. z art. 47¹kp- a contrario, orzekł w punkcie I wyroku.

Na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 108 § 1 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności prawne radców prawnych (Dz. U. 2015 r., poz. 1804 ze zm.) zasądono od powódki na rzecz pozwanego kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie.