

Sygn. akt V P 356/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 czerwca 2016 r.

Sąd Rejonowy w Słupsku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Joanna Kołodziej Michałowicz

Ławnicy: Halina Gągała, Iwona Grota

Protokolant: Kamila Skorupska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 16 czerwca 2016 r. w Słupsku

z powództwa G. S.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

o odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę

1. oddała powództwo,

2. zasądza od G. S. na rzecz (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem kosztów.

Sygn. akt V P 356/14

UZASADNIENIE

Powód – G. S., reprezentowany przez radcę prawnego, wystąpił przeciwko pracodawcy (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. z pozwem o zasądzenie kwoty 5.040 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem na podstawie nieprawdziwych podstaw wypowiedzenia umowy o pracę. Nadto, wniósł o zasądzenie od pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Na uzasadnienie wskazał, że od dnia 14.03.1994 roku zatrudniony był u pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty ds. wdrożeń. Podał, że w dniu 10.12.2014 roku Dyrektor Biura Zarządu pozwanej spółki wręczyła powodowi wypowiedzenie ww. umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął z dniem 31.03.2015 roku. W ocenie powoda przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę są nierzeczywiste. Podał, że wbrew twierdzeniu pozwanego powód nigdy nie odmówił uczestnictwa w wyznaczonych przez pozwaną szkoleniach, wziął udział we wszystkich zaproponowanych szkoleniach organizowanych przez pracodawcę. Zarzucał, że pracodawca odmówił mu zgody na jego uczestniczenie we wdrażaniu systemu O. u klientów, których on nie obsługiwał. Wskazał, że do opanowania tego systemu nie wystarczy zaoferowane przez pozwaną kilkugodzinne szkolenie, w którym powód uczestniczył.

G. S. wskazał nadto, że pozwana od chwili wdrażania systemu (...) tj. od roku 2011 nigdy nie skierowała powoda do obsługi klienta w zakresie tego systemu.

Podał, że do swoich obowiązków podchodził sumiennie, zawsze był zaangażowany w powierzone jemu obowiązki, o czym świadczą uzyskane od klientów pozwanej referencje. Podnosił, że nigdy nie był przez pracodawcę karany karą upomnienia, czy też karą nagany.

Wskazał również, że niczym nie jest uzasadnione twierdzenie pozwanej, że istotny spadek rzekomego zaangażowania powoda w wykonywanie powierzonych jemu obowiązków pracowniczych negatywnie wpływał na postawę pozostałych pracowników.

G. S. argumentował również, iż w dniu 10.12.2014 roku podczas rozmowy w siedzibie pozwanej spółki poinformowano go, że jego stanowisko musi zostać zlikwidowane, bowiem ubywa klientów, w tym tych użytkujących system (...), a tym samym że nie ma dla niego pracy. Podał, że zaproponowano mu rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, na co nie zgodził się, żądając trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia ze wskazaniem na rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn likwidacji stanowiska. Wskazał, że na powyższe przedstawiciele pracodawcy nie chcieli przystać, toteż po pewnym czasie wręczyli powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, w którym wskazane zostały nieprawdziwe przyczyny wypowiedzenia.

Podnosił przy tym, że przedstawicielki pracodawcy w osobach K. N. i D. K. uczestniczące w tymże spotkaniu proponowały powodowi zmianę decyzji, rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron (rozwiązanie stosunku pracy z końcem grudnia 2014r.), zaznaczając, że w takim przypadku pracodawca wystawi powodowi bardzo dobre referencje.

Podczas rozprawy w dniu 12 maja 2016 roku pełnomocnik powoda sprecyzował żądanie wskazując, że ostatecznie domaga się zasądzenia od pozwanej kwoty 5.250 zł.

Pozwany pracodawca działający pod firmą (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G., reprezentowany przez radcę prawnego, w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według zestawienia, lub w razie zaniechania przedstawienia – według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pełnomocnik pozwanego wskazał, iż początkowo, po rozpoczęciu pracy powoda w pozwanej Spółce podstawowym, najpopularniejszym i powszechnie stosowanym systemem, w oparciu o który (...) Sp. z o.o. tworzyła programy dla swoich klientów był system (...), jednak począwszy od roku 2002 system ten zaczął być stopniowo zastępowany nowym systemem, opartym na relacyjnej bazie danych O., który prawie całkowicie wyparł oprogramowanie oparte na systemie (...). Wskazała nadto, że w związku z odchodzeniem od systemu (...) pozwana organizowała dla swych pracowników szereg szkoleń, przy czym pod odbycie pierwszych szkoleń w tym zakresie powód całkowicie zaniedbał dalszą jego naukę.

Pozwana argumentowała również, że powód nie podjął wysiłku nauki aktualnego systemu również pomimo licznych, kategorycznych próśb i poleceń w tym zakresie. Wskazała, że pozwana stworzyła powodowi dogodne warunki i udostępniła wszelkie niezbędne instrumenty do rozwoju jego umiejętności, w szczególności zakupiła dla niego nowego laptopa, zapewniła mu dostęp do wielu przydatnych szkoleń oraz materiałów na nauki i ćwiczenia obsługi nowego systemu.

Wskazała, że powód nigdy nie opanował nowego systemu na takim poziomie, aby możliwe było powierzenie mu obsługi klientów pozwanej korzystających z systemu (...). Podała nadto, że powód obsługiwał jedynie dwóch klientów pozwanej, tj. (...) Sp. z o.o. w S. oraz SM (...)” w S. korzystających z systemów opartych na (...), zaś na tym samym obszarze pozwana obsługuje jeszcze ośmiu innych klientów, którzy korzystają jednak z systemów (...), wobec czego ich obsługi pozwana nie może powierzyć powodowi.

Nadto, pozwana podała, że łączny czas pracy, jaki powód w całym roku 2013 poświęcił na wykonywanie czynności bezpośrednio związanych z wykonywaniem usług na rzecz wszystkich obsługiwanych przez niego klientów wyniósł 67 godzin i 25 minut (zasadnicze usługi serwisowe, bez dojazdów), natomiast w całym roku 2014 – 31 godzin i 10 minut.

Wskazała, że inny pracownik pozwanej – J. G., w 2013 roku wykonała pracę w łącznym wymiarze 575 godzin i 35 minut, zaś w roku 2014 – 553 godzin i 25 minut.

Pozwana podała, że rażąco niska efektywność pracy powoda, w porównaniu z innymi pracownikami pozwanej, jest efektem wyłącznie braku zaangażowania powoda w rozwijanie własnych kwalifikacji i w konsekwencji niedostosowania posiadanych umiejętności do zmieniających się wymogów rynkowych.

Podniosła, że drastyczna rozbieżność pomiędzy efektywnością powoda i innych pracowników budzi uzasadniony sprzeciw pracowników Spółki, którzy z należytym zaangażowaniem wykonują powierzone im obowiązki i polecenia przełożonych.

Sąd ustalił, co następuje.

Na podstawie umowy o pracę z dnia 14.03.1994 roku G. S. został zatrudniony w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. na stanowisku specjalista ds. handlowych, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Na mocy ww. umowy pracownik zobowiązał się do wykonywania pracy w siedzibie zakładu pracy, a także innych miejscach, ilekroć wymagać tego będzie charakter wykonywanej pracy oraz interes Zakładu Pracy.

Dowód: umowa o pracę z dnia 14.03.1994 roku – k. 2 akt osobowych.

Do zadań G. S. pracującego na stanowisku specjalista ds. wdrożeń należało m.in. bieżąca obsługa z zakresu modułów (...): (...) Kadry, Płace, F-K, GM, Fakturowanie; bieżąca obsługa z zakresu utrzymania w ruchu i pełnej sprawności sieci komputerowych, serwerów (...) W., stacji roboczych, drukarek; analiza potrzeb klienta pod kątem wykorzystania posiadanego sprzętu, jego modyfikacji albo zakupu nowego, wybór zakup, instalacja, konfiguracja i uruchomienie nowego sprzętu komputerowego; usuwanie usterek/awarii w sprzęcie komputerowym; analiza i naprawa baz danych klienta, prezentowanie (...) u potencjalnych klientów; udział w szkoleniach; dokumentacja własnej pracy.

Dowód: opis stanowiska – k. 38-38v. akt osobowych.

(...) jest nowszą technologią, która w miarę upływu czasu wypiera system (...). Spółka (...) zajmowała się m.in. wdrożeniami początkowo systemu (...), a później systemu O. oraz zamianami na ten system w sieciach wewnętrznych czy bazach danych poszczególnych kontrahentów.

Coraz więcej klientów Spółki (...) zmieniało system z (...) na O., którego wdrażano. Od pewnego czasu nowi klienci Spółki (...) kupowali programy na bazie systemu O., a nie (...).

Bezsporne.

G. S. nie był chętny przyjazdowi do siedziby Spółki w G., celem uczestniczenia w naradach pracowników i pobrania nauki w zakresie nowego systemu od specjalistów dostępnych na miejscu.

Dyrektor ds. Wdrożeń w spółce (...) w osobie D. K. drogą mailową informowała przełożonych o braku reakcji G. S. na wiadomości mailowe oraz wyrażanej niechęci do przyjazdu do G., celem szkolenia czy spotkania z Dyrektorem ds. Wdrożeń.

Dowód: wydruk wiadomości mailowej z dnia 13.02.2015 roku – k. 53 akt sprawy; zeznania świadka D. K. przesłuchanej w drodze pomocy prawnej przez Sąd Rejonowy w Kartuzach w dniu 15.01.2016 roku – k. 180v.

Przełożeni G. S. wielokrotnie informowali go drogą mailową, iż powinien przyjechać do siedziby Spółki do G., celem poczynienia ustaleń organizacyjnych oraz przypominali o konieczności uzupełnienia przez niego wiedzy i umiejętności w zakresie obsługi baz i systemu O., konieczności nauki systemu (...).

Przełożeni sygnalizowali G. S. zdecydowany brak zainteresowania z jego strony podnoszeniem swych umiejętności w związku z nowym systemem – brak zaangażowania w naukę. Wielokrotnie prosili go o spotkanie w G., celem zaplanowania kolejnych szkoleń. Motywowali go również wskazując na istotną potrzebę wyrównania przez niego zaległości umiejętności w zakresie systemu O..

Po wizycie w dniu 31.05.2011 roku G. S. otrzymał nowego firmowego laptopa.

G. S. unikał wyjazdu do siedziby Spółki (...). Wielokrotnie upewniał się, czy jest możliwość uczestnictwa w danym szkoleniu zdalnie poprzez system internetowy czy komunikatory.

Dowód: wydruk wiadomości mailowych – k. 53-68 akt sprawy.

G. S. nie jeździł do siedziby Spółki do G. z własnej inicjatywy.

Dowód: zeznania G. S. przesłuchanego w charakterze strony podczas rozprawy w dniu 12 maja 2016 roku – k. 189v.

Przeciętne wynagrodzenie miesięczne brutto G. S. z 3 miesięcy wynosi 1.703,00 zł.

Dowód: zaświadczenie z dnia 11.02.2015 roku – k. 41 akt sprawy.

Łączny czas pracy G. S. (bez czasu dojazdu) w okresie od miesiąca stycznia 2013 roku do grudnia 2013 roku wynosił 67,25 godzin.

Łączny czas pracy G. S. (bez czasu dojazdu) w okresie od miesiąca stycznia 2014 roku do grudnia 2014 roku wynosił 31,10 godzin.

Łączny czas pracy innego pracownika Spółki (...) pracującego na tożsamym stanowisku – J. G. w okresie od stycznia 2013 roku do grudnia 2013 roku wynosił 575,35 godzin; natomiast w okresie od stycznia 2014 roku do grudnia 2014 roku wynosił 553,25 godzin.

Dowód: zestawienie prac wykonanych na rzecz klienta – k. 70-86 akt sprawy.

J. G. pracująca na co dzień w E. uczestniczyła w szkoleniach organizowanych dla pracowników Spółki (...) oraz uczyła się systemu O. także samodzielnie. Często przyjeżdżała do siedziby Spółki do G. na bezpośrednie konsultacje. Zawsze któryś z pracowników mógł jej pomóc, odpowiedzieć na wątpliwości.

Dowód: zeznania świadka D. F. złożone podczas rozprawy w dniu 22.09.2015 roku – 108 akt sprawy.

Pozostali pracownicy Spółki (...) opanowali obsługę systemu O. ((...)) na poziomie wyższym niż G. S..

G. S. nie wykazywał inicjatywy, aby pracodawca zapewnił mu szkolenia z systemu O..

Dowód: wyjaśnienia G. S. złożone podczas rozprawy w dniu 02 czerwca 2015 roku – k. 99, które uczyniono integralną częścią jego zeznań w charakterze strony podczas rozprawy w dniu 12 maja 2016 roku – k. 188v.

G. S. to jedyny pracownik w Spółce (...), który nie przeszedł na system O. ((...)). Miały zatem miejsce sytuacje, w których inny pracownik Spółki (...) zobowiązany był do obsługi klienta z obszaru (...) pracującego w systemie O., pomimo że za ten teren odpowiedzialny był G. S.. Powyższe spowodowane było faktem, iż G. S. nie obsługiwał nowego systemu. Takie sytuacje powodowały w pracownikach odczucie niesprawiedliwości i nierównego traktowania.

Dowód: zeznania świadka D. F. złożone podczas rozprawy w dniu 22.09.2015 roku – k. 107 akt sprawy; zeznania świadka A. K. złożone podczas rozprawy w dniu 22.09.2015 roku – k. 110v.

Spośród 17 klientów z obszaru S. obsługiwanych przez Spółkę (...) w latach 2005-2014 w roku 2014 już tylko 3 korzysta z systemu (...). Pozostali kontrahenci wdrożyli system O., czyli (...).

Dowód: zestawienie klientów – k. 164 akt sprawy; częściowo zeznania świadka D. K. przesłuchanej w drodze pomocy prawnej przez Sąd Rejonowy w Kartuzach w dniu 15.01.2016 roku – k. 180v.

Pracownicy Spółki (...) mieli świadomość i wiedzę, że aby utrzymać zatrudnienie w Spółce muszą poznać nowy system.

Od około 2002 roku pozwana wdrażała system O.. Początkowo uczyli się go tylko ochotnicy.

Od około 2005 – 2006 roku wszyscy pracownicy byli zobowiązani nauczyć się nowego systemu.

Przed 2007 r. przełożona powoda D. F. wyznaczyła powoda do nauki systemu O..

Dowód: zeznania świadka D. K. przesłuchanej w drodze pomocy prawnej przez Sąd Rejonowy w Kartuzach w dniu 15.01.2016 roku – k. 181, zeznania D. F. k. 106v, zeznania A. K. k. 109v.

Celem nauki nowego systemu pracownicy Spółki (...) mogli przyjeżdżać (na zasadzie delegacji) do siedziby Spółki do G., gdzie mieli zapewnioną pomoc merytoryczną w zakresie systemu O. ((...)) spośród pozostałych pracowników pozwanego. Mogli również zgłaszać potrzebę uczestnictwa w specjalistycznych szkoleniach w tym zakresie. Udostępniono im też instrukcję użytkownika. Wiele osób spośród tych pracowników z powyższych korzystało, przejawiając dużą inicjatywę chętnie edukowali się i nabywali umiejętności dotyczących obsługi i wdrażania tego systemu.

Wszyscy pracownicy pozwanego – w tym powód mieli takie same możliwości nauki.

Dowód: zeznania świadka D. K. przesłuchanej w drodze pomocy prawnej przez Sąd Rejonowy w Kartuzach w dniu 15.01.2016 roku – k. 180v, zeznania D. F. k. 107, zeznania A. K. k. 109v.

Pracownicy Spółki (...) (współpracownicy G. S.) mają wgląd do zapisów w systemie przedstawiających aktywności poszczególnych pracowników (rodzaj oraz ilość wykonywanych przez nich czynności).

Widoczna znacznie mniejsza ilość przepracowanych przez G. S. godzin po pewnym czasie powodowała negatywne emocje i nastroje wśród jego współpracowników, którzy w tym samym okresie czasu w wielu przypadkach przepracowali faktycznie kilka razy więcej godzin niż on.

Dowód: zeznania świadka A. K. złożone podczas rozprawy w dniu 22 września 2015 roku – k. 110v.

Polityka wewnętrzna Spółki (...), uwzględniająca wizerunek przedsiębiorstwa, zakłada że pracownik, który uczy się systemu na przykładzie sieci danego kontrahenta, w późniejszym okresie nie zostaje przydzielony do obsługi tego klienta.

Dowód: zeznania świadka A. K. złożone podczas rozprawy w dniu 22.09.2015 roku – k. 111v.

G. S. nie zdał, ani też nawet nie przystąpił do egzaminu z modułu kadr i płac.

Dowód: zeznania świadka A. K. złożone podczas rozprawy w dniu 22.09.2015 roku – k. 112v.

W dniu 10 grudnia 2014 roku pracodawca reprezentowany przez Prokurenta-Dyrektora Finansowego skutecznie złożył G. S. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę na czas nieokreślony z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano:

- brak umiejętności niezbędnych do obsługi aktualnych klientów w zakresie (...), wynikający z faktu posługiwania się przez G. S. wyłącznie systemem (...) i obsługi wyłącznie produktów Spółki opartych na tym systemie;

- niepodnoszenie przez niego kwalifikacji mimo wielokrotnych poleceń pracodawcy nakazujących naukę nowych systemów opartych na bazie danych O. i stworzenia przez pracodawcę możliwości do ich nauki;
- istotny spadek zaangażowania w wykonywaniu powierzonych mu obowiązków pracowniczych, który negatywnie wpływa na postawę pozostałych pracowników.

Dowód: rozwiązanie umowy o pracę na czas nieokreślony za wypowiedzeniem z dnia 10.12.2014 roku – k. 57 akt osobowych, pełnomocnictwo k. 39, odpis KRS k. 36.

Sąd zważył, co następuje.

Powództwo G. S. nie jest zasadne i nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd dokonując oceny odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę musiał przeanalizować, czy dokument, który sporządził pracodawca tj. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę jest zgodny z prawem. Analiza dotyczyła zarówno płaszczyzny formalnej jak i materialnej.

Wymogi formalne oświadczenia zostały określone przepisem wyrażonym w art. 30 § 3-5 k.p. Oświadczenie dla swojej ważności winno być sporządzone na piśmie, zawierać przyczynę rozwiązania stosunku pracy oraz pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy. Kolejnym wymogiem formalnym jest również podpisane oświadczenia przez osobę do tego uprawnioną (art. 3¹ k.p.) . Pracodawca przedłożył w tym zakresie dokumenty potwierdzające, iż prokurent A. J., był uprawniony do jednoosobowej reprezentacji pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy.

Wobec spełniania wszystkich wymogów formalnych, Sąd podjął się oceny oświadczenia pod względem merytorycznym.

W niniejszej sprawie należało ocenić zasadność wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, ocenić czy wypowiedzenie niniejsze spełniało wymóg jasnego określenia przyczyny i w konsekwencji ustalenie, czy powód może skutecznie skorzystać z uprawnień przewidzianych w razie nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę.

Na wstępie wymaga wyjaśnienia, iż w przepisach kodeksu pracy istnieje wyraźne rozdzielenie pomiędzy czysto formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia, czego dotyczy art. 30 § 4 k.p., a zasadnością (prawdziwością, rzeczywistością) tej przyczyny, o czym stanowi art. 45 § 1 k.p.

Jak wynika z bogatego orzecznictwa Sądu Najwyższego, podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej), jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p. Pozorność takowej przyczyny powoduje z kolei bezzasadność dokonanego wypowiedzenia i powstanie roszczeń z art. 45 § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, z dnia 13 października 1999r., I PKN 304/99, z dnia 15 kwietnia 1999 r., I PKN 9/99).

Powinność wskazania przez pracodawcę przyczyny – wynikającej z art. 30 § 4 k.p. – ma doniosłe skutki procesowe, gdyż wskazanie w pisemnym oświadczeniu przez pracodawcę przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed organami orzekającymi toczyć się może tylko w graniach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a pracodawca jest pozbawiony możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które mogłyby uzasadniać wypowiedzenie stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98).

Podkreślić należy, iż podanie pracownikowi przyczyny ma umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (w tym przypadku odszkodowania).

Powyższe rozważania mają dla sprawy oraz jej rozstrzygnięcia istotne znaczenie, bowiem stwierdzenie naruszenia przepisu art. 30 § 4 k.p. ma wpływ na ocenę zgodności rozwiązania stosunku pracy z prawem, bądź też naruszenie prawa. Stwierdzenie naruszenia prawa determinuje powstanie po stronie pracownika roszczeń przewidzianych w art. 45 § 1 k.p.

Zgodnie z treścią wskazanego wyżej przepisu Kodeksu Pracy, 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, jak w niniejszej sprawie - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Na gruncie przedmiotowej sprawy, istota sporu sprowadzała się do oceny, czy przyczyny wypowiedzenia, a mianowicie:

1. brak umiejętności niezbędnych do obsługi aktualnych klientów w zakresie (...), wynikający z faktu posługiwania się przez G. S. wyłącznie systemem (...) i obsługi wyłącznie produktów Spółki opartych na tym systemie;
2. niepodnoszenie przez niego kwalifikacji mimo wielokrotnych poleceń pracodawcy nakazujących naukę nowych systemów opartych na bazie danych O. i stworzenia przez pracodawcę możliwości do ich nauki;
3. istotny spadek zaangażowania w wykonywaniu powierzonych mu obowiązków pracowniczych, który negatywnie wpływa na postawę pozostałych pracowników.

były przyczynami konkretnymi, rzeczywistymi i uzasadniającymi wypowiedzenie powodowi umowy o pracę.

Istotne jest, że ciężar udowodnienia zasadności przyczyny stanowiącej podstawę wypowiedzenia obciąża pracodawcę, a pracownika natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (wyrok SN z 8.09.1997 r., I PRN 17/7).

Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 k.p. powinna być dokonana z uwzględnieniem słuszych interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Ponadto, dla uznania zasadności wypowiedzenia decydujące znaczenie ma rodzaj i ciężar gatunkowy przyczyny wypowiedzenia (komentarz do art. 45 k.p., Jaśkowski Kazimierz).

Od transformacji ustrojowych w latach 90-tych orzecznictwo Sądu Najwyższego zliberalizowało wymagania w odniesieniu do zasadności wypowiedzenia, traktując ten sposób rozwiązania umowy jako zwykły sposób jej rozwiązania uzasadniany zwykłymi przyczynami bez nadzwyczajnego znaczenia. Wypowiedzenie uzasadnia więc także niezawinione naruszenia obowiązków pracowniczych, nie może ono być jednak szykaną wobec pracownika. Równocześnie podkreśla się istotną odrębność rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, stosując w praktyce wymóg wysokiego stopnia winy pracownika.

Przykładowo w wyroku z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNAPiUS 1998, nr 20, poz. 598, stwierdzono, że **przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy. Brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę. Z drugiej strony trzeba mieć jednakże na uwadze, że uznanie wypowiedzenia umowy za zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy nie oznacza przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę** (wyrok z dnia 28 października 1998 r., I PKN 398/98, OSNAPiUS 1999, nr 23, poz. 751).

Jeżeli pracodawca powołuje się na kilka przyczyn decyzji o zakończeniu stosunku pracy, to wystarczy, aby jedna z nich okazała się prawdziwa i zasadna.

Nadto, 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 wywarły wpływ na decyzję pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę (wyr. SN z 14.5.1999 r., I PKN 47/99, OSNAPiUS 2000, Nr 14, poz. 548) . Warunek wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy (wyr. SN z 11.1.2011 r., I PK 152/10, MoPr 2011, Nr 7, s. 363) . Skonkretyzowanie przyczyny wypowiedzenia nie oznacza wyczerpującego powoływania wszystkich faktów i zdarzeń, które leżały u podstaw decyzji pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę. Konkretność przyczyny nie polega na jej opisaniu w sposób szczegółowy. To przyczyna wypowiedzenia powinna być konkretna, a nie jej opis. Wymaganie konkretności przyczyny może być spełnione przez wskazanie kategorii zdarzenia. O potrzebie i stopniu skonkretyzowania opisu (wskazania) przyczyny decydują indywidualne okoliczności każdego przypadku (wyr. SN z 6.1.2010 r., I PK 168/09, MoPr 2010, Nr 10, s. 542).

Z ustalonego przez Sąd stanu faktycznego wynika, że w okolicznościach niniejszej sprawy przyczyny wypowiedzenia zostały przez pracodawcę skonkretyzowane wystarczająco i są prawdziwe.

Zważyć należy na fakt, że w obowiązującym porządku prawnym wypowiedzenie umowy o pracę traktowane jest jako zwykła forma czy też sposób rozwiązania stosunku pracy. Istotne jest przede wszystkim uprawnienie każdego pracodawcy do swobodnego kształtowania zespołu pracowników.

Podkreślić należy przy tym, że przyczyny rozwiązania umowy o pracę stanowią niejako motywy, fakty uzasadniające taką decyzję pracodawcy. Nie należy ich bowiem postrzegać w płaszczyźnie zarzutów względem pracownika. Taka decyzja nie musi być powiązana z jakimikolwiek zawinieniami pracownika.

W ocenie Sądu orzekającego w niniejszej sprawie, przyczyny wskazane w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę uzasadniają decyzję pracodawcy wyrażoną w tymże oświadczeniu.

Prawdziwość pierwszej przyczyny była bezsporna między stronami. Powód jednak argumentował, że nie ponosi winy za ten stan. Twierdził, że to pracodawca jest odpowiedzialny za brak jego umiejętności, gdyż nie zapewnił mu możliwości odpowiedniego dokształcenia.

Przede wszystkim zważyć należy, iż jak wynika z przeprowadzonego w sprawie postępowania dowodowego, w szczególności treści zeznań przesłuchiwanych w sprawie świadków, powód traktowany był przez swego pracodawcę na tych samych zasadach oraz w podobny sposób, jak inni pracownicy. Co istotne zarówno wymagania, ale i dostępne narzędzia pracy były dla nich tożsame. Skoro tak, zatem spodziewać się należy, że powinien on uzyskiwać podobne, zbliżone rezultaty swej pracy, jak pozostali pracownicy. W związku z tym, że pracodawca stwierdził po pewnym okresie czasu, że powód nie posiada umiejętności, które są bardzo istotne (czy nawet niezbędne), to w takim kontekście decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem jest prawidłowa. Świadczenie w osobach D. F., A. K. czy D. K. potwierdziło, że powód miał takie same możliwości nauczania się nowego systemu jak pozostali pracownicy. Z treści zeznań ww. świadków wynika przede wszystkim, że pracodawca wielokrotnie przypominał powodowi o konieczności edukacji w zakresie umiejętności pracy z nowym systemem, albowiem już tylko niewielka ilość kontrahentów Spółki (...) pracowała na systemie poprzednim ((...)) . Świadczenie potwierdziło nadto fakt, iż dochodziło do konieczności podejmowania decyzji nieekonomicznych z punktu widzenia działalności Spółki, albowiem pracownicy z terenów bardziej odległych, np. rejonu G. w razie takiej potrzeby musieli przyjeżdżać do S., celem obsługi klienta pracującego już na nowym systemie. Nie mógł tego profesjonalnie czynić powód, gdyż nie posiadał wystarczających i szerokich umiejętności w tym zakresie. Ten aspekt odnalazł również swoje konsekwencje w innej płaszczyźnie, tzn. destrukcyjnie wpływając na współpracowników powoda, którzy odczuwali frustrację, a nawet złość z uwagi na taki stan rzeczy.

Świadczenie potwierdziło również fakt, że powód mając możliwości ku temu, świadomie przez długi okres czasu nie korzystał ze szkoleń i profesjonalnego wsparcia w zakresie nauki i przystosowania się do nowego systemu. Bezspornym było, że nauka polegała na pracy własnej przy możliwości zadawania pytań bardziej doświadczonym pracownikom. G.

S. nie przyjeżdżał na cykliczne narady, nie przyjeżdżał z własnej inicjatywy w dodatkowych terminach, żeby omówić problemy związane z nauką, nie zgłaszał problemów z nauką, pytań. Nie wykazywał inicjatywy, aby skorzystać z udostępnionych przez pracodawcę sposobów nauki systemu O.. W treści swych wyjaśnień złożonych podczas rozprawy w dniu 02 czerwca 2015 roku – k. 99, które uczyniono integralną częścią jego zeznań w charakterze strony podczas rozprawy w dniu 12 maja 2016 roku – k. 188v., powód przyznał, że pozostali pracownicy Spółki (...) opanowali obsługę systemu O. ((...)) na poziomie wyższym niż on sam. Gdyby powodowi rzeczywiście zależało (jak podnosił w trakcie postępowania), z pewnością chętnie przyjeżdżałby do siedziby Spółki w G. i tam poszukiwał pomocy, odpowiedzi na nurtujące go zapytania, próbował ustalić daty kolejnych spotkań i szkoleń. Zważyć jednak należy, że powód takich działań nie podejmował. Przeciwnie. Z materiału dowodowego zgromadzonego w przedmiotowej sprawie, w szczególności treści wydruków wiadomości mailowych wynika, że powód wielokrotnie upewniał się, czy jego obecność w siedzibie Spółki będzie konieczna, zapytywał czy może uczestniczyć w danych szkoleniu poprzez sieć internet (przez platformę), był niechętny przyjazdowi do G.. Sam inicjatywy w zakresie szkolenia nie przejawiał, a raczej przełożeni musieli wywierać na niego swoistą presję (nacisk) konieczności podniesienia swych umiejętności obsługi nowego systemu, narzucając konkretne daty szkoleń. Podnieść należy przy tym, że jako pracownik obowiązany był podnosić swe kwalifikacje i nie musiało się to odbywać na zasadzie ścisłego polecenia służbowego. Taka bowiem była potrzeba pracodawcy z uwagi na ekonomikę i profil działalności.

Powód argumentował, że nie mógł nauczyć się nowego systemu, bo pracodawca nie wyposażył go w odpowiedni komputer. Z zeznań świadków wynika, że pracodawca dysponował magazynem komputerów rezerwowych (dodatkowych) i udostępniał pracownikom natychmiast niezbędny sprzęt.

Powód podnosił na swoją obronę, że nie wiedział jak ma skonfigurować komputer, że nie miał odpowiedniej bazy danych, na której mógłby się uczyć. Z zeznań świadków wynika jednak, że gdyby powód przyjeżdżał do centrali w G. na narady i dodatkowe spotkania, to przeszkody te łatwo można byłoby wyeliminować.

Powód twierdził, że chciał uczyć się praktycznie poprzez obsługę klienta, uczestniczenie we wdrażaniu systemu u klienta, ale pozwana nie umożliwiła mu tego rodzaju nauki, przez co potraktowała go gorzej niż innych pracowników. Z zeznań świadków wynika, że pozwana nie jest monopolistą na rynku usług programistycznych i informatycznych, dlatego musi dbać o swój wizerunek i zaufanie klientów. Wyjaśnienia przełożonych powoda, iż uczestniczenie w jakichkolwiek czynnościach u klienta musi być poprzedzone opanowaniem pewnego poziomu wiedzy i że nauka nigdy nie odbywa się u tego klienta, który docelowo ma być obsługiwany przez pracownika, jest w ocenie Sądu logiczne, bo pracownik firmy komputerowej nie powinien przy kliencie prezentować wiedzy niższej niż wiedza samego klienta. W przeciwnym razie klient może powziąć głębokie wątpliwości co do celowości płacenia za usługę o takim poziomie. Bezsprzeczne zaś pozostawało, że powód nie zaliczył u przełożonej kolejnych partii zadanego materiału.

Reasumując, argumentacja powoda nie jest przekonująca.

Powód obsługiwał jedynie system (...), do czego jego przełożeni nie zgłaszali zastrzeżeń. (...) ten jednak został niejako wyparty przez jego nowszą wersję – system O. ((...)). Ten zaś u zdecydowanej większości klientów pozwanej był wykorzystywany i stosowany. Aspekt ten pozostawał w sprawie poza sporem. Niestety wobec jego nieznajomości, powód klientów tych nie był w stanie profesjonalnie obsłużyć. Na starym zaś systemie pracowały już na terenie powiatu (...) jedynie dwie jednostki spośród wszystkich klientów pozwanej (PGK (...) i Zakład (...) w U. – vide k. 164) . Z powyższych wynika nadto, że skoro powód nie posiadał umiejętności do obsługi klientów pracujących w systemie O. (z którego korzysta większość jego klientów), a zatem oczywistym było, że czas wykonywanej przez niego pracy musiał być zdecydowanie niższy niż pozostałych pracowników. Zatem i zaangażowanie w wykonywanie powierzonych obowiązków było niższe. Gdyby zaś powód – jak wskazywał – faktycznie prezentował właściwy stosunek do pracy i swych obowiązków, z pewnością starałby się ponad wszelką cenę, aby jak najprędzej nabyć wymagane umiejętności, które umożliwiałyby mu wykonywanie jego obowiązków w pełnym zakresie. Tego jednak nie czynił i nie przejawiał właściwego zaangażowania w opanowanie nowego systemu.

Co do istotnego spadku zaangażowania powoda i jego negatywnego wpływu na postawę pozostałych pracowników – w ocenie Sądu to jest istotny argument rozwiązania umowy o pracę. Sąd zważył bowiem, że jest to bardzo istotna kwestia, wpływająca na atmosferę całości załogi pracowników zatrudnianych przez pozwaną Spółkę. Podnieść przy tym potrzeba, że dla prawidłowego funkcjonowania przedsiębiorstwa (jego kadry), pracownicy muszą mieć pełne przekonanie, że nie są traktowani gorzej niż pozostali, że nie wymaga się od nich więcej przy takim samym uposażeniu, że nie pobłaża się innym pracownikom, faworyzując ich, traktując ulgowo. Doświadczenie zawodowe Sądu orzekającego w niniejszej sprawie wskazuje, że w tej kwestii, w tej płaszczyźnie pracownicy są niezwykle wyczuleni i jakiegokolwiek - nawet drobne – uchybienia pracodawcy w tym zakresie przekładają się i wpływają negatywnie na postawę pracowników oraz ich zaangażowanie w wykonywaną pracę. Wśród pracowników wytwarza się atmosfera buntu, zażenowania, mają przy tym poczucie niesprawiedliwego traktowania.

Rozsądny pracodawca nie tylko przeciwdziała dyskryminacji w rozumieniu Kodeksu pracy, ale również dba o atmosferę pracy, w której pracownicy mają poczucie poszanowania swojej pracy i sprawiedliwego traktowania. Zaniedbania w tym zakresie mogą doprowadzić do demoralizacji załogi i zachowań sprzecznych z etyką i etosem pracy.

Do akt sprawy załączone zostały stosowne zestawienia, z których jednoznacznie wynika, że ilość godzin przepracowanych przez powoda w określonych przedziałach czasowych jest kilkukrotnie mniejsza niż jego współpracowników. Przykładowo jedynie podać należy, że łączny czas pracy G. S. (bez czasu dojazdu) w okresie od miesiąca stycznia 2013 roku do grudnia 2013 roku wynosił 67,25 godzin; w okresie od miesiąca stycznia 2014 roku do grudnia 2014 roku wynosił 31,10 godzin.

Godzi się przypomnieć, że tygodniowy kodeksowy wymiar czasu pracy wynosi 40 h. Powód w 2013 roku wypracował więc limit 1,5 tygodnia, a w 2014 roku 76% limitu 1 tygodnia.

Łączny czas pracy innego natomiast pracownika Spółki (...) pracującego na tożsamym stanowisku – J. G. w okresie od stycznia 2013 roku do grudnia 2013 roku wynosił 575,35 godzin; natomiast w okresie od stycznia 2014 roku do grudnia 2014 roku wynosił 553,25 godzin (vide: zestawienie prac wykonanych na rzecz klienta – k. 70-86 akt sprawy). Oczywistym jest, że taka sytuacja utrzymująca się w dłuższym przedziale czasowym (a o takiej mowa w niniejszej sprawie) skutkować będzie zjawiskiem destrukcji w załodze pracowniczej. Współpracownicy będą mieli poczucie niesprawiedliwości. W ocenie Sądu ww. rozbieżności są rażące. Zatem pracodawca, który zmierza do zapobieżenia tym rozbieżnościom (do czego jest obowiązany) winien podjąć stosowne kroki, by wyeliminować tak wielkie dysproporcje. Jako profesjonalny pracodawca pozwana Spółka winna zdecydowanie zareagować, aby nie narażać się na ewentualny zarzut czy to nierównego traktowania pracowników, czy też dyskryminacji na tle płacowym.

W uwadze na powyższe Sąd uznał, że argumentacja wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem jest prawdziwa i zasadna. Dlatego też, Sąd mając na uwadze powyższe, oddalił powództwo, o czym orzeczono w punkcie pierwszym części dyspozytywnej wyroku.

Sąd dał wiarę zeznaniom przesłuchiwanym w sprawie świadków w zakresie, w którym odnajdują one swe potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym, któremu Sąd przyznał walor wiarygodności. Nadto, Sąd oparł swe ustalenia również na treści dokumentów zgromadzonym w aktach sprawy, albowiem zostały one sporządzone w odpowiedniej formie, przez osoby do tego upoważnione. Żadna ze stron skutecznie ich nie zakwestionowała.

W punkcie drugim części dyspozytywnej wyroku Sąd, na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu wynikającej z treści art. 98 § 1 k.p.c., w myśl którego strona przegrywająca obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony, zasądził od powoda na rzecz pozwanej Spółki kwotę 60 zł tytułem kosztów postępowania.

Wysokość kwoty Sąd ustalił na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy

prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. 2002 r., Nr 163, poz. 1349) w brzmieniu obowiązującym do 31.07.2015 r.

Sędzia Sądu Rejonowego Joanna Kołodziej Michałowicz