

Sygn. akt IV P-upr 125/20

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 września 2021r.

Sąd Rejonowy w Giżycku IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

**Przewodniczący SSR Bożena Makowczenko**

Protokolant starszy sekretarz sądowy Barbara Małecka

po rozpoznaniu w dniu 29 września 2021r. w Giżycku

na rozprawie

sprawy z powództwa **A. K.**

przeciwko (...) **Bank (...) SA w W.**

o odprawę pieniężną

1. Powództwo oddala.
2. Odstępuje od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego.

Bożena Makowczenko

Sygn. akt IV P-upr 125/20

## UZASADNIENIE

Powódka **A. K.** pozwem z dnia 17 grudnia 2020 r. skierowanym przeciwko (...) Bankowi (...) SA w W. wniosła o zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kwoty 3.500 zł tytułem jednomiesięcznej odprawy, należnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Wniosła ponadto o zasądzenie od pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, o ile w sprawie nie zostanie złożony spis kosztów.

W uzasadnieniu wskazała, że w dniu 02 stycznia 2020 r. zawarła umowę o pracę z pozwaną (...) SA. Podała, iż była to umowa na czas oznaczony od dnia 01 stycznia 2020 r. do dnia 31 grudnia 2020r. Przedstawiła, że w dniu 10 września 2020r. pozwana złożyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z wypowiedzeniem, nie uzasadniając przyczyny rozwiązania stosunku pracy. **A. K.** zaznaczyła, że dniu 21 listopada 2020r. wezwała pozwaną do zapłaty odprawy na podstawie art. 10 ust. 1 w zw. z art. 5 ust. 3-6 i art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Powódka przedstawiła, że ustawa o zwolnieniach grupowych przewiduje dwa rodzaje zwolnień uzasadniających wypłatę odprawy pieniężnej, a mianowicie: zwolnienia grupowe oraz indywidualne zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracowników. Podała, że pierwszą kategorię reguluje przepis art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Wskazała także, że w myśl art. 8 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych pracowników, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż dwa lata.

Dodała, że indywidualny tryb zwolnień przewidziany został w art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych. Zgodnie z art. 10 ust. 1 tej ustawy przepis art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1 ustawy. Powódka zaznaczyła, że nie posiada wiedzy czy jej zwolnienie należy uważać za grupowe czy też indywidualne, a stanowisko w tym zakresie zajmie po uzyskaniu odpowiednich informacji od pozwanej. Wskazała, że okoliczność ta nie ma jednak wpływu na wartość dochodzonego roszczenia. Na koniec zaznaczyła, że pracodawca nie zgłaszał żadnych uwag do jej pracy, zatem przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą po stronie pracodawcy.

W odpowiedzi pozwany pracodawca - (...) SA **w W.** – wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych, z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu swego stanowiska wskazał, że w trakcie pierwszego kwartału 2020r. praca i obowiązki pracownicze powódki polegały głównie na uczestnictwie w szkoleniach aby od drugiego kwartału 2020r. powódka mogła rozpocząć pracę w pełnym zakresie, z ustaleniem planu i celami sprzedażowymi. Dodał, iż w związku z pojawieniem się pandemii wszyscy pracownicy banku zostali poinformowani o możliwości pracy zdalnej ze względów zdrowotnych, szczególnie w przypadku tych pracowników, którzy ze względu na stan zdrowia znajdują się w grupie szczególnie zagrożonych. Pozwana zaznaczyła, iż powódka była jedyną osobą w Oddziale w G., która skorzystała z tego przywileju i pracowała zdalnie przez okres 4 tygodni. (...) SA wskazała, iż wdrożono system pracy rotacyjnej. Pracownicy zostali podzieleni na dwie grupy a jedna z nich pracowała w osłabieniu z uwagi na absencję powódki. Pozwana dodała, że powódka dopiero po pewnym czasie zmieniła zdanie i zdecydowała się wrócić do pracy. Pozwana dalej wskazała, że w drugim kwartale 2020r. Zarząd Banku zdecydował, że pracownicy nie będą otrzymywali planów do wykonania, jednak po zakończeniu tego kwartału pracodawca postanowił przyznać indywidualne premie pracownikom z uwzględnieniem określonych kryteriów. (...) SA wskazała, że powódka wówczas otrzymała mniejszy wymiar premii, po czym wyraziła swoje zaskoczenie i niezadowolenie z tego powodu. Zdaniem pozwanej argumenty, że inni pracownicy w czasie kiedy powódka pracowała zdalnie, byli zaangażowani w sprawy klientów i w zachowanie ciągłości działania Oddziału nie do końca do niej przemawiały. Pozwana dalej wskazała, że kolejny kwartał był już objęty planem sprzedażowym, w trakcie którego powódka realizowała swoje zadania poniżej oczekiwań i zakończyła kwartał na poziomie 64 %, podczas gdy zespół doradców kasjerów, czyli ten w którym pracowała, zrealizował zadania na 90%, a Oddział na 109%. Pozwana podała, iż niespełna trzy kwartały współpracy z powódką dały obraz pracownika, którego postawa nie wpisała się w założenia i wizję tworzenia zaangażowanego zespołu. Powódka komunikowała niezadowolenie ze zmian w harmonogramie, które następowały z uwagi na absencje innych pracowników, a także swój opór przed sprzedażą zdalną, która w pewnym momencie stała się priorytetem z uwagi na czas pandemii. Pozwana podkreśliła, że we wniosku o rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem została wskazana niska efektywność i słabe zaangażowanie. Podejście i postawa powódki sprawiły, że jej zaangażowanie, efektywność i przydatność do pracy zostały ocenione przez bezpośrednich przełożonych na niskim poziomie, co zdecydowało o wypowiedzeniu umowy o pracę. Dodała, że w realiach pracy pozwanej (...) SA okres próbny 3 miesiące był przeznaczony na szkolenie pracownika i nie było w tym okresie możliwości oceny jego umiejętności nabytych w czasie szkoleń. W okresie jednego roku jest już możliwość poznania pracownika, po to by po tym czasie przełożeni mogli podjąć decyzję, czy spełnia on oczekiwania i czy pracodawca chce dalej z nim współpracować. Zdaniem pozwanej wobec niskiego zaangażowania powódki w wykonywanie obowiązków, umowa o pracę musiała zostać rozwiązana. Pozwana dodała także, że prawidłowo złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Zaznaczyła, iż przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o zwolnieniach grupowych nie mogą być zastosowane w opisanym stanie faktycznym. Pozwana nie dokonuje tzw. zwolnień grupowych, a jeżeli występują przypadki zwolnień indywidualnych w trybie w/w ustawy, to nie dotyczą one grupy pracowników związanych z bezpośrednią obsługą klienta detalicznego, czyli na stanowisku, na którym zatrudniona była powódka.

**Sąd ustalił, co następuje:**

Powódka A. K. w dniu 02 stycznia 2020r. zawarła z pozwaną (...) Bankiem (...) Spółką Akcyjną z siedzibą w W. (dalej: (...) SA) umowę o pracę na czas określony od dnia 01 stycznia 2020 r. do dnia 31 grudnia 2020 r. Umowa została zawarta w pełnym wymiarze czasu pracy, a powódka została zatrudniona na stanowisku doradca–kasjer w Oddziale Banku w G.. Wynagrodzenie zasadnicze ustalono na kwotę 3.500 zł. (...) SA Oddziału w G. była M. S. (1), zaś bezpośrednim przełożonym powódki J. P. (1). Wówczas, oprócz powódki, została zatrudniona na czas określony jeszcze jedna nowa osoba, której umowa nie została przedłużona na kolejny okres. (d: umowa o pracę– akta osobowe pracownika; zeznania świadka M. S. (1) k. 39v., 41; zeznania świadka J. P. (1) k. 41v.)

Powódka rozpoczęła pracę w dniu 02 stycznia 2020 r. w (...) SA w Oddziale w G.. Od stycznia do lutego 2020r. powódka uczestniczyła w szkoleniach. Przez dwa tygodnie odbywały się one stacjonarnie w W. a następnie przeprowadzane były w formie online. Również w marcu 2020r. powódka przechodziła szkolenie, które odbywało się już w Oddziale Banku w G.. A. K. przyglądała się pracy innych pracowników, wykonywała najprostsze czynności kasowe takie jak wpłaty i wypłaty środków pieniężnych (d: wyjaśnienia powódki k. 38v., 60; zeznania świadka J. P. (1) k. 42)

W dniu 13 marca 2020r. na mocy Rozporządzenia Ministra Zdrowia na terenie całego kraju ogłoszony został stan zagrożenia epidemicznego.

W dniu 19 marca 2020r. wśród pracowników (...) SA Oddział w G. pojawiła się informacja o możliwości świadczenia pracy w formie zdalnej przez osoby z problemami zdrowotnymi. Początkowo powódka nie wyraziła chęci na pracę w tym trybie. Od 23 marca 2020r. pracownicy (...) SA Oddział w G. pracowali w grupach dwuzmianowych, które miały liczyć po 5 osób. Tego samego dnia tj. 23 marca, już po ustaleniu składów osobowych zmian, powódka zmieniła zdanie i zdecydowała się ostatecznie na pracę zdalną. Na skutek tej decyzji jedna z grup pracowała w składzie 4–osobowym. Pozostali pracownicy Oddziału w G. pracowali stacjonarnie. Przez ten czas powódka codziennie kontaktowała się z kierownikiem oświadczając, że jest gotowa do pracy– na tym polegała wtedy praca powódki. Wówczas nie była prowadzona lista obecności pracowników. Podczas pozostawania w rybie pracy zdalnej powódka odbyła jeszcze kilka godzin szkoleń online. (d: zeznania świadka M. S. (1) k. 40; zeznania świadka J. P. (1) k. 41v.; wyjaśnienia powódki k. 38v., 39, 60v.)

Około 20 kwietnia 2020r. powódka powróciła do pracy stacjonarnej do Oddziału pozwanej w G.. Powódka jak pozostali pracownicy zaczęła pracę w systemie rotacyjnym, polegającym na tygodniu pracy zdalnej i tygodniu pracy stacjonarnej. Wówczas zaczęła już wykonywać więcej czynności. W drugim kwartale 2020r. nie zostały nałożone cele ani plany sprzedażowe, a pracownicy skupiali się na obsłudze klientów. Dopiero w trzecim kwartale 2020r. zostały przedstawione osobom zatrudnionym plany sprzedażowe, które powódka wykonała w 64 %. Nadto pojawił się wówczas nowy produkt – sprzedaż przez telefon. (d: wyjaśnienia powódki k. 38v., 60v.; zeznania świadka M. S. (1) k. 40, 40v.; zeznania świadka J. P. (1) k. 42; zestawienie realizacji sprzedaży k. 50)

Przyznanie indywidualnych premii pracownikom nastąpiło z uwzględnieniem następujących kryteriów oceny pracy: zaangażowanie w zachowanie ciągłości działania jednostki Banku w okresie walki z epidemią (...)19, czas świadczenia pracy, w tym dyspozycyjność i dostępność na wskazanie przełożonego, otwartość na zmianę, zaangażowanie do realizacji nowych zadań, obciążenie zadaniami, jakość pracy– dla określonych stanowisk– ocena jakości realizacji procesów kredytowych oraz innych elementów jakości pracy wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa lub innych regulacji sektora bankowego. Powódka otrzymała premię w wysokości 4,76 % z powodu ograniczonego czasu świadczenia pracy. A. K. w lipcu/sierpniu 2020 r. rozmawiała z (...) SA Oddziału w G. w sprawie przyznania premii w obniżonym zakresie w porównaniu do pozostałych pracowników. Dowiedziała się wówczas, że jest to spowodowane wykonywaniem przez powódkę pracy w trybie zdalnym. (d: wyjaśnienia powódki k. 39; wydruk wiadomości e-mail dot. kryteriów przyznawania premii k. 53; wydruk tabeli dot. wysokości przyznanej premii k. 54)

Z pracy powódki jej przełożone nie były zadowolone. Zarówno M. S. (1) jak i J. P. (1) już pod koniec drugiego kwartału roku 2020 uznały, że uznały, że nie spełnia ona pokładanych w niej oczekiwań. Zastrzeżenia obu budziła głównie ogólnie rozumiana postawa powódki jako pracownika banku. Uznały obie, że powódka negatywnie wypowiada się

na temat wprowadzanych produktów sprzedażowych (sprzedaż przez telefon, wykonywanie do klientów telefonów z ofertami itp.), wykazuje bierną postawę w kreowaniu działań banku. Nie zyskały też akceptacji uwagi powódki wypowiedziane co do potrzeby zastępstwa nieobecnego pracownika w pracy (typu – dlaczego ja) oraz co do wysokości premii jaką otrzymała i wskazywanych tego powodów.

Taka ocena powódki jako pracownika spowodowała, że dyrektor oddziału podjęła decyzję – konsultowana z kierownikiem J. P. – o potrzebie złożenia wniosku kadrowego o rozwiązanie z powódką umowy o pracę.

Wniosek taki złożyła w dniu 4 września 2020r. (...) SA Oddziału w G. M. S. (1). Jako przyczynę wskazała w nim negatywną ocenę jakości pracy wynikającą ze słabego zaangażowania w realizację powierzonych zadań oraz niską efektywność w pracy. Wniosek ten został uwzględniony. Pismo o wypowiedzeniu umowy o pracę na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 kp z zachowaniem 1–miesięcznego okresu wypowiedzenia powódce w dniu 17 września 2020 r. przekazała dyrektor M. S. (1) wraz z kierownikiem J. P. (1).

Obie przełożone nie wyjaśniały powódce szczegółów zwolnienia i jego przyczyn. Ogólnie wskazywały, że sytuacja związana z pandemią zmusza do rozstania się z powódką a bank nie zamyka się na swoich pracowników.(d; zeznania św. M. S. k. 39v-41v, J. P. k. 41v-42v).

Następnie A. K. pismem z dnia 23 listopada 2020 r. zwróciła się do (...) SA o zapłatę odprawy w kwocie równej jednomiesięcznemu wynagrodzeniu za pracę a jako podstawę żądania podała art. 10 ust. 1 w zw. z art. 5 ust. 3-6 i art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych. W odpowiedzi pozwana wskazała, iż brak jest jej zdaniem podstaw do uwzględnienia żądania albowiem wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 kp, nie zaś w trybie ustawy o zwolnieniach grupowych. Pozwana podkreśliła, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była negatywna ocena jakości pracy wynikająca ze słabego zaangażowania w realizację powierzonych zadań oraz niskiej efektywności pracy. (d: wezwanie do zapłaty k. 9; wyjaśnienia powódki k. 38v.; umowa o pracę– akta osobowe pracownika; wniosek w sprawie rozwiązania umowy o pracę– akta osobowe pracownika; pismo pozwanej z dnia 10 grudnia 2020 r.– akta osobowe pracownika).

### **Sąd zważył, co następuje:**

Regulacje dotyczące przysługującej pracownikowi odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika zostały unormowane w ustawie z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2018 r. poz. 1969). Ustawa o zwolnieniach grupowych przewiduje dwa rodzaje zwolnień: grupowe i indywidualne. Zgodnie z treścią art. 1 ust. 1 ustawy zwolnienie grupowe występuje wtedy, jeżeli następuje zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn niedotyczących pracownika o 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników; 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników; 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników. W skład tej grupy wchodzi również pracownicy zatrudnieni na czas określony. Pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata, dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat albo trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat (art. 8 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych). Z kolei o kwestii zwolnień indywidualnych mówi się w art. 10 ust.1 ustawy o zwolnieniach grupowych, zgodnie z którego treścią przepisy art. 5 ust. 3-6 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

Zadaniem zatem Sądu w niniejszej sprawie było ustalenie czy rozwiązanie umowy o pracę z A. K. odbyło się z przyczyn jej niedotyczących a leżących po stronie pracodawcy a opisanych wyżej. Innymi słowy Sąd skupił się na

ustaleniu rzeczywistego powodu zwolnienia A. K. przez pozwaną, nie zaś na badaniu okoliczności czy zwolnienie to było czynnością słuszną.

Powyższe stwierdzenie wynika z faktu, iż umowa o pracę jaka łączyła strony, była umową na czas określony. Oznacza to, że w przypadku gdy dochodzi do jej wypowiedzenia – tak jak stało się w przypadku powódki – w piśmie wypowiadającym umowę pracodawca nie musi podawać przyczyny owego wypowiedzenia. Ustalenie zatem przyczyny lub przyczyn wypowiedzenia powódce umowy było przedmiotem postępowania dowodowego przeprowadzanego w sprawie.

Po dogłębnej analizie akt sprawy Sąd doszedł do wniosku, że zwolnienie powódki nie odbyło się z przyczyn jej niedotyczących. Wniosek ten jest wynikiem oceny zeznań przesłuchanych świadków – M. S. (1) i J. P. (1), którym to zeznaniom Sąd dał wiarę. Zarówno zeznania (...) SA Oddziału w G., jak i bezpośredniego przełożonego powódki J. P. (1) były klarowne, spójne, logiczne i znajdowały odzwierciedlenie w złożonej przez strony dokumentacji. Świadców w sposób spontaniczny przedstawili przebieg współpracy z A. K.. Zgodnie wskazali, że powódka przechodząc na pracę zdalną nie wykonała w sposób prawidłowy procedur dotyczących przekazania pieniędzy ze swojego stanowiska skarbnikowi. A. K. nie wiedząc ile czasu będzie pracować w trybie zdalnym pozostawiła gotówkę w sejfie. Z tego powodu musiała zostać powołana komisja do rozliczenia jej stanowiska. Nadto, w ocenie przełożonych powódka nie miała pomysłów na sprzedaż produktów, pozostawała bierna a choć ostatecznie przychodziła na zmiany np. w celu zastępstwa innego pracownika, nie była z tego powodu zadowolona, o czym oznajmiała przełożoną pytając „dlaczego znowu ja?”. Ponadto powódka kwestionowała wprowadzoną przez pozwaną sprzedaż telefoniczną, negatywnie wypowiadała się na jej temat do przełożonych, co z resztą sama przyznała.

Taka postawa powódki nie została zaakceptowana a spowodowała podjęcie decyzji o wystąpieniu z wnioskiem o rozwiązanie z powódką umowy o pracę. To w ocenie przełożonych powódka nie spełniała oczekiwań, nie wносиła nic nowego do zespołu, nie przedstawiała nowych pomysłów i sposobu ich realizacji na co pozwana liczyła. Przełożeni nie byli zadowoleni z postawy A. K., braku jej zaangażowania i z tego powodu nie widzieli możliwości dalszej współpracy. Warto zaznaczyć, że osoba, która została nowozatrudniona wraz z powódką pracowała do czasu trwania umowy na czas określony, a stosunek pracy nie został wcześniej zakończony. (d: zeznania świadka M. S. (1) k. 40, 40v.; J. P. (1) k. 41v.; 42; )

Zdaniem Sądu to właśnie powyżej wskazane okoliczności były przyczyną rozwiązania przez pozwaną stosunku pracy z powódką. Należy również zauważyć, iż już we wniosku (...) SA Oddziału w G. skierowanym do Centrali Banku wskazano negatywną ocenę jakości pracy pracownika.

Raz jeszcze Sąd pragnie tu wskazać, iż nie dokonywał w niniejszym procesie oceny czy dokonane wypowiedzenie było uzasadnione. Ustaleniu podlegały jedynie fakty a zatem powody, dla których przełożone powódki zdecydowały o wystosowaniu wniosku o jej zwolnienie a pracodawca wniosek ten zaakceptował. Sąd ma przy tym świadomość, że w trakcie wręczania powódce pisma z wypowiedzeniem umowy o pracę nie usłyszała ona rzeczywistego powodu zwolnienia. Jak wskazywała w swych zeznaniach M. S. (1), uznała ona, że nie musi mówić o powodach zwolnienia. Z oczywistych zatem względów przekazała ogólnikowe stwierdzenia o pandemii. Wręczenie wypowiedzenia nie jest oczywiście sytuacją komfortową dla nikogo, zwłaszcza dla osoby, z powodu której do zwolnienia dochodzi – tak jak w przypadku M. S., która to zainicjowała proces wypowiedzenia. Padły zatem z jej strony stwierdzenia powołujące się na pandemię, które mogły u powódki wywołać wrażenie, że zostaje zwolniona z powodów od niej niezależnych. W rzeczywistości jednak tak nie było bowiem owe przyczyny leżały po stronie pracownika i to z powodu zarzutów pod adresem powódki doszło do wypowiedzenia jej umowy o pracę.

Wobec powyższego żądanie powódki podlegało oddaleniu, o czym Sąd orzekł w punkcie 1 sentencji wyroku.

Sąd ponadto mając na uwadze charakter niniejszej sprawy odstąpił od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego na podstawie art. 102 kpc.

Bożena Makowczenko