

Sygn. akt VI P 626/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 marca 2018 roku.

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

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Ławnicy : Elżbieta Jeznach, Franciszek Konarski

Protokolant : st. sekr. sąd. Barbara Marszewska

po rozpoznaniu w dniu 15 marca 2018 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa A. S. (1)

przeciwko (...) w G.

o przywrócenie do pracy

I. oddala powództwo,

II. zasądza od powódki A. S. (1) na rzecz pozwanego (...)w G. kwotę 360 złotych (trzysta sześćdziesiąt złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

/

Sygn. akt VI P 626/17

UZASADNIENIE

Powódka A. S. (1) pozwem z dnia 5 października 2016 roku wystąpiła przeciwko pozwanemu (...)w G. o przywrócenie do pracy, jak również zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, iż w dniu 28 września 2016 roku zostało jej doręczone oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę. W ocenie powódki przyczyny podane przez pracodawcę w treści powyższego oświadczenia są nieprawdziwe, nazbyt ogólne, ponadto nikt nie wyjaśnił jej w jakich dokładnie okolicznościach miała dopuścić się zarzucanych jej zaniedbań. Powódka podkreśliła, iż w styczniu 2016 roku została oceniona przez przełożonego na poziomie 68,8%, co kwalifikuje ją do zaszeregowania pozytywnego. Powódka podała, iż posiada właściwą wiedzę merytoryczną, jak również umiejętności konieczne do wykonywania czynności bibliotekarskich. Potrafi również prowadzić dokumentację biblioteczną. Powódka wskazała nadto, iż była zaangażowana w pracę Filii, wykonywała swoje obowiązki starannie i terminowo. Nadto powódka zarzuciła, iż pracodawca rozwiązując umowę o pracę naruszył art. 38 kp, albowiem nie skonsultował wypowiedzenia ze związkami zawodowymi. (k. 3-4)

Pozwany (...)w G. w odpowiedzi na pozew z dnia 24 listopada 2016 roku wniósł o oddalenie powództwa, jak również o zasądzenie na jego rzecz od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany podał, iż powódka była pracownikiem pozwanego przez 21 lat, zatrudnionym na stanowisku kustosa. Pozwany podał, iż przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę był zarówno brak użyteczności zawodowej, jak również niespełnienie wymagań stawianych w zakresie umiejętności, których oczekuje się od pracownika. Przyczyny wskazane powódce w treści wypowiedzenia są zarówno prawdziwe, jak również konkretne. Brak aktualnej wiedzy merytorycznej, jak również umiejętności wykonywania czynności wymaganych na zajmowanym przez nią stanowisku, w tym nieumiejętność prowadzenia dokumentacji przejawiała się w deficycie wiedzy na temat działalności biblioteki oraz niedostatecznych umiejętnościach w kompleksowej obsłudze czytelnika według obowiązujących dziś standardów. Jako osoba zajmująca zawód bibliotekarza powódka nie interesowała się rynkiem wydawniczym, nowościami, zakupami książkowymi. Powódka nie potrafiła wykonywać podstawowych swoich obowiązków jakimi była m.in. obsługa urządzeń biurowych (kopiarka, skaner, wyszukiwarka w księgozbiorze), a także pomimo oferowanej pomocy ze strony współpracowników nie wyrażała chęci nabycia wiedzy.

Pozwany podał, iż na przestrzeni ostatnich 20 lat oczekiwania czytelników, jak również przełożonych względem bibliotekarzy uległy znaczącym zmianom, chociażby ze względu na wprowadzenie katalogu książek online, czy też poprzez świadczenie przez bibliotekę dodatkowych usług takich jak kopiowanie, skanowanie, prowadzenie zajęć i animacji dla dzieci i młodzieży. Powódka nie potrafiła zaś dostosować się do zachodzących zmian i nowych zadań stojących przed osobami zatrudnionymi w wykonywanym przez nią zawodzie. Powódka miała problemy z systematycznym i rzetelnym prowadzeniem dokumentacji, nie aktualizowała danych czytelników m.in. w zobowiązaniach bibliotecznych. Pozwany potwierdził, iż mając na uwadze arkusz oceny pracownika z dnia 22 stycznia 2016 roku powódka rzeczywiście otrzymała ocenę pozytywną, jednakże była to ocena pozytywna podstawowa, wskazująca iż pracownik w trakcie wykonywania swoich obowiązków spełnia jedynie minimalne kryteria. Z dokładnej analizy tegoż dokumentu wynika, iż ocena przełożonego dotycząca wiedzy specjalistycznej i kreatywności była na poziomie niedostatecznym, przy jednoczesnej samoocenie pracownika w tym przedmiocie na poziomie dobrym. W zestawieniu silnych i słabych elementów wiedzę specjalistyczną uznano za słabą stronę pracownika. Zatem arkusz oceny pracowniczej nie może stanowić dowodu na posiadanie przez powódkę wiedzy specjalistycznej, jeżeli zakwalifikowano ten element, jako słabą stronę i oceniono niedostatecznie. Pozwany podkreślił, iż powódka mimo posiadania 20-letniego doświadczenia wymagała w pracy ciągłego nadzoru nad wykonywanymi przez nią obowiązkami. Powódka nie wykonywała poleceń, które miały charakter stały, a jedynie te, które doraźnie, kolejny raz, wydawał jej przełożony. Powódka systematycznie nie wykonywała części swoich obowiązków przerzucając je na pozostałych pracowników Filii. Jeśli zaistniał problem powódka starała się raczej go ominąć i nie zauważyć „ukrywając się” między regałami, oczekując zaangażowania innych pracowników. W efekcie kierownicy Filii dostawali sygnały od współpracowników, że nie chcą oni współpracować z powódką, gdyż oprócz swoich obowiązków muszą wykonywać jej zadania. Powódka bardzo źle znosiła również zwracanie jej uwagi w powyższych sytuacjach. Każda uwaga ze strony przełożonego powodowała ponadstandardowe zdenerwowanie powódki oraz oskarżenia o „czepianie się” przełożonego. Powódka była przekonana o bardzo wysokiej jakości swojej pracy i nie potrafiła się dostosować do oczekiwań kolejnych przełożonych i współpracowników. Powódka wyrażała swoją postawą całkowity brak zaangażowania w działalność Filii będącej miejscem jej pracy, nadto brak staranności, jak również terminowości w wykonywaniu zadań. Sprowadzało się to do wykonywania obowiązków z niechęcią, niestarannie i bez własnej inicjatywy. Powódka w latach 2015-2016 wzięła udział jedynie w warsztatach artystycznych oraz jednym szkoleniu dotyczącym edukacji globalnej dla najmłodszych. Zdaniem przełożonych powódka przejawiała niechęć do uzupełniania swojej wiedzy, nigdy nie wykazywała inicjatywy w tej materii, na wszystkie odbyte szkolenia była kierowana przez przełożonych. Pozwany podał, iż nie zasługuje na uwzględnienie zarzut powódki, iż pracodawca w treści wypowiedzenia nazbyt ogólnie wskazał na przyczyny wypowiedzenia. Powódka bowiem doskonale wiedziała o tym, że jej praca oceniana jest przez przełożonych nisko.

Przełożeni wielokrotnie prowadzili z powódką rozmowy dotyczące jej podejścia do pracy, jak również oczekiwali zmiany powyższego. Taka ocena pracy powódki była prezentowana zarówno przez kierownika Filii Nr(...), jak również Filii Nr (...) Co więcej powódka miała świadomość, że przeniesienie jej do tej ostatniej było daniem jej kolejnej szansy na utrzymanie zatrudnienia, jednak była to ostatnia szansa, której powódka nie wykorzystała. Kierownik Filii Nr(...) w trakcie oceny pracowniczej przeprowadziła z powódką długą i szczegółową rozmowę dotyczącą jej pracy, podejścia

do czytelnika oraz współpracowników, konieczności większego zaangażowania, jak również podnoszenia kwalifikacji. Także ta rozmowa nie przyniosła żadnej zmiany ze strony powódki. W związku z powyższym po kolejnych 2 miesiącach kierownik A. S. (2) sporządziła opinię dotyczącą powódki i oddała ją do dyspozycji Dyrektora pozwanego. W efekcie w dniu 24 marca 2016 roku zorganizowano spotkanie powódki z dyrekcją pozwanego, podczas którego przedstawiono zastrzeżenia i uwagi dotyczące jej pracy. Jednocześnie zwrócono uwagę, iż jest to kolejna zła opinia na temat jej pracy, a zarzuty i uwagi dotyczą tych samych spraw. W trakcie tego spotkania poinformowano powódkę, iż w związku z brakiem chęci zmiany nastawienia z jej strony, pozwany nie widzi szansy na jej dalsze zatrudnienie. Mając zatem na uwadze okoliczności sprawy powódka po wielu rozmowach z przełożonymi oraz znając treść pisemnych opinii na jej temat, a także po spotkaniu w marcu 2016 roku posiadała szczegółową wiedzę o krytycznych uwagach pod jej adresem. Pozwany zaprzeczył również, aby wypowiadając powódce umowę o pracę naruszył art. 38 kp. W tym zakresie podał, iż po wystosowaniu zapytania, w dniu 25 marca 2016 roku otrzymał od Komisji Zakładowej (...) informację, że powódka korzysta z obrony praw pracowniczych. W tymże dniu pozwany skierował również do związków zawiadomienie o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Związek nie zajął w tym przedmiocie stanowiska. W dniu 30 marca 2016 roku powódka udała się na zwolnienie lekarskie. W dniu 16 września 2016 roku, po uzyskaniu przez pozwanego informacji, iż odmówiono powódce prawa do świadczenia rehabilitacyjnego, ponownie zostało wystosowane do związku zawiadomienie o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Związek zawodowy w dniu 21 września 2016 roku udzielił odpowiedzi. W świetle powyższego uznać należy, iż pracodawca dokonał ponownych konsultacji jedynie z ostrożności, mając świadomość iż uprzednie konsultacje z marca 2016 roku pozostały również ważne. Z powyższego wynika zatem, iż przed wypowiedzeniem powódce umowy o pracę pozwany przeprowadził konieczne konsultacje z organizacją związkową, zgodnie z dyspozycją art. 38 kp. (k. 34-37)

Na rozprawie w dniu 15 marca 2018 roku pełnomocnik powódki sprecyzował, iż w niniejszym postępowaniu powódka domaga się przywrócenia do pracy. (k. 84)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powódka A. S. (1) została zatrudniona u pozwanego (...) w G., na podstawie umowy o pracę poczynszy od dnia 24 października 1994 roku.

Poczynszy od dnia 19 grudnia 1995 roku strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony.

Do szczegółowych obowiązków powódki na zajmowanym przez nią stanowisku kustosza należało między innymi : obsługa użytkowników Biblioteki, dbałość o zbiory, udział w szkoleniach i warsztatach organizowanych dla pracowników, prowadzenie dokumentacji Filii, prowadzenie działalności informacyjnej w oparciu o warsztat Filii oraz bazy danych, prowadzenie prac związanych z windykacją zbiorów, obsługa czytelników w systemie P., obsługa urządzeń peryferyjnych (kasa fiskalna, drukarka, skaner), tworzenie komputerowej bazy danych, przygotowanie zestawień bibliotecznych na potrzeby czytelników w oparciu o bazę pozwanego, monitorowanie rynku wydawniczego, również prasowego, wybór zbiorów na Filie po uprzedniej analizie potrzeb środowiska lokalnego, selekcja zbiorów, przygotowanie protokołów ubytków, inicjowanie działalności kulturalnej, edukacyjnej, promowanie działalności Filii, prowadzenie i administrowanie podstrony, fanpageów Filii, utrzymywanie dobrych relacji z użytkownikami Biblioteki, przeglądanie i prowadzenie poczty firmowej Filii oraz obsługa komunikatorów internetowych.

(Dowód : zakres obowiązków- k. 12-13, zeznania powódki A. S. (1)- k. 61-61v (nagranie 00:02:48:00:20:34) w zw. z k. zw. z k. 84v-85 (nagranie 00:02:32-00:31:53)

W dniu 17 grudnia 2015 roku powódka uczestniczyła w szkoleniu z zakresu edukacji globalnej dla najmłodszych.

W dniach 23 września 2015 roku oraz w dniu 18 listopada 2015 roku powódka uczestniczyła w warsztatach artystycznych.

W dniu 11 września 2015 roku powódka uczestniczyła w spotkaniu szkoleniowym pt. „mobbing się nie oplaca”.

(Dowód: zaświadczenia – k. 14, 16, k. 122 część B akt osobowych pracownika)

Od marca 2013 roku powódka rozpoczęła pracę w Filii Nr(...). Przełożoną powódki była B. S..

Przełożona wielokrotnie zarzucała powódce brak posiadania aktualnej wiedzy merytorycznej, jak również brak umiejętności samodzielnego wykonywania przez nią powierzonych zadań, nadto nieumiejętność prowadzenia dokumentacji Filii. Jako osoba zajmująca zawód bibliotekarza powódka nie interesowała się rynkiem wydawniczym, nowościami, zakupami książkowymi, nie potrafiła wykonywać podstawowych swoich obowiązków jakimi była m.in. obsługa urządzeń biurowych (kopiarka, skaner, wyszukiwarka w księgozbiorniku), a także pomimo oferowanej pomocy ze strony współpracowników nie wyrażała chęci nabycia wiedzy. Przełożona wskazywała, iż powódka wszystkie wykonywane przez nią w ciągu dnia czynności wykonuje niechętnie, niestarannie, bez należytego zaangażowania. Jest pracownikiem niesamodzielnym.

Do przełożonej docierały również sygnały od pozostałych pracowników, iż nie chcą pracować z powódką, albowiem oprócz swoich obowiązków zmuszeni są również wykonywać prace powódki. Powódka bowiem oprócz wyłożenia książek na półki nie wykonywała pozostałych czynności bibliotekarskich.

Przełożona zarzucała powódce, iż mimo przebytych szkoleń i ciągłych przyuczeń powódka nie przyswaja wiedzy, a co za tym idzie nie jest w stanie wykonywać samodzielnie żadnych prac związanych z prowadzeniem dokumentacji Filii. Pomimo licznych napomnień i sugestii ze strony przełożonej B. S. powódka nie wykazywała żadnej chęci, jak również zainteresowania pracą związaną z prawidłowym funkcjonowaniem biblioteki oraz nie wyciągała z zaistniałych sytuacji żadnych wniosków. Na jakiegokolwiek uwagi pod jej adresem powódka reagowała atakami oraz oskarżeniami o „czepianie się”.

W dniu 18 maja 2015 roku dyrektor Filii Nr(...) B. S. złożyła do Dyrekcji pozwanego pismo oddające powódkę do dyspozycji pracodawcy.

W tym przedmiocie odbyło się spotkanie z udziałem B. O. Zastępcy Dyrektora ds. Merytorycznych, E. Ł. – Kierownika Działu Organizacji sieci Miejskiej, B. S.- Kierownika Filii Nr (...) w G., jak również M. Z.- Kierownika Działu Spraw Pracowniczych.

W trakcie powyższego B. S. przedstawiła liczne zarzuty do pracy powódki dotyczące:

- nie identyfikowania się z placówką i instytucją, braku orientacji w działaniach Filii,
- częstym niewykonywaniu podstawowych obowiązków bibliotekarskich, braku chęci nauki w zakresie ich wykonywania, braku potrzeby nabywania nowych umiejętności,
- braku obsługi czytelników, z którymi powódka sobie nie radzi i odsyłaniu ich do sąsiednich Filii zamiast poproszenia o pomoc koleżanki z zespołu,
- nie włączaniu się w pracę zespołu, przez co pozostali jego członkowie uważają, że muszą wykonywać za powódkę prace i z niechęcią przyjmują konieczność pracy z powódką na zmianie,
- nie reagowanie na uwagi odnośnie niewykonywania, czy też nieprawidłowego wykonywania obowiązków, bądź też reagowanie ze złością i agresją słowną, z jednoczesnym grożeniem przełożonej złożeniem na nią skargi za stosowanie mobbingu.

W trakcie tegoż spotkania wskazano, iż mimo licznych prób przeprowadzenia rozmów z powódką na temat jej zaangażowania w pracę, większej dyscypliny pracy - przełożona B. S. nie widzi chęci zmiany postępowania pracownika.

Powyższe powoduje liczne konflikty w zespole, uniemożliwiające prawidłowe funkcjonowanie placówki, jak również negatywnie wpływa na wizerunek całej instytucji. W opinii przełożonej dalsza współpraca z powódką jest niemożliwa.

(Dowód : notatki służbowe z dnia 18 maja 2015 roku – k. 116-117 części B akt osobowych pracownika, zeznania świadka B. S.- k. 71-72 (nagranie 00:05:18-00:25:48), zeznania powódki A. S. (1)- k. 61-61v (nagranie 00:02:48:00:20:34) w zw. z k. zw. z k. 84v-85 (nagranie 00:02:32-00:31:53)

Począwszy od dnia 2 września 2015 roku powódka została przeniesiona do Filii Nr(...). Przełożoną powódki w tejże Filii była A. S. (2).

W dniu 22 stycznia 2016 roku została przeprowadzona ocena okresowa powódki za rok 2015. Powyższej dokonała przełożona powódki A. S. (2). Powódka uzyskała wynik ogólny na poziomie 68,8%. Niniejszy wynik stanowił o uzyskaniu przez pracownika oceny pozytywnej podstawowej, wskazującej na spełnianie jedynie niektórych kryteriów oceny.

W arkuszu powyższej oceny przełożony zaznaczył, iż wiedza specjalistyczna, inicjatywa w pracy, jak również kreatywność pracownika jest na poziomie niedostatecznym.

W zestawieniu silnych i słabych elementów powyższe elementy uznano za słabą stronę pracownika.

W dniu 18 marca 2016 roku A. S. (2) złożyła dyrektorowi pozwanego opinię o powódce.

W jej treści przełożona wskazała, iż powódka mimo 21-letniego stażu na stanowisku bibliotekarza nie posiada dostatecznej wiedzy merytorycznej, wyrazem czego są wykonywane przez powódkę zadania. Powyższe dotyczyło prowadzenia dokumentacji bibliotecznej, jak też pracy oświatowej z dziećmi. Nadto przełożona wskazała, iż powierzone zadania powódka wykonuje niedokładnie, chaotycznie, mało starannie, nieterminowo. Również podejmowanie decyzji nie jest silną stroną powódki. Stara się raczej nie zauważać problemu i ominąć go „ukrywając się” pomiędzy regałami, a problemem obarczyć pracowników. Przełożona wskazała, iż powódka jest niesamodzielna, wymaga częstego nadzoru, kontroli ze strony kierownika i współpracowników. Czuje się niepewnie podczas realizacji zadań, jednocześnie zaś nie prosi o pomoc i wsparcie. Tym samym efekty jej pracy są niezadowolające.

A. S. (2) wskazała również, iż jej zdaniem powódka nie widzi celu w tym co robi. Z jej strony zdarzały się wypowiedzi typu „to się nie opłaca, nie ma sensu tego robić”.

W/w podała również, iż w trakcie analizowania arkusza okresowej oceny pracownika powódka stwierdziła, że „codziennie przed wyjściem do pracy płacze, tak bardzo jest zestresowana wykonywaniem obowiązków w Filii”.

Przełożona wskazała nadto, iż prowadzenie każdej instytucji kultury zależy od właściwego doboru pracowników i przydzielaniu ich do odpowiednich zadań. Po takich osobach pracodawca wie czego może się spodziewać i oczekiwać. Inną sprawą jest zaś, że każdy z pracowników może swoje szanse wykorzystać lub zmarnować. Powódka zaś w ocenie przełożonej A. S. (2) należy do tej drugiej grupy pracowników.

W konkluzji A. S. (2) podała, iż uprzejmie prosi o rozpatrzenie jej prośby i przydzielenie do pracy w Filii Nr (...) nowego pracownika w miejsce A. S. (1).

W dniu 24 marca 2016 roku odbyło się spotkanie z udziałem powódki A. S. (1), B. O., E. Ł. oraz M. Z..

W trakcie powyższego spotkania przedstawiono powódce uwagi i zastrzeżenia do jej pracy sformułowane przez A. S. (2)- Kierownika Filii Nr(...). Podkreślono, iż jest to kolejna zła opinia na temat pracy powódki, a zarzuty i uwagi po raz kolejny dotyczą tych samych spraw tj. braku dostatecznej wiedzy merytorycznej oraz umiejętności wykonywania podstawowych czynności bibliotekarskich, mimo wieloletniego stażu bibliotekarskiego, braku zaangażowania staranności i terminowości w wykonywanych zadaniach, braku samodzielności i odpowiedzialności za powierzone zadanie, nieprzejawianiu inicjatywy, konieczności ciągłego nadzoru nad pracownikiem, niechęci do uzupełniania wiedzy i jednoczesnego wzrostu efektywności pracy, przerzucania obowiązków przez powódkę na innych pracowników zespołu w związku z nieumiejętnością lub niechęcią do ich wykonywania. Wskazano, iż niemal identycznymi argumentami posłużyła się poprzednia przełożona powódki – B. S. Kierownik Filii Nr(...). Wówczas zaś powódka

została przeniesiona do pracy w Filii Nr(...) w nadziei, że współpraca w nowym zespole i pod okiem nowego przełożonego ułoży się lepiej. Jednakże po około półrocznym okresie pracy w nowej placówce do Dyrektora pozwanego P. B. wpłynęła kolejna skarga na pracownika.

W treści notatki z tegoż spotkania zaznaczono, iż powódka wykazała się niezrozumieniem zaistniałej sytuacji oraz zarzutów pod jej adresem. Jednocześnie powódka chętnie podkreślała wady swoich współpracowników oraz przełożonych. Powódka wykazała się również niechęcią zmiany swojego miejsca pracy i przejścia na inną Filię. Wyjaśniono zatem powódce, że ciągła migracja pracownika po różnych placówkach pozwanego nie jest łatwą sprawą do zorganizowania, gdyż pracodawca nie dysponuje dowolną liczbą miejsc pracy w każdej z placówek. Każda zmiana miejsca pracy jednego pracownika pociąga za sobą szereg kolejnych przesunięć kadrowych, a ponadto żaden z dotychczasowych kierowników nie wykazał chęci współpracy z powódką.

W związku z powyższym na niniejszym spotkaniu B. O. poinformowała powódkę, iż podejmie próbę znalezienia dla powódki kolejnego miejsca pracy w innej Filii, nie gwarantując jednak sukcesu.

Jednocześnie wskazano, iż ocena pracy powódki i jej umiejętności budzą poważne wątpliwości co do jej użyteczności zawodowej w dziedzinie bibliotekarstwa i animacji kultury.

(Dowód : arkusz oceny- k. 6-11, k. 126 części B akt osobowych pracownika, opinia o pracowniku z dnia 18 marca 2016 roku- k. 130 części B akt osobowych pracownika, notatka służbowa z dnia 24 marca 2016 roku- k. 131 części B akt osobowych pracownika, zeznania świadka A. L.- k. 72-73 (nagranie 00:26:00-00:43:22), zeznania świadka A. S. (2)- k. 80-82 (nagranie 00:02:25-00:34:17), zeznania powódki A. S. (1)- k. 61-61v (nagranie 00:02:48:00:20:34) w zw. z k. 84v-85 (nagranie 00:02:32-00:31:53)

W dniu 25 marca 2015 roku pozwany zwrócił się do Komisji Zakładowej (...) działającej w placówce z zapytaniem, czy powódka korzysta z obrony swoich praw w związku zawodowym.

W dniu 25 marca 2016 roku Komisja Zakładowa (...) wskazała, iż powódka korzysta z obrony praw pracowniczych w tymże związku.

W tymże dniu pozwany skierował do związków zawodowych zawiadomienie o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Związek nie zajął w tym przedmiocie stanowiska.

W dniu 30 marca 2016 roku powódka udała się na zwolnienie lekarskie.

W dniu 16 września 2016 roku, po uzyskaniu przez pozwanego informacji, iż odmówiono powódce prawa do świadczenia rehabilitacyjnego, ponownie zostało wystosowane do związku zawiadomienie o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

Związek zawodowy w dniu 21 września 2016 roku udzielił odpowiedzi, wnosząc o odstąpienie od zamiaru wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Wskazano, iż przypuszczać należy, iż po 6-miesięcznym zwolnieniu lekarskim, iż sytuacja zdrowotna i życiowa powódki poprawiła się i obecnie będzie ona wykonywała swoje obowiązki służbowe w sposób zadowalający. W związku z powyższym związek zwrócił się z prośbą o danie powódce jeszcze jednej szansy na dalsze zatrudnienie u pozwanego.

(Dowód: zapytanie, pismo z dnia 25 marca 2016 roku, zawiadomienie o zamiarze wypowiedzenia, pismo z dnia 21 września 2015 roku – k. 132, 134, 135, 141, 144 części B akt osobowych pracownika)

Oświadczeniem z dnia 28 września 2016 roku pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem rozwiązania umowy o pracę na dzień 31 grudnia 2016 roku.

Jako przyczynę powyższej decyzji pracodawca podał brak użyteczności zawodowej powódki w dziedzinie bibliotekarstwa i animacji kultury oraz niespełnienie wymagań stawianych w zakresie umiejętności, których oczekuje się od pracowników pozwanego.

Pozwany podał, iż powyższe w przypadku powódki przejawia się w :

- a) braku aktualnej wiedzy merytorycznej oraz umiejętności wykonywania czynności bibliotekarskich wymaganych na zajmowanym stanowisku- nieumiejętność prowadzenia dokumentacji bibliotecznej Filii,
- b) braku przyjmowania odpowiedzialności za wykonywane zadania powierzone przez przełożonego,
- c) braku zaangażowania w działalność Filii, będącej miejscem pracy, braku staranności i terminowości w wykonywaniu zadań,
- d) niechęci do uzupełniania swojej wiedzy.

(Dowód : wypowiedzenie umowy o pracę- k. 5)

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki obliczone, jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło kwotę 2.335,45 złotych brutto.

(Dowód : zaświadczenie – k. 44)

Sąd zważył co następuje :

Powództwo A. S. (1) nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie przedstawionych w sprawie dokumentów, których autentyczność i prawdziwość nie została podważona w toku prowadzonego postępowania. Strona powodowa wskazywała w toku prowadzonego postępowania jedynie na odmienną interpretację powyższych. W zakresie ustaleń objętych przedmiotem postępowania Sąd oparł się również na dokumentach zgromadzonych w aktach osobowych pracownika.

Podstawę ustaleń Sądu stanowiły również zeznania świadków w osobach B. S., A. L., A. S. (2), jak również powódki A. S. (1).

W ocenie Sądu zeznania wskazanych świadków zasługiwały na uwzględnienie w całości. Powyższe uznać należało za spójne, logiczne i wzajemnie ze sobą korespondujące, jak również tworzące całość z pozostałym materiałem dowodowym sprawy, w szczególności w postaci złożonych dokumentów.

Oceniając zeznania przesłuchanych w sprawie świadków Sąd miał na uwadze, iż wprawdzie wskazani wyżej świadkowie są nadal pracownikami pozwanego jednakże mając na uwadze całokształt zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, brak było podstaw do podważenia ich wiarygodności. W ocenie Sądu świadkowie w sposób rzetelny, całkowicie spójny, logiczny, jak również zgodnie z posiadaną przez nich wiedzą wskazali na okoliczności objęte sporem.

Z zeznań wszystkich przesłuchanych w sprawie świadków wynika, iż powódka w sposób nienależyty wykonywała powierzone jej obowiązki. Zarzuty do powódki dotyczyły braku samodzielności, zaangażowania w wykonywane przez nią zadania. Powódka nie wykazywała wystarczającego zainteresowania pracą Filii, nie posiadała wymaganej wiedzy merytorycznej w zakresie czytelnictwa. Miała trudności w opanowaniu systemu komputerowego działającego u pozwanego, nie potrafiła również obsługiwać urządzeń koniecznych na co dzień w pracy bibliotekarza, takich jak skaner, kopiarka, projektor. Jednocześnie powódka negowała jakiegokolwiek formy pomocy ze strony przełożonych, czy też współpracowników. Na wszelkie uwagi w zakresie poprawy jej pracy powódka reagowała emocjonalnie. Zdarzały się również sytuacje, iż obowiązki przypisane powódce zmuszeni byli wykonywać inni pracownicy. Przełożeni

mieli również zastrzeżenia do powódki związane z brakiem wystarczającego zainteresowania w zakresie poszerzania wiedzy, w szczególności uczestnictwa w szkoleniach. Brak zadowalających efektów jej pracy skutkowało przeniesieniem jej z Filii Nr (...) do Filii Nr(...). Mimo przeniesienia podejście powódki do obowiązków pracowniczych nie uległo jakiegokolwiek zmianie.

Powyższe zeznania korespondowały w pełni z pozostałymi dowodami zgromadzonymi w sprawie, w szczególności w postaci oceny pracowniczej powódki z dnia 22 stycznia 2016 roku, jak również treścią notatek służbowych znajdujących się w aktach osobowych pracownika z dnia 18 maja 2015 roku oraz z dnia 18 marca 2016 roku. Wbrew twierdzeniom powódki ocena pracownicza ze stycznia 2016 roku nie potwierdziła pozytywnej oceny jej pracy w zakresie wszystkich istotnych aspektów. Powódka uzyskała bowiem wynik ogólny na poziomie 68,8%. Niniejszy wynik stanowił o uzyskaniu przez pracownika jedynie oceny pozytywnej podstawowej, wskazującej na spełnianie jedynie niektórych kryteriów oceny. W arkuszu powyższej oceny przełożony zaznaczył, iż wiedza specjalistyczna, inicjatywa w pracy, jak również kreatywność pracownika jest na poziomie niedostatecznym. W zestawieniu silnych i słabych elementów powyższe elementy uznano za słabą stronę pracownika. Również z notatek służbowych znajdujących się w aktach osobowych pracownika wynika, iż zarzuty do powódki przełożeni kierowali pod jej adresem od kilku ostatnich lat jej pracy (co najmniej od 2015 roku), powódka miała zatem tego pełną świadomość.

Nic natomiast nie ulegało zmianie w zakresie poprawy jej podejścia do pracy. Nawet przeniesienie do nowej Filii nie doprowadziło do zmian w tym zakresie. Także kolejny przełożony formułował tożsame zarzuty pod adresem powódki.

Wskazać należy, iż z wszystkich dowodów zgromadzonych w sprawie wynika, iż praca powódki, co najmniej od 2015 roku była oceniana negatywnie. Powyższa była prezentowana przez kolejnych przełożonych powódki. Z dowodów zgromadzonych w sprawie wynika również, iż powódka miała pełną świadomość w zakresie zarzutów formułowanych pod jej adresem. W tym przedmiocie przełożeni odbywali z nią wielokrotnie rozmowy dyscyplinujące, które nie odnosiły żadnego efektu w zakresie poprawy jej pracy oraz podejścia do obowiązków służbowych.

Mając powyższe na uwadze Sąd odmówił wiary twierdzeniom powódki, iż nie było zastrzeżeń do jej pracy, jak również iż wykonywała ona sumiennie i prawidłowo powierzone jej zadania. Okoliczności tej nie potwierdził bowiem żaden z dowodów zgromadzonych w sprawie. Twierdzenia powódki w tym przedmiocie były całkowicie gołosłowne, odosobnione, jak również nie znajdowały oparcia w pozostałych dowodach sprawy.

Podkreślić należy, iż zgodnie z treścią art. 6 kc ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Podnieść należy, iż brak wykazania powyższych okoliczności obciążać musi zawsze podmiot, na którym spoczywa ciężar tego dowodu, Sąd nie ma bowiem ani obowiązku, ani też możliwości wyłączenia stron w wyjaśnianiu treści łączących strony stosunków, w sytuacji gdy pozostają one w tym zakresie bierne. Zgodnie z podstawową w procesie cywilnym zasadą kontrydiktoryjności to strony są zobowiązane do wskazywania dowodów dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne stając się dysponentem postępowania dowodowego, zaś Sąd jest zwolniony od odpowiedzialności za jego wynik. (orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 1997 roku, II CKN 70/96, OSNC 1997, Nr 8, poz. 113, z dnia 16 grudnia 1997 roku, II UKN 244/98, OSNAPiUS 1999, Nr 20, poz.662).

Podkreślić należy, iż strona powodowa nie zaoferowała jakiegokolwiek materiału dowodowego pozwalającego na odmienne ustalenia w sprawie.

Bezsporne w przedmiotowej sprawie było, iż oświadczeniem z dnia 28 września 2016 roku pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem rozwiązania umowy o pracę na dzień 31 grudnia 2016 roku.

Jako przyczynę powyższej decyzji pracodawca podał brak użyteczności zawodowej powódki w dziedzinie bibliotekarstwa i animacji kultury oraz niespełnienie wymagań stawianych w zakresie umiejętności, których oczekuje się od pracowników pozwanego.

Pozwany podał, iż powyższe w przypadku powódki przejawia się w :

e) braku aktualnej wiedzy merytorycznej oraz umiejętności wykonywania czynności bibliotekarskich wymaganych na zajmowanym stanowisku- nieumiejętność prowadzenia dokumentacji bibliotecznej Filii,

f) braku przyjmowania odpowiedzialności za wykonywane zadania powierzone przez przełożonego,

g) braku zaangażowania w działalność Filii, będącej miejscem pracy, braku staranności i terminowości w wykonywaniu zadań,

h) niechęci do uzupełniania swojej wiedzy.

Rozważania 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 w szczególności zatrudnionego na czas nieokreślony, nakładając na pracodawcę obowiązek uzasadnienia decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę. Niemniej jednak wypowiedzenie jest zwykłym i - przy spełnieniu rygorów ustawowych - w pełni przez prawo dopuszczalnym sposobem rozwiązania umowy o pracę.

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)

Podstawowe wymogi formalne wypowiedzenia wymienia art. 30 § 3, 4, 5 kp Wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony dokonywane przez pracodawcę powinno mieć formę pisemną oraz wskazywać przyczynę wypowiedzenia i zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

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 r., I PKN 434/98).

Wymóg "konkretności" wypowiedzenia był wielokrotnie analizowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego.

I tak stwierdza się, iż naruszenie art. 30 § 4 k.p. 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).

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

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 k.p.) 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).

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.

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

W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy wypowiedzenia (art. 30 § 4 kp) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny wypowiedzenia w 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. Przyczyna rozwiązania stosunku pracy powinna być skonkretyzowana. Nie oznacza to jedynie obowiązku pracodawcy wyczerpującego powołania wszystkich faktów i zdarzeń, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy.

Konkretność przyczyny nie polega na jej opisanie w sposób szczegółowy. Chodzi o precyzyjne wskazanie co jest przyczyną rozwiązania stosunku pracy, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą dla oceny, czy rozwiązanie umowy (w okolicznościach danej sprawy) było uzasadnione. Natomiast stopień uszczegółowienia stawianych pracownikowi zarzutów będzie już zależał od tego, jaka przyczyna została pracownikowi podana i jakie są uwarunkowania konkretnego przypadku (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2009 r., II PK 156/08).

Art. 30 § 4 kp dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06).

W wyroku z dnia 15 lutego 2000 roku (I PKN 514/99, OSNAPiUS 2001, nr 13, poz. 440) Sąd Najwyższy ponownie stwierdził, że pracodawca ma obowiązek wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę konkretnej i rzeczywistej przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie (art. 30 § 4 k.p.), niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę (wyrok z dnia 19 maja 1997 r., I PKN 173/97, OSNAPiUS 1998, nr 8, poz. 243)

Innymi słowy, z art. 30 § 4 kp wynika obowiązek pracodawcy wskazania pracownikowi w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie.

Naruszeniem przez pracodawcę tego obowiązku jest brak wskazania przyczyny, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, niewystarczająco jasny i konkretny, a także podanie innej przyczyny niż ta, która pracodawcę motywowała, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej" (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2005 r., II PK 236/04).

Wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy.

Tym samym pozbawiony on jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę.

Podobnie zdaniem Sądu Najwyższego ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę - art. 30 § 4 k.p. (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 października 1998 r., I PKN 434/98, oraz z dnia 15 października 1999 r., I PKN 319/99) (Ludwik Florek, Komentarz do art. 30 Kodeksu pracy).

Zatem okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością wypowiedzenia umowy.

W konsekwencji pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest

ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i niepoddająca się weryfikacji w postępowaniu przed sądem (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2013 r., II PK 24/13).

Tym samym 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.

Niewątpliwie bowiem 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. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 października 1999 roku, I PKN 304/99).

Ocena przyczyny podanej w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę pod względem jej konkretyzacji - a także rzeczywistości - dokonywana jest z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, czyli pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2010 r., I PK 175/09).

Badanie rzeczywistości przyczyn wypowiedzenia powinno się odbyć w odniesieniu do okoliczności, które zostały przedstawione w piśmie pracodawcy zawierającym oświadczenie o wypowiedzeniu (art. 30 § 4 k.p.) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 2009 r., II PK 108/08).

Przyczyna wypowiedzenia bezterminowej umowy o pracę, wskazana w piśmie zawierającym oświadczenie woli pracodawcy (art. 30 § 4 k.p.) musi mieć m.in. rzeczywisty charakter, a więc nie może być nieprawdziwa (pozorna).

Wprawdzie owa "rzeczywistość" przyczyny wypowiedzenia jest doniosła przede wszystkim z punktu widzenia jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., badanej dopiero podczas rozpatrywania odwołania od wypowiedzenia wniesionego w terminie określonym w art. 264 § 1 kp, ale wspomniana prawdziwość przyczyny może też mieć i najczęściej ma - decydujące znaczenie dla subiektywnego przekonania pracownika co do celowości wniesienia takiego odwołania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2003 r., I PK 18/03).

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)

Zgodnie z prezentowanym w orzecznictwie poglądem, pracodawca ma prawo rozwiązać stosunek pracy, jeżeli pracownik nie spełnia jego oczekiwań co do jakości wykonywania pracy (...) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2001r., sygn. I PKN 370/00, OSNP 03.3.65).

W stosunku do pracowników na stanowiskach samodzielnych w kontekście wymogu zasadności wypowiedzenia należy stosować ostrzejsze kryteria ich zachowania.

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 (sumienność), który odnosi się do stosunku pracownika do pracy i woli stosownego wykorzystania w niej swych kwalifikacji i uzdolnień, jak i obiektywny (staranność), którego wyrazem jest jakość (poziom wykonania), kompletność i terminowość wykonanej pracy. Naruszeniem omawianego obowiązku będzie zarówno niestaranne wykonywanie pracy, pomimo dochowania należytej sumienności, jak i

wykonanie w sposób niesumienny pomimo zachowania wymaganej staranności. W stosunku pracy staranność 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 należyтым wykonywaniu pracy sumiennosc jest czynnikiem zindywidualizowanym.

Oznacza ona wymóg zaangażowania się w proces pracy w należyтым stopniu tj. zależnie od predyspozycji psychofizycznych, kwalifikacji, doświadczenia zawodowego, inteligencji, wyznawanego systemu wartości. Nakaz zaś sumiennego wykonywania pracy roznieć należy, jako zobowiązanie pracownika do zaangażowania się w pracę przy rozsądnym wykorzystaniu swoich sił i możliwości.

W przypadku naruszenia przez pracownika obiektywnych reguł staranności 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 sumiennosci oraz wydawania wiążących dla pracownika poleceń, które konkretyzują obowiązki pracownika w zakresie przydziału zadań, sposobu, miejsca i terminu wykonania przydzielonych zadań.

Ponadto podkreślić należy, iż 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)

Zgodnie z art. 45 § 1 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedaniu 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 ocenie Sądu a quo zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, w tym zeznania wszystkich świadków, jak i dowody z dokumentów w pełni potwierdziły zasadność przyczyn podanych powódce w treści wypowiedzenia umowy o pracę.

Na gruncie przedmiotowej sprawy znalazły w pełni potwierdzenie zarzuty stawiane powódce w zakresie uchybień i niedopełniania przez nią obowiązków służbowych na zajmowanym stanowisku. Powódka nie posiadała wymaganej wiedzy merytorycznej, nie wykazywała również wymaganej inicjatywy i kreatywności w pracy, jak również samodzielności. Co istotne powódka była zatrudniona u pozwanego od około 21 lat, jednak jej wiedza oraz zaangażowanie w pracę nie było zadowalające. Jak potwierdził materiał dowodowy sprawy zarzuty do pracy powódki zaczęły pojawiać się od kilku ostatnich lat jej pracy, formułowali je kolejni przełożeni powódki, praca zaś powódki nie ulegała jakiegokolwiek poprawie.

W ocenie Sądu materiał dowodowy sprawy potwierdził zasadność wszystkich zarzutów sprecyzowanych pod adresem powódki w treści wypowiedzenia. W ocenie Sądu powódka doskonale zdawała sobie sprawę odnośnie charakteru zastrzeżeń pracodawcy pod jej adresem, była o nich systematycznie informowana w trakcie wielokrotnych rozmów dyscyplinujących. W świetle powyższego również zarzut powódki o braku konkretności przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę nie mógł się ostać.

W tym miejscu ponownie podkreślić należy, iż w przedmiotowej sprawie żaden ze zgromadzonych w sprawie dowodów nie potwierdził słuszności twierdzeń powódki, iż prawidłowo wykonywała powierzone jej obowiązki.

Okoliczności tej nie potwierdza żaden z dowodów sprawy. Powódka nie wykazała również wymaganej w tym zakresie inicjatywy dowodowej, pozwalającej Sądowi na odmienne ustalenia w sprawie.

Materiał dowodowy nie potwierdził również zarzutu powódki o naruszeniu przez pozwanego art. 38 kp. Wymagana bowiem konsultacja związkowa miała miejsce.

O powyższym orzeczono zatem na podstawie art. 45 § 1 kp- a contrario w punkcie I.

Zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu).

Do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł zatem w punkcie II wyroku na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 108 § 1 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu.

O powyższych orzeczono mając na uwadze § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015r. poz. 1804).