

UZASADNIENIE

W dniu 14 grudnia 2017 r. M. P. złożyła w Sądzie Pracy pozew, skierowany przeciwko (...) z siedzibą w W., w którym wniosła o zasądzenie na swoją rzecz od pozwanego kwoty 4791,66 zł tytułem odprawy pieniężnej wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 1 czerwca 2016 r. do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że była zatrudniona u pozwanego od 8 lipca 2013 r. W dniu 13 maja 2016 r. pracodawca wypowiedział jej umowę o pracę na czas określony, nie wskazując przyczyny wypowiedzenia. Jako że wcześniej pracodawca nie zgłaszał żadnych zastrzeżeń do jej pracy, zdaniem powódki przyjęć należy, że rozwiązanie stosunku pracy doszło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy i powódce przysługuje prawo do odprawy pieniężnej.

W odpowiedzi na pozew pozwany, (...) z siedzibą w W., wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwany wywodził, że rozwiązał z powódką umowę o pracę z powodu niewłaściwego wywiązywania się przez nią z obowiązków pracowniczych, przez co nie można uznać, że umowa o pracę została rozwiązana z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

M. P. została zatrudniona w (...) z siedzibą w W. na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 8 lipca 2013 r. do dnia 7 października 2013 r. na stanowisku specjalisty do spraw administracji i obsługi klienta w pełnym wymiarze czasu pracy. Do jej podstawowych obowiązków na tym stanowisku należało odbieranie i wstępna obsługa wszystkich telefonów przychodzących do firmy, wykonywanie telefonów wychodzących przedsprzedażowych i posprzedażowych w ramach konkretnej akcji/kampanii, wykonywanie telefonów wychodzących wynikłych z działań innych departamentów o zleconych przez przełożono, udział w projektach jakościowych i kontakt informacyjny dla klienta poprzez wszelkie dostępne kanały takie jak mail, telefon, sms. Następnie pracownica została zatrudniona na tym samym stanowisku na podstawie umowy o pracę na czas określony, zawartej na okres od dnia 8 października 2013 r. do 7 października 2015 r. (umowa o pracę na okres próbny, opis stanowiska pracy, umowa o pracę na czas określony- akta osobowe, cz. B)

W dniu 29 stycznia 2014 r. M. P. urodziła dziecko. (zaświadczenie lekarskie – akta osobowe, cz. B)

Od dnia 1 marca 2014 r. zostało zmienione stanowisko pracy pracownicy na specjalistę do spraw obsługi klienta. Zakres obowiązków pracownicy nie uległ zasadniczym zmianom i obejmował przede wszystkim telefoniczną obsługę klienta (porozumienie zmieniające, opis stanowiska pracy – akta osobowe, cz. B, zeznania M. M. (1), k. 63-64, zapis elektroniczny, k. 67)

W dniu 24 lutego 2015 r. M. P. złożyła wniosek o obniżenie jej wymiaru czasu pracy na podstawie art. 186⁷ k.p., w okresie od 9 marca 2015 r. do 30 czerwca 2015 r. Jednocześnie wniosła o udzielenie jej godzinnej przerwy na karmienie na podstawie art. 187 § 1 k.p., którą chciała wykorzystywać wychodząc z pracy o godzinę wcześniej. Pracodawca uwzględnił wnioski pracownicy. W obniżonym wymiarze czasu pracy pracownica była zatrudniona także w okresie od 1 lipca 2015 r. do 7 października 2015 r. (wnioski o obniżenie wymiaru czasu pracy i o udzielenie przerwy na karmienie, porozumienia zmieniające – akta osobowe, cz. B)

W okresie pracy przy telefonicznej obsłudze klienta, M. P. przykładała się do swojej pracy. Zdarzały się jej drobne uchybienia (w szczególności w związku z używaniem potocznych sformułowań w rozmowach z klientami). Pod koniec pracy na tym stanowisku dało się zauważyć poprawę w jakości jej pracy. Nikt nie informował pracownicy, że nie sprawdza się w swojej pracy. (zeznania M. M. (1), k. 63-64, zapis elektroniczny, k. 67, zeznania M. P., k. 75, zapis elektroniczny, k. 76)

W dniu 8 października 2015 r. M. P. zawarła z (...) z siedzibą w W. kolejną umowę o pracę na czas określony, na okres od 8 października 2015 r. do 7 października 2017 r., w niepełnym wymiarze czasu pracy wynoszącym 7/8 etatu, na stanowisku referenta w Dziale (...). Celem utworzenia tego stanowiska była obsługa administracyjna umów ubezpieczenia, w tym obsługa umów, ewidencja umów oraz archiwizacja dokumentacji, stronowanie polis, przepisywanie portfela umów ubezpieczenia, obsługa korespondencji listowej i elektronicznej przychodzącej do (...). Do obowiązków pracownicy na tym stanowisku należała oprócz tych czynność także bieżąca pomoc pozostałym pracownikom (...) w zakresie wykonywanej przez nich pracy, m.in. przy prawidłowej i terminowej ewidencji wniosków ubezpieczeniowych i zmian do polis, przy wystawianiu rachunków do umów ubezpieczenia i realizacji procedury dotyczącej wypowiedzeń umów ubezpieczenia przez klientów. Pracownica nadal korzystała z godzinnej przerwy na karmienie dziecka. Od dnia 2 lutego 2016 r. zmienił się nieznacznie zakres obowiązków pracownicy i obejmował przede wszystkim archiwizowanie dokumentacji w zakresie umów ubezpieczeniowych oraz obsługę korespondencji. (umowa o pracę, opisy stanowiska pracy, wnioski wraz z zaświadczeniem lekarskim – akta osobowe, cz. B).

W tym okresie w Dziale (...) wdrażany był nowy system, zaś M. P. zajmowała się archiwizacją polis i wprowadzeniem danych do nowego systemu. Jej obowiązki w całości różniły się od obowiązków innych pracowników tego działu. M. P. otrzymała premię uznaniową za udział w projekcie organizowanym w tym dziale. Nikt nie zwracał pracownicy uwagi, że nieprawidłowo wykonuje swoje obowiązki. Przełożona M. P. w Dziale (...) w momencie powierzenia pracownicy w tym dziale nie miała świadomości, że czas pracy pracownicy wynosi w praktyce 6 godzin dziennie. (zeznania A. S. (1), k. 64-66, zapis elektroniczny, k. 67, zeznania M. P., k. 75, zapis elektroniczny, k. 76)

Pismem z dnia 13 maja 2016 r. pracodawca rozwiązał z M. P. umowę o pracę z zachowaniem 2 – tygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 28 maja 2016 r. Pracodawca nie wskazał w swoim oświadczeniu przyczyn wypowiedzenia umowy ani nie wyjaśnił przy wręczeniu wypowiedzenia, dlaczego została z pracownicą rozwiązana umowa o pracę. (oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę – akta osobowe, cz. C, zeznania M. P., k. 75, zapis elektroniczny, k. 76).

W dniu 16 maja 2016 r. w Dziale (...) została zatrudniona K. J. na stanowisku specjalisty. Do jej obowiązków na tym stanowisku należała kompleksowa obsługa systemu (...) (polecenia zapłaty), kompleksowe rozliczanie druków ścisłego zarachowania, rozpatrywanie reklamacji dotyczących (...) oraz wdrażanie wytycznych reklamacyjnych z zakresu obsługi umów ubezpieczenia, archiwizowanie dokumentacji ubezpieczeniowej. K. J. pracowała do dnia 10 września 2016 r. (świadcstwo pracy, k. 69, opis stanowiska pracy, k. 70-72).

W (...) z siedzibą w W. w maju 2016 r. nie były prowadzone zwolnienia grupowe. (okoliczność bezsporna).

Na dzień 8 października 2015 r. w Dziale (...) zatrudnionych było 9 osób (z M. P.), z czego 2 nie świadczyły pracy; na dzień 13 maja 2016 r. zatrudnionych było 7 osób (z M. P.), jedna nie świadczyła pracy; na dzień 28 maja 2015 r. zatrudnionych było 7 osób (bez M. P.), jedna nie świadczyła pracy; w dniu 28 sierpnia 2016 r. zatrudnionych było 7 osób, jedna nie świadczyła pracy. (okoliczności niesporne).

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego, tj. złożonych do akt niniejszej sprawy oraz zawartych w aktach osobowych pracownicy dokumentów, których autentyczności żadna ze stron nie kwestionowała, a podstaw ku temu nie znalazł także Sąd z urzędu.

Sąd opierał się również o zeznania świadka M. M. (1), które częściowo zostały uznane za wiarygodne. Sąd dał wiarę zeznaniom tego świadka w zakresie, w jakim twierdziła ona, że zdarzało się, iż powódka w okresie pracy w call center popełniła w swoje pracy błędy, na które zwracała jej uwagę. W tym zakresie zeznania świadka nie są sprzeczne z zeznaniami powódki oraz zasadami doświadczenia życiowego, które wskazują na to, że w istocie w procesie wykonywania pracy błędy zdarzają się każdemu. Nic nie potwierdza jednak tego, że uchybienia powódki były poważniejsze niż innych pracowników i znacząco zaburzały proces pracy. Znamienne jest przy tym, że pracodawca nie dysponuje żadnymi nagraniami oczywiście nieprawidłowych rozmów z klientami przeprowadzonymi przez powódkę, ani nie przedstawił żadnych dokumentów, potwierdzających nieprawidłowe wykonywanie przez powódkę

obowiązków (choć świadek twierdziła, że za jeden z błędów powódki cały dział otrzymał nagane). Niespójne i nielogiczne są też zeznania świadka w zakresie, w jakim twierdziła, że powódka nie sprawdzała się na stanowisku związanym z obsługą klienta, ale jednak pracodawca postanowił dalej ją zatrudniać. Jednocześnie bowiem twierdziła, że zwłaszcza pod koniec pracy na tym stanowisku nastąpiła poprawa w wykonywaniu przez powódkę pracy. W tej sytuacji wiarygodnie brzmią zeznania powódki, które uprawdopodobniają twierdzenia zawarte w odpowiedzi na pozew, że zmiana stanowiska pracy powódki w związku z zawarciem z nią kolejnej długoterminowej umowy o pracę miała związek z ograniczeniem zakresu pracy call center i wdrażaniem nowego (ale przewidzianego tylko na określony czas) projektu w Dziale (...).

W ocenie Sądu w przeważającej części niewiarygodne są zeznania świadka A. S. (2), w szczególności w zakresie, w jakim wskazywała, że powódka nie realizowała prawidłowo powierzonych jej obowiązków. Pomimo prezentowanej przed Sądem jednoznacznie krytycznej oceny pracy powódki przez A. S. (2), pozwany nie przedstawił żadnych dokumentów, emaili, wydruków, które potwierdzałyby, że powódka faktycznie nieprawidłowo wykonywała powierzonej jej czynności. Znamienne jest przy tym, że choć świadek S. wywodziła, że powódka nie dokonywała archiwizacji dokumentów taki sposób, aby dokumentów ubywało (twierdziła wręcz, że ich przybywało) i nie było widać efektów pracy powódki, to osoba zatrudniona w tym dziale bezpośrednio po wypowiedzeniu powódce umowy o pracę nie przejęła obowiązków powódki, tylko otrzymała całkowicie inne rodzajowo zadania, zaś czynności archiwizacyjne powierzono jej podobnie jak innym pracownikom działu tylko w zakresie bieżącej dokumentacji. Świadczy to o tym, że w istocie zadania powierzone powódce (w tym archiwizacja zaległych dokumentów) zostały przez nią wykonane i wyczerpały się po pewnym czasie (zresztą zgodnie z wcześniejszymi założeniami pracodawcy). Istotne dla oceny zeznań tego świadka jest to, że była ona krytycznie nastawiona do powódki nie ze względu na sposób wywiązywania się przez powódkę z obowiązków, ale przede wszystkim dlatego, że faktyczny czas pracy powódki był krótszy (z uwagi na korzystanie przez nią z uprawnień związanych z macierzyństwem)

W ocenie Sądu zeznania tego świadka, podobnie jak częściowo zeznania świadka M. nie były szczere, ale były wynikiem oczekiwań ich aktualnego pracodawcy, że dostarczą one dowodów – wobec braku jakichkolwiek innych środków dowodowych – że istniały inne, niż leżące wyłącznie po stronie pracodawcy przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę. Sąd uznał jednak, że zeznania świadków odnośnie krytycznej oceny jakości pracy powódki nie są wiarygodne. Nie koresponduje z twierdzeniami tych świadków zachowanie pracodawcy, który zatrudniał powódkę przez okres trzech lat – choć jak wywodzili świadkowie – stale były zgłaszane zastrzeżenia do jej pracy. Co więcej, pracodawca zawarł z powódką kolejną umowę o pracę, pomimo tego, że upływie okresu, na jaki zawarta była pierwsza umowa na czas określony bez żadnych konsekwencji mógł zrezygnować z dalszego zatrudniania niewydajnego pracownika.

Jako wiarygodne Sąd ocenił zeznania powódki, które były spójne i konsekwentne, zaś przedstawiony przez powódkę ciąg zdarzeń (w szczególności odnośnie zmian jej stanowisk pracy) był logiczny i niesprzeczny z zasadami doświadczenia życiowego.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Powództwo M. P. zasługiwało częściowo na uwzględnienie.

Na wstępie należy zauważyć, że powódkę łączyła z pozwaną spółką umowa o pracę na czas określony. Wypowiadając taką umowę pracodawca co do zasady zwolniony jest z obowiązku wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Nie wyklucza to jednak ustalenia przez Sąd, jakie okoliczności zadecydowały o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę, np. w sytuacji, gdy pracownik wywodził, że został zwolniony z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy.

Roszczenie powódki o odprawę pieniężną dochodzone w niniejszym postępowaniu oparte było o założenie, że została ona zwolniona z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy. Pozwany kwestionował to stanowisko, wywodząc, że przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę było niewłaściwe wywiązywanie się przez nią z obowiązków służbowych.

Stosownie do dyspozycji art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna, której wysokość uzależniona została od stażu zakładowego pracownika, przy czym wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy. Zwolnieniem grupowym w rozumieniu tej ustawy jest sytuacja, gdy zachodzi konieczność rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej: 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 (art. 1 ust. 1 ustawy). Zgodnie zaś z dyspozycją art. 10 ust. 1 tej ustawy przepisy art. 5 ust. 3-7 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.

Zasadnicza różnica – na co zwrócił uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 stycznia 2012 r. (II PK 102/11) – pomiędzy art. 1 ust. 1 i art. 10 ust. 1 tkwi w tym, że o ile pierwszy z nich wyklucza zastosowanie przepisów ustawy w sytuacji, gdy wyłączną przyczyną uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy są okoliczności leżące po stronie pracownika, to drugi stanowi o niestosowaniu przepisów ustawy wówczas, gdy – niezależnie od istnienia niedotyczącej pracownika przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy – dodatkowo występuje po jego stronie przyczyna rozwiązania to uzasadniająca.

Odprawa pieniężna przewidziana w art. 8 ust. 1 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych przysługuje pracownikowi wyłącznie wówczas, gdy z przyczyn wskazanych w tej ustawie nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę; prawo do odprawy pracownik zachowuje zatem tylko wtedy, gdy do rozwiązania umowy o pracę doszło rzeczywiście z przyczyn określonych w ustawie (tak w wyroku z dnia 11 września 2007 r., II PK 21/07, LEX nr 896051); korzystny dla pracownika wynik sporu o odszkodowanie z art. 45 § 1 k.p. nie przesądza o zasadności roszczenia o odprawę pieniężną z art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, gdyż przesłanką tego ostatniego świadczenia nie jest niezgodność z przepisami bądź bezzasadność wypowiedzenia umowy o pracę, ale rozwiązanie stosunku pracy w ramach zwolnień grupowych lub indywidualnych spowodowane przyczynami niedotyczącymi pracownika, które muszą faktycznie zaistnieć (tak w powołanym wyżej wyroku z dnia 12 września 2008 r., I PK 22/08); zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych odprawa przysługuje jeżeli przyczyny niedotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, jednak w przypadku zwolnień indywidualnych konieczne jest również ustalenie, czy pracownik nie współprzyczynił się do rozwiązania stosunku pracy (por. wyrok z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 80/10, LEX nr 725010).

W orzecznictwie, jeszcze na tle przepisów ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (jednolity tekst: Dz. U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.) ukształtował się pogląd, który pozostaje aktualny również w obecnym stanie prawnym, że przyczyny przewidziane w art. 1 ust. 1 ustawy są "wyłączne" w tym znaczeniu, że bez ich zaistnienia nie podjęto by decyzji o zwolnieniu konkretnego pracownika z innych, występujących w stanie faktycznym przyczyn, zaś w przypadku zwolnień indywidualnych różnica jest wyłącznie ilościowa a nie jakościowa. Taki pogląd wyrażony został w wyroku z dnia 10 października 1990 r., I PR 319/90 (OSNCP 1992 nr 11, poz. 204) i z dnia 25 stycznia 2005 r. (I PK 139/2004). Jeżeli zatem okoliczności wpływające na rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem (np. niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych) same w sobie – bez występowania przyczyn wymienionych w art. 1 ust. 1 ustawy – nie doprowadziłyby do podjęcia decyzji o rozwiązaniu z konkretnym pracownikiem stosunku pracy, wówczas uzasadniony jest pogląd, że taka "współprzyczyna" nie wyłącza stosowania przepisów ustawy. Przepisy ustawy nie wyłączają bowiem możliwości wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę z przyczyn leżących po jego stronie nawet

w sytuacji objęcia go początkowo zamiarem zwolnienia z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 ustawy. Celem ustawy jest bowiem stworzenie osłony ekonomicznej pracownikom zwalnianym z przyczyn dotyczących zakładów pracy, a nie z innych przyczyn.

Przenosząc te rozważania na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, że nie ulega wątpliwości, że u pozwanego w maju 2016 r. nie były prowadzone zwolnienia grupowe. Rozważać zatem można jedynie to, czy powódce przysługuje odprawa pieniężna w oparciu o art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych.

W ocenie Sądu zebrany w sprawie materiał dowodowy pozwala stwierdzić, że powódka nie dała pracodawcy żadnych podstaw do wcześniejszego (tj. przed upływem okresu, na jaki zawarta była umowa o pracę) rozwiązania umowy o pracę. Pamiętać trzeba bowiem, że brak obowiązku wskazania przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas określony przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie nie jest równoznaczne z pozostawieniem pracodawcy pełnej swobody co do możliwości rozwiązania stosunku pracy w dowolnym momencie. Zasadą jest bowiem to, że umowa o pracę na czas określony powinna obowiązywać do końca okresu. Skorzystanie przez strony umowy o pracę z możliwości wcześniejszego wypowiedzenia umowy o pracę dopuszczalne jest wtedy, gdy po stronie pracodawcy albo pracownika zaistnieją takie okoliczności, które skutkują niemożnością albo niecelowością kontynuowania umowy. Należy przy tym wskazać, że okoliczność taka nie musi być ważka i inaczej niż w przypadku umów o pracę na czas nieokreślony nie musi być uzasadniona w rozumieniu art. 45 k.p. Brak po stronie pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas określony takich okoliczności, które wskazywałyby na to, że dał pracodawcy powód do wypowiedzenia umowy o pracę może jednak skutkować uznaniem, że do rozwiązania umowy o pracę doszło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Taka sytuacja zaistniała w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy.

Powódka należycie wywiązywała się ze swoich obowiązków służbowych, a jej kolejni przełożeni – przynajmniej w okresie zatrudnienia powódki - nie zgłaszali istotnych zastrzeżeń do sposobu wykonywania przez nią pracy. Brak jest w szczególności podstaw do uznania, że posiadane przez powódkę predyspozycje i kwalifikacje były niewystarczające do prawidłowego wykonywania powierzonych jej obowiązków. Należy przy tym mieć na uwadze, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę miało miejsce po upływie obowiązywania dwuletniej umowy o pracę na czas określony i zawarcia z nią kolejnej terminowej umowy (z czym wiązała się też zmiana stanowiska pracy). W ocenie Sądu wątpliwe jest, aby w sytuacji, gdyby bezpośredni przełożeni powódki nisko oceniali jej kwalifikacje i sposób wywiązywania się z obowiązków pracowniczych, rekomendowaliby pracodawcy zawarcie z powódką kolejnej umowy o pracę, szczególnie umowy długoterminowej (na okres 2 lat). Zresztą jak wynika z zeznań M. M. (1) jakość pracy powódki poprawiała się i w istocie nie była w stanie podać jakichś konkretnych uchybień powódki, powoływała się jedynie na bliżej nie sprecyzowane zaszłe zdarzenia. Jednocześnie pracodawca nie przedstawił żadnych dowodów, poza mało wiarygodnymi zeznaniami świadków, że kiedykolwiek pod adresem powódki formułowane był konkretne zastrzeżenia co do jakości świadczonej przez nią pracy.

Nieuzasadnione okazały się również twierdzenia strony pozwanej, że jakość pracy powódki była niska po zawarciu z nią kolejnej umowy o pracę i powierzeniu jej obowiązków w dziale administracji polis. Z zeznań przełożonej powódki z tego okresu, A. S. (1) wynika, że była ona niezadowolona z jakości pracy powódki, przy czym nie podawała żadnych konkretnych i sprawdzalnych przykładów uchybień powódki. Również w tym zakresie pracodawca nie przedstawił żadnych innych dowodów (np. maili, notatek służbowych, czy innych dokumentów), że powódka była niesamodzielną i trzeba było stale nadzorować jej pracę. W istocie zeznania A. S. (1) odwołują się raczej do jej odczuć, a nie faktów popartych dowodami. Jej zeznania są pełne ogólników (np. że powódka wykonała jakieś zadanie nie tak, jak powinna, archiwizowała dokumenty nie tak, aby ich ubywało). Nie może być pominięta także okoliczność, że A. S. (1) nie była zadowolona przede wszystkim z tego, że powódka wykorzystując przewidziane prawem uprawnienia związane z macierzyństwem pracowała krócej (6 godzin).

Bardzo istotne dla niniejszej sprawy jest także to, że pozwany w odpowiedzi na pozew w istocie przyznał, że zatrudnienie powódki w dziale administracji polis z założenia miało mieć krótkoterminowy charakter (pomimo zawarcia z nią umowy o pracę na 2 lata), bo zadania związane z archiwizacją polis miały być realizowane w

krótkim czasie. Sąd nie dał wiary stanowisku prezentowanemu przez pozwanego w toku postępowania, że o dalszym zatrudnieniu powódki zadecydowała chęć pomocy powódce w jej trudnej sytuacji materialnej, w sytuacji gdy w odpowiedzi na pozew pozwany stwierdził, że chodziło przede wszystkim o pracownika znającego system obowiązujący u pozwanego i nie wymagającego dodatkowego szkolenia. W sytuacji, gdy zadania związane z archiwizacją polis zostały przez powódkę wykonane, nie było już u pozwanego zapotrzebowania na pracę pracownika o kwalifikacjach, jakie posiadała powódka.

Powyższą tezę potwierdza także informacja o poziomie zatrudnienia w Dziale (...), z której wynika, że ilość pracowników zmniejszyła się (w październiku 2015 r. było 7 pracowników wykonujących pracę i 2 nie świadczących pracy, w maju 2016 r. i kolejnych miesiącach – 6 wykonujących pracę i 1 nie świadczący pracy).

W tym miejscu odnieść się należy do tej części zeznań A. S. (1), w jakiej sugerowała ona, że na miejsce powódki została zatrudniona inna osoba, która lepiej wywiązywała się z tych obowiązków. Zwrócić trzeba uwagę, że K. J. została zatrudniona na zupełnie innym stanowisku, o całkowicie różnym zakresie obowiązków niż powódka, zaś fakt, iż miała również obowiązki związane z archiwizacją, wynikał z tego, że od momentu zakończenia zdania związanego z archiwizacją polis przez powódkę, w istocie wszyscy pracownicy działu wykonywali bieżącą archiwizację. Nie ulega przy tym wątpliwości, że na tym etapie archiwizacja w takim zakresie, jak wykonywała to powódka, nie była już prowadzona.

Trzeba w tym miejscu podkreślić, że choć wypowiadając powódce umowę o pracę pracodawca nie musiał wskazywać przyczyny wypowiedzenia, to wobec odwołania się przez pracownicę do Sądu, nie można domniemywać, że powódka dała pracodawcy jakiś powód do wypowiedzenia umowy o pracę. W toku niniejszego postępowania powódka dowiodła, że przełożeni nie zgłaszali do niej żadnych zastrzeżeń, w szczególności w odniesieniu do jakości pracy, czy kwalifikacji. Tego typu zarzuty nie były również formułowane w momencie podejmowania decyzji o wypowiedzeniu jej umowy o pracę (w aktach osobowych brak jakiegokolwiek wystąpienia przełożonego wskazującego na popełnianie przez powódkę błędów, nie wywiązywanie się z obowiązków, nie posiadaniu kwalifikacji do wykonywania pracy na stanowisku wynikającym z umowy o pracę).

Pracodawca, zgodnie z ciążącym na nim w tym zakresie ciężarem dowodu nie przedstawił zaś żadnych wiarygodnych dowodów, które pozwalałyby na zakwestionowanie dowodów przedstawionych przez powódkę i potwierdzałyby, że istniały jakieś leżące po stronie powódki okoliczności, które wykluczały jej dalsze zatrudnienie. Zeznania świadków składane na potrzeby niniejszego procesu, nie poparte żadnymi innymi dowodami pochodzącymi z okresu zatrudnienia powódki, nie dają w okolicznościach tej sprawy podstaw do uznania, że powódka nie wykonywała w sposób prawidłowy swoich obowiązków.

Trzeba przy tym podkreślić, że w kontekście całokształtu okoliczności sprawy, nic nie wskazuje na to, że w momencie podejmowania decyzji o wypowiedzeniu M. P. umowy o pracę były brane pod uwagę jakieś okoliczności leżące po stronie pracownicy (w szczególności nie wywiązywanie się przez pracownicę z powierzonych jej obowiązków). Podstaw do formułowania przeciwnych twierdzeń nie dają dokumenty zawarte w aktach osobowych pracownicy, z których nie wynika, aby w całym okresie zatrudnienia jej przełożeni zgłaszali jakikolwiek zastrzeżenia do jakości świadczonej przez nią pracy. Z twierdzeń pozwanego zawartych w odpowiedzi na pozew wynika zaś, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę zbiegło się w czasie zakończeniem projektu realizowanego w dziale administracji polis, a realizacji którego służyło zatrudnienie powódki w tym dziale. Nie można więc uznać, że zachowania samej pracownicy stanowiły współprzyczynę wypowiedzenia umowy. Zarzuty odnoszące się do niespełnienia przez pracownicę oczekiwań pracodawcy pojawiły się dopiero na etapie postępowania sądowego, ale nie zostało udowodnione, że miały one jakikolwiek wpływ na rozwiązanie umowy o pracę.

W rezultacie przyjęć należało, że powódka została zwolniona z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy, sama nie dając żadnych podstaw do rozwiązania umowy o pracę. Całokształt okoliczności sprawy wskazuje, że powódka została zwolniona w związku zakończeniem realizacji jednego z projektów w dziale, w którym wykonywała

pracę, na co nie miała żadnego wpływu. Przysługuje jej zatem prawo do domagania się od pracodawcy odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę.

Przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę leżały, jak wywiedziono powyżej, wyłącznie po stronie pracodawcy. Powódka posiadała ponad dwuletni zakładowy staż pracy, przysługuje jej zatem odprawa w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia (art. 8 ust. 1 pkt 2 ustawy o zwolnieniach grupowych). Miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wynosiło 2362,50 zł (zaświadczenie, k. 28), a zatem wysokość należnej powódce odprawy pieniężnej wynosi 4725 zł. Skutkuje to także oddaleniem roszczenia powódki w pozostałym zakresie.

O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 300 k.p. w zw. z art. 481 k.c.. Pracownik nabywa prawo do odprawy pieniężnej z upływem ostatniego dnia trwania stosunku pracy, co w praktyce oznacza, iż pracodawca winien ją wypłacić najpóźniej w dniu ustania stosunku pracy. Umowa o pracę łącząca strony została rozwiązana z dniem 28 maja 2016 r., zaś powódka domagała się zasądzenia odsetek ustawowych zapóźnienie od dnia 1 czerwca 2016 r. Mając na uwadze treść art. 321 k.p.c. Sąd zasądził odsetki od daty wskazanej przez powódkę.

Będąc do tego zobligowanym treścią art. 477² § 1 kpc, Sąd nadał wydanemu przez siebie wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki, tj. do kwoty 2362,50 zł.

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł jak w sentencji.

Zarządzenie: (...).