

Sygn. akt VPa 40/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 marca 2013 roku

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący – SSO Andrzej Marek

Sędziowie: SSO Krzysztof Głowczyński

SSO Jacek Wilga (spr.)

Protokolant: Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 28 marca 2013 roku ***w Legnicy***

na rozprawie

sprawy z powództwa J. S.

przeciwko (...)Bank (...)Spółce Akcyjnej Oddział (...) we W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji strony pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy w Lubinie

z dnia 14 grudnia 2012 roku

sygn. akt IV P 175/12

I. zmienia zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, iż powództwo oddała zasądzając od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 90 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 14 grudnia 2012 roku Sąd Rejonowy w Lubinie zasądził od strony pozwanej (...) Bank (...) S.A. w W. Oddział (...) we W. na rzecz powódki J. S. kwotę 7170, 00 zł brutto tytułem odszkodowania.

W uzasadnieniu wskazał na przepis art. 45 kp i art. 30 § 4 kp i stwierdził że przyczyna wypowiedzenia musi być wskazana na tyle konkretna, aby na wypadek postępowania sądowego z powództwa pracownika Sąd miał możliwość jasnego zakreślenia ram postępowania dowodowego, bez możliwości dokonywania przez zakład pracy wskazywania coraz to nowych przyczyn wypowiedzenia w ramach ogólnie podanej przyczyny.

Przyczyny wskazane przez stronę pozwaną wymogu tego nie spełniały i już z tego powodu uznać należało że naruszone zostały przepisy kp. Mimo tego Sąd przeprowadził postępowanie dowodowe, które nie wykazało, aby powódce można

było zarzucić nieprawidłowości wskazane w piśmie wypowiedającym umowę o pracę, które jednocześnie mogłyby stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

Powódka była dobrym pracownikiem, a ewentualne błędy jakie się jej zdarzały, zdarzały się również innym pracownikom. Przy dużym obciążeniu pracą – pracą pod presją, nie sposób nie popełnić błędów, których ilość jest proporcjonalna do ilości wykonywanych operacji.

Nadto sposób wykonywania przez stronę pozwaną przedstawionych w sprawie zestawień dotyczących błędów nie pozwala uznać ich za wiarygodne.

Odnosząc się do poszczególnych wskazanych przez stronę pozwaną przyczyn wypowiedzenia podnosił Sąd Rejonowy, że powódka co do zasady nie kwestionowała, że opisane w pierwszym zarzucie sytuacje miały miejsce. Jednakże równocześnie miały one charakter incydentalny i zdarzyć się mogły w normalnej pracy każdemu pracownikowi.

Powódka przyznała również, że dochodziło w trakcie jej pracy do nieprawidłowego rozliczania nominalowego i rozliczania z różnicą kasową. Jednakże charakter tych błędów i ich ilość (średnio 3 w miesiącu) z uwagi na obciążenie pracą i ilość wykonywanych operacji nie mogą stanowić uzasadnienia dla podjęcia decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Natomiast zarzut pozostawienia środków pieniężnych w szufladzie multisejfu kasowego w kwocie 35000 zł w ocenie Sądu nie może obciążać powódki. Powódka, jako kasjer ze środków tych się rozliczała, dokonując wydruku raportu kasowego, przeliczając i opisując banknoty, a nadto prosząc skarbnika o ich odbiór i przekazując te środki w systemie komputerowym skarbnikowi. To skarbnik popełnił błąd nie odbierając gotówki, jednocześnie zatwierdzając w systemie jej odbiór. Nie sposób zatem z tego powodu stawiać uzasadnionego powódce zarzutu.

W zakresie kolejnego (3) zarzutu przyjął Sąd Rejonowy, że wskazana przyczyna jest nazbyt ogólna. Nadto wskazał, iż z zeznań powódki oraz świadków A. M. i P. B. wynikało, że z uwagi na duże obciążenie pracą, dane do aplikacji (...) wprowadzane były zwykle po zakończeniu zmiany. Dokonywanie tego w trakcie obsługi klienta dezorganizowało pracę. Powódka wskazywała że dokonywała na bieżąco odręcznych notatek, a następnie po zakończeniu zmiany wprowadzała te dane do systemu.

Nadto w odniesieniu do zarzutu niewykonania polecenia uzupełnienia dokumentacji w zakresie zamknięcia rachunku (...), Sąd w całości dał wiarę zeznaniom powódki, która zeznała, że w tym dniu była wyjątkowo mocno obciążona pracą. Zakończyła ją za zgodą przełożonego po normalnych godzinach pracy. Poleciała zakończenie tej operacji współpracownicy, co było rzeczą normalną. Wskazywała nadto, że kwestia dotycząca zamykania (...) wiązała się z obsługą nowowprowadzonego systemu komputerowego. Czynność ta była przez powódkę dokonywana w tym dniu po raz pierwszy. Z tych względów Sąd uznał, że z uwagi na obciążenie pracą i konieczność wdrożenia się do wykonywania czynności w nowej aplikacji (działającej nie do końca prawidłowo) nie sposób powódce z tego powodu wypowiadać stosunek pracy.

Kolejną (4) przyczynę wypowiedzenia ocenił Sąd Rejonowy jako wskazaną zbyt ogólnie. Nie wynika z niej jakich standardów i kiedy powódka nie zachowała. Niezachowanie przez nią obowiązku przedstawiania się i proponowania klientom nowych produktów uzasadnione było faktem, iż byli to klienci stali, dla których była osobą znaną i którym wcześniej produkty te przedstawiała.

Wskazane wyżej uwagi należało odnieść również, zdaniem Sądu Rejonowego do ostatniej z powołanych przyczyn wypowiedzenia polegającej na braku poprawy jakości wykonywanych zadań.

W dalszej kolejności podnosił Sąd Rejonowy, iż praca powódki odbywała się pod presją przy jednoczesnym dużym obciążeniu pracą, co niejako skutkowało musi popełnianiem błędów. Sposób komunikowania się z powódką drogą elektroniczną i treść kierowanych maili, wymuszających przyznanie błędu, nie mogły z pewnością działać motywująco na pracownika. Zeznań I. G., A. J., B. S., A. P. i M. D., w zakresie, w jakim przedstawiały powódkę jako najsłabszego

pracownika Sąd nie uwzględnił. Zdaniem Sądu osoby te były zainteresowane złożeniem takich zeznań (A. P. i M. D.), a pozostałe, jako pozostający w zatrudnieniu pracownicy zeznawali zgodnie z linią pracodawcy. Dodatkowo istotnym było, że w samym wypowiedzeniu, jak i przy jego wręczaniu nie wskazano powodce, jakie konkretnie zarzuty, jakie nieprawidłowości i które reklamacje stanowiły podstawę decyzji pracodawcy. Mając powyższe okoliczności na uwadze Sąd w oparciu o treść art. 45 kp w zw. z art. 47¹ kp orzekł o odszkodowaniu w wysokości zgłoszonej w pozwie.

Wyrok powyższy zaskarżyła apelacją strona pozwana zarzucając.

1. Naruszenie przepisów prawa materialnego w postaci art. 30 § 4 kp poprzez przyjęcie, iż oświadczenie strony pozwanej o wypowiedzeniu powodce umowy o pracę zawierało niekonkretne „w większości nazbyt ogólnie” przyczyny wypowiedzenia, w szczególności poprzez uznanie, iż strona pozwana naruszyła ten wymóg w zakresie przyczyny wskazanej w pkt. 1), pkt. 3), pkt. 4) i pkt. 5) wypowiedzenia umowy o pracę, gdy w rzeczywistości przyczyny te zostały formalnie wskazane, w sposób jasny, dostatecznie konkretnie, w sposób umożliwiający powodce ocenę ich zasadności i możliwości kwestionowania w postępowaniu sądowym.

2. Naruszenie przepisu prawa procesowego w postaci art. 233 § 1 kpc mające istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia poprzez nieuwzględnienie zeznań świadków zawnioskowanych przez stronę pozwaną, tj. zeznań I. G., A. J., B. S., A. P., M. P., M. D. w zakresie przedstawionej przez nich oceny powodki jako najslabszego pracownika w Zespole w sytuacji gdy w/w świadkowie byli współpracownikami powodki i przełożonymi powodki i dysponowali wiedzą na temat realizacji przez powodkę powierzonych zadań i jakości jej pracy, a uwzględnienie zeznań świadków P. B., który nie pracował z powodką i L. S., która pracowała z powodką w latach 1997 - 2000, a wiedzę na temat okoliczności stanowiących podstawę wypowiedzenia opierali na przekazie pochodzącym od powodki, jak również innych osób, co skutkowało ustaleniem braku wystąpienia nieprawidłowości uzasadniających wypowiedzenie, co stanowiło przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów w zgromadzonym materiale dowodowym.

Stawiając powyższe zarzuty strona pozwana domagała się zmiany zaskarżonego wyroku i oddalenia powództwa.

Powódka w odpowiedzi na apelację wniosła o jej oddalenie.

Sąd Okręgowy zważył.

Apelacja jest zasadna. Już stan faktyczny sprawy ustalony przez Sąd Rejonowy uzasadniał, w przekonaniu Sądu Okręgowego, nieuwzględnienie powództwa. Pozytywne dla powodki rozstrzygnięcie sprawy było rezultatem wadliwego zastosowania prawa materialnego tj. art. 30 § 4 kp i art. 45 § 1 kp, którego kontroli stosowania, Sąd Okręgowy, wobec zaskarżenia wyroku w całości, dokonał z urzędu.

Przede wszystkim nie zasługiwała na podzielenie ocena dokonana przez Sąd Rejonowy, iż wskazane przyczyny wypowiedzenia były zbyt ogólne. Wymagany stopień jej konkretności uwzględnić musi okoliczności konkretnej sprawy. W wyroku z dnia 2 września 1998 roku I PKN 271/98 stwierdził Sąd Najwyższy, że konkretność wskazanej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 kp) należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę. W rozpoznawanej sprawie wypowiedzenie poprzedzone było przeprowadzonymi na okoliczność uchybień zarzucanych powodce wskazanymi później jako przyczyny wypowiedzenia – czynnościami wyjaśniającymi. W czynnościach tych powodka brała udział. Składała oświadczenia odnoszące się do stawianych jej zarzutów niewłaściwego wykonywania obowiązków. Z dołączonych do odpowiedzi na pozew dokumentów ilustrujących przebieg tych czynności wynika, iż niejednokrotnie powodka potwierdziła zasadność stawianych jej zarzutów, przyznając iż błędy popełniała. Znała więc ich istotę. Przyjęty w wypowiedzeniu sposób sformułowania przyczyn wypowiedzenia pozwolił powodce do podjęcia właściwej obrony przed tym wypowiedzeniem.

Powyższe uwagi zasadne są w odniesieniu do każdej ze wskazanych przyczyn wypowiedzenia powodce umowy o pracę.

Mimo stwierdzenia zbyt ogólności wskazanych powodów przyczyn wypowiedzenia Sąd Rejonowy dokonał jednak również ich badania pod kątem zasadności, dochodząc do przekonania, iż żadna z nich nie uzasadniała rozwiązania z powodką umowy o pracę. Tego wniosku Sąd Okręgowy również nie podzielił: ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę dokonana winna być każdorazowo z uwzględnieniem powszechnie przyjętych zasad, sprowadzających się do twierdzeń, iż pracodawca ma prawo doboru pracowników dla realizacji stojących przed nim zadań. Może w tym celu wypowiedzieć umowę o pracę z zamiarem zatrudnienia innego pracownika, który zadania wykona bardziej efektywnie. Wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę. Jego przyczyna nie musi mieć w związku z tym nadzwyczajnej wagi i doniosłości, a ocena zasadności dokonanego wypowiedzenia musi uwzględnić również interes pracodawcy. W razie zaś wskazania kilku przyczyn wypowiedzenia wystarczającym jest dla oddalenia powództwa pracownika, aby choć jedna z nich była uzasadniona.

W rozpoznawanej sprawie strona pozwana skorzystała z przysługującego jej prawa do oceny powódki jako pracownika. Wyniki tej oceny nie pozwoliły na przyjęcie, że decyzja o wypowiedzeniu była dowolna i nieuzasadniona. Wręcz przeciwnie wskazane konkretne, znane powodów przyczyny w sposób wystarczający przemawiały za jej trafnością. Sam fakt zdarzeń kwalifikowanych przez stronę pozwaną jako wykonywane przez powódkę niezgodnie z obowiązującymi procedurami nie był przez powódkę kwestionowany.

W jej ocenie jednak były one zebrane celowo, aby uzasadnić wypowiedzenie, a nadto ich waga i znaczenie nie były wystarczające do podjęcia takiego kroku.

Pracodawca ma prawo do oceny swoich pracowników. Prawo to daje również możliwość zbierania i zachowywania informacji o popełnionych przez nich błędach. Ich późniejsze wykorzystanie do uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi wykonującemu swoje obowiązki wadliwie nie jest naganne i niezgodne z prawem. Pracodawca może bowiem korzystać z prawa zastąpienia takiego pracownika innym, co do którego będzie miał nadzieję, iż obowiązki te wykona lepiej.

W przypadku powódki występowanie błędów obserwowano w dłuższym okresie czasu. Wprawdzie błędy popełniali również inni pracownicy to jednak ich liczba u powódki była większa, Mimo zwracania uwagi przez pracodawcę jakość jej pracy nie uległa poprawie. Wszystko to czyniło dokonane wypowiedzenia zasadnym.

Ocena poszczególnych uchybień powódki dokonana przez Sąd I instancji jest oceną zbyt liberalną. Dokonaną z pominięciem szczególnej dokładności wymaganej od pracowników banków operujących pieniędzmi klientów i możliwości utraty zaufania z ich strony na skutek błędów popełnianych przez pracowników. Niezależnie od wagi naruszeń powódki ich ilość – wbrew stanowisku Sądu I instancji – nieproporcjonalna do ilości wykonywanych czynności czynią jej osobę nie w pełni przydatną do realizacji zadań stojących przed stroną pozwaną.

Za ugruntowany uznać należy pogląd, że dopuszczalne jest wypowiedzenie pracownikowi umowy podyktowane obiektywnie uzasadnionym dążeniem pracodawcy do lepszej realizacji stojących przed nim zadań (por. wyrok z 28.09.1976 r., I PRN 59/76) lub dążeniem do usprawnienia pracy (por. wyrok z 2.08.1985 r., I PRN 61/85).

Wypowiedzenie dokonane powodów jako wynikające z takich motywów uznać należało za uzasadnione i to tym bardziej, iż do jego uzasadnienia wystarczyło aby choć jedna ze wskazanych przyczyn była prawdziwa i o wystarczającej doniosłości.

Mając powyższe na uwadze na podstawie art. 386 § 1 kpc Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok i powództwo oddalił.

O kosztach orzekł na podstawie art. 98 oraz § 11 ust. 1 pkt. 1, a o kosztach postępowania apelacyjnego dodatkowo uwzględniając § 12 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.