

Sygn. akt *X P 912/12*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 lipca 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu, Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Agata Masłowska

Ławnicy: Grażyna Michalewicz, Urszula Kulesza

Protokolant: Marzena Pietrzak

po rozpoznaniu w dniu 8 lipca 2013 r. we Wrocławiu

na rozprawie

z powództwa **A. S.**

przeciwko (...) **sp. z o.o. z siedzibą w D.**

o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem

**I. oddała powództwo;**

**II. nie obciąża powódki kosztami procesu, poniesionymi przez stronę pozwaną;**

**III. ustala, że koszty sądowe w postaci opłaty sądowej od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy, ponosi Skarb Państwa.**

Sygn. akt *X P 912/12*

## UZASADNIENIE

Powódka A. S. pozwem z 5 września 2012 r. (k.2-3), skierowanym przeciwko (...) sp. z o.o. w D., wniosła o orzeczenie bezskuteczności wypowiedzenia jej umowy o pracę, ewentualnie o ustalenie, że wypowiedzenie nastąpiło z przyczyn ekonomicznych dotyczących strony pozwanej, z czym związana miała być wypłata odprawy. W uzasadnieniu swojego żądania powódka podniosła, że wskazane w wypowiedzeniu przyczyny są fikcyjne, a prawdziwą przyczyną rozwiązania stosunku pracy była zła kondycja finansowa strony pozwanej. Powódka zarzuciła, że strona pozwana przywołała jako podstawę rozwiązania umowy o pracę nieprawdziwe oraz krzywdzące dla powódki przyczyny. Powódka wyjaśniła, że strona pozwana celowo nie podała jako przyczyny wypowiedzenia przyczyn ekonomicznych (likwidacji stanowiska), aby uniknąć wypłaty odszkodowania. Powódka wskazała również, że we wrześniu 2011 r. ze względu na małą ilość zamówień strona pozwana, unikając redukcji etatów, zawarła z pracownikami (w tym z powódką) porozumienia obniżające wymiar zatrudnienia do 3/4 etatu.

Następnie pismem z 15 października 2012 r. (k.13) powódka sprecyzowała żądanie pozwu wyjaśniając, że domaga się sprostowania świadectwa pracy poprzez wskazanie, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn ekonomicznych dotyczących zakładu pracy oraz domaga się zasądzenia od strony pozwanej na swoją rzecz odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, tj. w kwocie 6.600 zł brutto, tytułem naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę.

W odpowiedzi na pozew (k.20-22) strona pozwana (...) sp. z o.o. w D. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów procesu. Wyjaśniła, że powódka pracowała w licznych zespołach, w którym bardzo ważne jest współdziałanie, rzetelne wykonywanie swoich obowiązków oraz realizacja norm. W ocenie przełożonego powódka była najsłabszym pracownikiem produkcyjnym, co w dużej mierze wynikało z jej lekceważącego stosunku do pracy, przejawiającego się w częstych prywatnych rozmowach telefonicznych podczas pracy, jawnej niechęci do wykonywania niektórych powierzonych prac, braku porządku na stanowisku pracy. Zdaniem strony pozwanej takie zachowanie powódki skutkowało mniejszą o 15% wydajnością w stosunku do pozostałych pracowników. Ten stan rzeczy źle wpływał na atmosferę wśród pozostałych pracowników, którzy musieli wykonywać część pracy za powódkę. Strona pozwana wskazała, że w 2012 r. nie zwolniła ani jednego pracownika administracji, których się zwalnia jako pierwszych w razie gorszej sytuacji finansowej. W tym okresie jeden pracownik złożył wypowiedzenie umowy o pracę, natomiast z pięcioma pracownikami rozwiązana została umowa o pracę z ich inicjatywy, za porozumieniem stron, a jedynie z dwoma pracownikami, nienależycie wykonującym swoje obowiązki (w tym z powódką), strona pozwana rozwiązała umowę o pracę za wypowiedzeniem. Strona pozwana zaznaczyła, że w tym okresie zatrudniła dwóch nowych pracowników w dziale produkcji i trzech nowych pracowników w dziale handlowym. Stąd strona pozwana zarzuciła bezzasadność twierdzenia powódki, jakoby powódka była jednym z pracowników objętych masowym zwalnianiem, wywołanym złą kondycją finansową spółki.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

A. S. była zatrudniona w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w D. w okresie od 1 sierpnia 2005 r. do 30 listopada 2012 r., na stanowisku pracownika magazynowo-produkcyjnego. Pierwotnie zatrudniona była na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 1 sierpnia 2005 r. do 31 sierpnia 2005 r., następnie na podstawie następujących po sobie umów zawartych na czas określony: od 1 września 2005 r. do 31 marca 2006 r. i od 1 czerwca 2006 r. do dnia 31 grudnia 2007 r. Następnie powódka zatrudniona została, poczynając od 1 stycznia 2008 r., na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Powódka zatrudniona była w pełnym wymiarze czasu pracy, z tym że w okresie od 1 października 2011 r. do 31 listopada 2011 r. zmniejszono wymiar jej zatrudnienia do 3/4 etatu w drodze porozumienia stron z dnia 27 września 2011 r.

### **Dowody:**

- dokumenty w aktach osobowych powódki, w szczególności umowy o pracę z 1.08.2005 r. (kopia: k. 4), z 1.09.2005 r. (kopia: k. 5), z 1.04.2006 r. (kopia: k. 6), z 28.12.2007 r. (kopia: k. 7), porozumienia zmieniające warunki pracy i płacy z 27.09.2011 r. (kopia: k. 9) i z 29.11.2011 r.

Średnie wynagrodzenie powódki w ostatnim okresie zatrudnienia, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło 2.591,20 zł brutto (1.871,71 zł netto) miesięcznie.

### **Dowody:**

- zaświadczenie z 16.11.2012 r. (k. 28)

O rozwiązanie stosunku pracy z powódką wystąpił jej przełożony, K. F.. W dniu 28 sierpnia 2012 r. wskazał kadrowej strony pozwanej, D. Ł., że powodem zwolnienia A. S. jest to, że jest najsłabszym pracownikiem produkcyjnym, na co wpływ mają częste rozmowy telefoniczne, mniejsza wydajność o ok. 15% od pozostałych pracowników, niechęć do pracy na stanowisku montażu rolet E. L., pozostawianie nieporządku na stanowisku montażu rolet E. L.. K. F. chciał, aby zwolnić powódkę, gdyż wśród pracowników tymczasowych zauważył osoby, które lepiej od niej pracowały, ale z uwagi na ograniczenia etatowe nie mógł ich zatrudnić. W związku z tym uznał, że należy zwolnić słabszego pracownika, aby na jego miejsce móc zatrudnić lepszego.

### **Dowody:**

- wydruk wiadomości elektronicznej z 28.08.2012 r. (k. 31)

- zeznania K. F. (k. 43-46)

K. F., za pośrednictwem brygadzysty wielokrotnie zwracał powódce uwagę na niedopuszczalność prowadzenia prywatnych rozmów telefonicznych w trakcie pracy.

Powódka nie utrzymywała porządku na stanowisku montażu, np. poprzez niesprzątanie używanych przez siebie części, co utrudniało kolejnej osobie sprawne korzystanie z tego stanowiska pracy, gdyż pracownik musiał najpierw posprzątać stanowisko po powódce, a dopiero później mógł przystąpić do prac montażowych. Bezpośredni przełożony parokrotnie zwracał powódce uwagę na nieprawidłowość takiego zachowania. Pracownicy strony pozwanej pod koniec pracy mają wyznaczone 15 minut na posprzątanie swoich stanowisk pracy.

U strony pozwanej zadania dzieli między pracowników brygadzista i to on nadzoruje efektywność pracy pracowników w stosunku do oczekiwanego czasu wykonania poszczególnych obowiązków. W przypadku powódki brygadzista przyznający jej obowiązki zauważył i zgłosił przełożonemu, tj. kierownikowi produkcji K. F., spadek efektywności jej pracy. Mimo tego cały zespół, w którym pracowała powódka, wyrabiał normy pracy, gdyż pozostali pracownicy nadrabiali normę za powódkę, ponadto czasami przydzielano jej kogoś do pomocy. Dzięki temu, że zespół wykonywał normy produkcji, pracownicy – w tym powódka – otrzymywali premie.

Przełożeni powódki zaobserwowali ponadto u powódki niechęć do pracy na stanowisku montażu rolet E. L.; na tym stanowisku powódka również pracowała mniej efektywnie, ale z uwagi na to, że było to stanowisko jednoosobowe, nie było możliwości, aby zespół pomagał jej w wyrobieniu normy. Powódka tłumaczyła swoje problemy na tym stanowisku zbyt wysokimi normami, ale inni pracownicy nie mieli tego rodzaju trudności na tym samym stanowisku. Powódka miała również problemy z wydajnym wykonywaniem pracy na stanowisku rolet na zamówienie, mimo że inni pracownicy takich problemów nie mieli. W związku z tym przestano ją kierować do pracy na tym stanowisku.

#### ***Dowody:***

- zeznania K. F. (k. 43-46)
- schemat organizacyjny (...) sp. z o.o. (k. 29)

W drugiej połowie 2009 r. podniesiono normy obowiązujące cały zespół ze 101 % do 103%, przeprowadzając przy tym reorganizację pracy na hali, aby umożliwić efektywniejszą pracę produkcji. Z czasem ponownie zwiększono normę do 105-106%, również przeprowadzając przy tym reorganizację pracy w celu jednoczesnego usprawnienia pracy zespołu. Ostatnie podwyższenie norm i reorganizacja nastąpiły w styczniu 2013 r. i doprowadziły do poprawienia wyników pracy.

#### ***Dowody:***

- zeznania K. F. (k. 43-46)

W 2011 r. u strony pozwanej w obawie przez redukcją etatów wstrzymano wypłatę przysługującej pracownikom premii uznaniowej w wysokości 300 zł. K. F. wyszedł z inicjatywą zaproponowania stronie pozwanej zmniejszenia wymiaru czasu pracy pracownikom produkcji, celem uniknięcia redukcji etatów. Wszyscy pracownicy wyrazili na to zgodę i zarząd strony pozwanej zaakceptował propozycję zmieniając za porozumieniem stron wymiar czasu pracy z pełnego na 3/4 etatu. Sytuacja ekonomiczna strony pozwanej w późniejszym okresie uległa poprawie i w okresie, gdy wypowiedziano powódce stosunek pracy, z uwagi na dobrą koniunkturę strona pozwana zwiększyła zatrudnienie oraz zwiększyła produkcję. Zatrudniono kilkunastu nowych pracowników produkcji na podstawie umów zlecenia.

#### ***Dowody:***

- zeznania K. F. (k. 43-46)

W 2012 r. jeden pracownik złożył wypowiedzenie umowy o pracę, natomiast z pięcioma pracownikami rozwiązana została umowa o pracę za porozumieniem stron. Z dwoma pracownikami, w tym z powódką, strona pozwana rozwiązała umowę o pracę za wypowiedzeniem. Łącznie zwolnionych zostało: trzech handlowców, trzech serwisantów, pracownik produkcji (tj. powódka) i pracownik magazynowy. Jednocześnie strona pozwana w 2012 r. zatrudniła dwóch nowych pracowników w dziale produkcji i trzech nowych pracowników w dziale handlowym.

**Dowody:**

- wykaz osób zatrudnionych i zwolnionych w 2012 r. (k.30)

W 2012 r. strona pozwana uzyskała zysk netto w wysokości 902.000 zł, ponadto zwiększono kapitał zapasowy z 9.596.000 zł do 11.457.000 zł i przeprowadzono inwestycje w środki trwałe, w szczególności wartość środków transportu w posiadaniu strony pozwanej wzrosła w tym roku z 502.000 zł do 948.000 zł. Poziom zobowiązań uległ zmniejszeniu.

**Dowody:**

- sprawozdanie finansowe za 2012 r. (k.58-59)

W dniu 30 sierpnia 2012 r. strona pozwana złożyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynąć miał 30 listopada 2012 r. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę strona pozwana wskazała niewłaściwe wykorzystywanie czasu pracy, a tym samym niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych, spowodowane częstymi prywatnymi rozmowami telefonicznymi w czasie pracy. Ponadto wskazała na brak zaangażowania w pracę na stanowisku montażu rolet E. L., niewłaściwe wykorzystywanie czasu pracy poprzez powtarzające się niewykonywanie obowiązku porządkowania stanowiska pracy montażu rolet typu E. L., wbrew ustalonemu porządkowi pracy na tym stanowisku, oraz brak efektywności i zaangażowania w wykonywaną pracę, a co za tym idzie mniejszą wydajność pracy o około 15% w stosunku do pracowników wykonujących taką samą pracę na analogicznych stanowiskach.

**Dowody:**

- oświadczenie z 30.08.2012 r. (w aktach osobowych, kopia: k. 8)

**Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo nie było uzasadnione.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił w oparciu o przedstawione przez strony kopie dokumentacji dotyczącej przebiegu zatrudnienia powódki, a ponadto w oparciu o dowód z zeznań K. F., tj. przełożonego powódki. Dowodowi z przesłuchania powódki Sąd dał natomiast wiarę tylko w bardzo ograniczonym stopniu. Podkreślić trzeba, że jest to dowód szczególnego rodzaju; dowód z przesłuchania stron ma charakter wyłącznie posiłkowy, uzupełniający postępowanie dowodowe (por. art. 299 k.p.c.), jego przeprowadzenie jest z zasady fakultatywne (należy do uznania Sądu), zaś ocena jego wiarygodności zawsze musi uwzględniać fakt, iż osoba zeznająca jest osobiście zainteresowana w korzystnym wyniku sporu i z reguły nie jest w stanie w sposób w pełni obiektywny relacjonować okoliczności sprawy. Nie oznacza to, że dowód z przesłuchania stron nie jest przydatny w ustalaniu stanu faktycznego – zawsze wymaga jednak ostrożności w jego ocenie. Ostrożność ta jest uzasadniona zwłaszcza, jeśli dowód z przesłuchania strony miałby być jedynym źródłem dowodowym potwierdzającym pewne fakty, zaś przesłuchiwana strona, mimo posiadania obiektywnych możliwości, nie wskazuje żadnych innych dowodów które by mogły zaświadczyć o prawdziwości jej twierdzeń.

Podstawę prawną żądania powódki zawiera art. 45 § 1 kodeksu pracy [dalej: k.p.], stanowiący, że „w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia,

a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu”. Powódka domagała się początkowo uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, by ostatecznie ograniczyć swoje żądanie do wypłaty odszkodowania w kwocie 3-miesięcznego wynagrodzenia oraz sprostowania na podstawie art. 97 k.p. świadectwa pracy przez wskazanie, że stosunek pracy ustał z przyczyn dotyczących wyłącznie pracodawcy.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez pracodawcę powinno być uzasadnione, a ponadto poprawne formalnie, w szczególności powinno być zgodne z art. 30 k.p. Z regulacją art. 45 § 1 k.p. koresponduje art. 30 § 4 k.p., w myśl którego „w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony (...) powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.” Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem przyczyna wypowiedzenia wskazana w jego treści powinna być konkretna i jasno oznaczona, a przy tym rzeczywista, obiektywnie istniejąca. Musi przy tym mieć taki charakter, że przy obiektywnej, racjonalnej ocenie usprawiedliwiałaby zwolnienie pracownika. Jakkolwiek przyjmuje się, że przyczyna ta nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (gdyż co do zasady wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy, por. wyrok Sądu Najwyższego z 4.12.1997 r., I PKN 419/97, OSN 1998/20/598), nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współzycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (tak: Sąd Najwyższy w wielu wyrokach, np. z 26.12.2001 r., I PKN 715/00, Pr. Pracy 2002/10/34). Wypowiedzenie będzie zasadne w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdy wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna obiektywnie istnieje, a ponadto w okolicznościach sprawy może uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy.

Jeśli chodzi o ocenę zasadności wypowiedzenia, dokonywana jest ona przez Sąd jedynie w granicach podanych pracownikowi przez pracodawcę w piśmie rozwiązującym umowę o pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10.11.1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999/21/688, albo z 21.10.1999 r., I PKN 319/99, OSNAPiUS 2011/5/152). Pracodawca pozbawiony jest więc możliwości powoływania się przed sądem pracy na inne, niż wskazane w wypowiedzeniu, przyczyny przemawiające za słusnością wypowiedzenia umowy o pracę (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z 1.10.1998 r., I PKN 315/97, OSNAPiUS 1998/14/427). Pracodawca nie musi wskazać w piśmie wypowiadającym umowę o pracę wszystkich przyczyn wypowiedzenia, ale nie może się skutecznie powoływać na przyczyny wcześniej niewskazane. W związku z tym w rozpoznawanej sprawie Sąd ograniczył się do zbadania, czy przyczyny podane w piśmie z 30.08.2012 r. mogły stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem, a ponadto czy w przypadku powódki obiektywnie istniały.

W ocenie Sądu przyczyna sformułowana w taki sposób, jak w piśmie strony pozwanej z 30.08.2012 r. może uzasadniać wypowiedzenie stosunku pracy. Pracodawca wskazał, że przyczyną zwolnienia powódki było niewłaściwe wykorzystywanie czasu pracy, w tym m.in. przeznaczanie czasu pracy na prywatne rozmowy telefoniczne i niewywiązywanie się z obowiązku sprzątnięcia stanowiska pracy. Podnosił też, że powódka wykazywała brak zaangażowania w pracę, a przy jej wykonywaniu była wyraźnie mniej efektywna, niż pozostali pracownicy. Niewątpliwie wykonywanie pracy w sposób nie odpowiadający oczekiwaniom pracodawcy, a także odbiegający od tego, jak tę samą pracę wykonują inne osoby, z reguły może stanowić przyczynę zakończenia współpracy z konkretnym pracownikiem. Pracodawca ma prawo stworzyć taki zespół pracowniczy, który wykonuje powierzoną pracę w sposób odpowiadający wymaganiom i oczekiwaniom pracodawcy – gdyż to pracodawca ponosi ryzyko gospodarcze związane z nieefektywną lub niewłaściwie wykonywaną pracą zatrudnianych przez niego osób. W ocenie Sądu stopień konkretyzacji przyczyny wypowiedzenia w piśmie z 30.08.2012 r. jest dostateczny, gdyż pracodawca wskazał, w jakim zakresie powódka nie spełniała jego oczekiwań. Strona pozwana w swym oświadczeniu oznaczyła kryterium oceny pracy powódki (efektywność), a także powołała się na to, że pracownikowi sygnalizowano potrzebę zmiany sposobu wykonywania zadań (tj. że znał on wcześniej zarzuty pod swoim adresem).

Ciężar dowodu w zakresie wykazania obiektywnego istnienia przyczyny wypowiedzenia przeniesiony jest na pracodawcę, gdyż to on wywodzi skutki prawne z oświadczenia o wypowiedzeniu, w szczególności zaś powołuje się na zasadność rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p., art. 232 k.p.c.). Strona pozwana przedstawiła środki dowodowe, które miały potwierdzić, że powódka nie pracowała wydajnie – tj. zeznania

przełożonego powódki oraz wydruk jego wiadomości elektronicznej skierowanej do kadrowej strony pozwanej. Sąd nie miał podstaw, aby nie dać tym dowodom wiary. Zeznania K. F. są spójne, logiczne i rzeczowe. Świadek ten wyjaśnił, w jaki sposób praca powódki w jego ocenie negatywnie wpływała na organizację pracy w dziale produkcji, w szczególności świadek odwołał się do notorycznego prowadzenia przez powódkę prywatnych rozmów przez telefon w czasie pracy, niesprzątania po sobie stanowiska pracy mimo istnienia takiego obowiązku i mimo wyznaczenia przez pracodawcę czasu na takie czynności, wreszcie niskiej efektywności pracy, wymuszającej na brygadziście przydzielanie powódce innych pracowników do pomocy. Wyjaśnił, z jakich przyczyn z reguły niższa efektywność powódki nie wpływała na premie wypłacane jej i pozostałym pracownikom produkcji – co zdaniem świadka wynikało z faktu, że normy wyznaczane były całemu zespołowi, zatem pozostali pracownicy mieli możliwość „nadrobienia” za powódkę zadań. Świadek wskazał również, że zawnioskował o obniżenie premii uznaniowej w odniesieniu do powódki w związku z nie sprzątaniem po sobie stanowiska pracy. Wskazał też, że u powódki problemy z efektywnością pracy wystąpiły już znacznie wcześniej, co spowodowało m.in. odsunięcie jej od zadań na stanowisku rolet na zamówienie, na którym praca była trudniejsza; świadek wyjaśnił, że powódka była na to stanowisko oddelegowana na próbę, ale się na nim nie sprawdziła. Świadek potrafił ponadto logicznie wyjaśnić, dlaczego zwrócił się o zwolnienie powódki – wskazał, że wśród pracowników tymczasowych zauważył kilka osób, które jego zdaniem lepiej wywiązywałyby się z obowiązków na stanowisku powódki, nie mógł ich jednak zatrudnić, gdyż liczba etatów była ograniczona.

Sąd ustalił w oparciu o wykaz osób zwolnionych i zatrudnionych w 2012 r., a także sprawozdanie finansowe za 2012 r., że w tym roku sytuacja ekonomiczna strony pozwanej wcale nie była zła i że nie doszło do większych zwolnień w dziale powódki. Przeciwnie, z informacji udzielonej przez stronę pozwaną wynika, że w 2012 r. zwolniono jednego pracownika produkcji (powódkę) i zatrudniono dwóch (R. L. i Ł. C.). Ponadto z zeznań K. F. wynika, że choć na miejsce powódki nie zatrudniono nikogo na podstawie umowy o pracę, strona pozwana zatrudniła w dziale produkcji kilkunastu pracowników na podstawie umów cywilnoprawnych. Z przeprowadzonych dowodów wynika również, że strona pozwana odnotowała w 2012 r. spory zysk, poczyniła inwestycje w środki trwałe i zwiększyła swój kapitał zapasowy. Poważa to tezę powódki, jakoby wyłączną przyczyną rozwiązania z nią stosunku pracy była redukcja zatrudnienia z powodu złej kondycji finansowej pracodawcy.

Zresztą gdyby nawet uznać za zasadną tezę powódki, że wypowiedziano jej stosunek pracy w związku z przejściowym ograniczeniem zatrudnienia (na co wskazywać mogłoby to, że na miejsce powódki nikogo nie zatrudniono, oraz fakt, że w drugiej połowie 2012 r. ustało zatrudnienie 6 osób, a nikogo nie zatrudniono – k.30), nie byłoby to wystarczające do przyjęcia, że przyczyna podana w wypowiedzeniu jest nieprawdziwa. Pracodawca może kierować się różnymi przyczynami przy wypowiedzaniu umowy o pracę i nie ma obowiązku wszystkich wskazywać pracownikowi; wystarczy że poda pracownikowi tę, która była sama w sobie wystarczająca do zwolnienia. Sam fakt, że pracodawca dokonał redukcji zatrudnienia jeszcze nie oznaczałby, że w ramach tej redukcji powódka nie została wytypowana do zwolnienia właśnie z uwagi na negatywną ocenę jej pracy. Co więcej, wysoce nieprawdopodobne jest, aby do zwolnienia wybrano pracownika, który był przez pracodawcę oceniany pozytywnie. Powódka nie potrafiła zaś wskazać żadnego przekonującego wyjaśnienia, dlaczego w ramach powoływanej przez nią redukcji zatrudnienia właśnie ją zwolniono, skoro była pracownikiem lubianym, rzetelnym i gospodarnym, chętnie angażującym się z własnej inicjatywy w pomaganie innym pracownikom (k.47).

Powódka nie przedstawiła żadnych innych dowodów, poza własnymi zeznaniami, które potwierdzałyby, że wykonywała swoją pracę w sposób równie efektywny, jak inni pracownicy. Jak już wskazano wcześniej, relację strony dotyczącą okoliczności, które jej bezpośrednio dotyczą, należy traktować z dużą ostrożnością, z uwagi na znaczne ryzyko subiektywnego przedstawienia tych okoliczności. W szczególności w niniejszej sprawie zachodziła obawa, że twierdzenia powódki, że pracowała w sposób efektywny i nie budzący zastrzeżeń, wynikają bardziej z jej subiektywnego postrzegania swojej pracy, niż z obiektywnej wysokiej jej jakości. Nie są bowiem rzadkie sytuacje, gdy pracownik pozostaje w przekonaniu, że pracuje w sposób właściwy i maksymalnie efektywny, a w rzeczywistości tak nie jest; wówczas wartość dowodowa zeznań pracownika, zwłaszcza zaś dotyczących ocen wartościujących odnoszących się do jego pracy, jest bardzo ograniczona. Z reguły niezbędne jest zweryfikowanie samooceny strony przez odwołanie

się do bardziej zobiektywizowanych środków dowodowych – takich jak zeznania innych osób albo zobiektywizowane liczbowe mierniki pracy.

W niniejszej sprawie powódka nie wskazała żadnego świadka, który mógłby potwierdzić, że pracowała w sposób w pełni efektywny i że zarzuty K. F. są nieprawdziwe – co jest o tyle zastanawiające, że poza powódką w zespole pracowały także inne osoby, ponadto pracą powódki kierował bezpośrednio brygadzysta, który również mógłby potwierdzić twierdzenia powódki, jakoby nie tylko wywiązywała się z nałożonych na nią obowiązków i nie wymagała żadnej pomocy, ale również miała czas, aby pomagać innym pracownikom. Bezsporne było przy tym w sprawie, że pracodawca nie stosował sformalizowanych metod oceny pracy (ocen okresowych albo rejestrowania wybranych liczbowych parametrów pracy), zatem nie można było w ten sposób zweryfikować twierdzeń powódki. Dodatkowo godzi się wskazać, że świadek K. F. był przełożonym powódki (kierownikiem produkcji), zatem z uwagi na zajmowane stanowisko i zakres swoich obowiązków w ocenie Sądu miał wyczerpującą wiedzę na temat jakości i efektywności pracy powódki. Warto też wskazać, że to właśnie wskutek jego wniosku zwolniono powódkę, a więc ma on pełną orientację w przyczynach rozwiązania stosunku pracy z powódką. Sam fakt, że świadek jest obecnie pracownikiem strony pozwanej, nie pozbawia sam w sobie jego zeznań przymiotu rzetelności i wiarygodności. Wobec powyższego Sąd nie miał podstaw, aby dać wiarę relacji powódki i podzielić jej subiektywną ocenę jej pracy. Nie mógł w konsekwencji uznać, że zeznania świadka K. F. nie odpowiadają prawdzie.

Biorąc pod uwagę wszystkie powyższe okoliczności, Sąd uznał, że nie było podstaw do uznania wypowiedzenia za naruszające przepisy czy też niezasadne. Wobec powyższego Sąd oddalił powództwo w części w jakiej dotyczyło ono żądania zapłaty odszkodowania. W konsekwencji oddalone zostało również powództwo o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wskazanie, że do rozwiązania stosunku pracy doszło w warunkach art. 10 ustawy z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 r., nr 90, poz. 844 ze zm.)

O kosztach postępowania Sąd orzekł w oparciu o art. 102 k.p.c., odstępując od ogólnej zasady wynikającej z art. 98 k.p.c., który stanowi, że strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Zgodnie z art. 102 k.p.c., w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Ustawodawca nie precyzuje, co rozumieć należy przez „szczególnie uzasadniony” wypadek, pozostawiając to ocenie Sądu, który winien wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, tak związane z jej przebiegiem, jak i treścią i charakterem żądania oraz sytuacją osobistą i majątkową stron. W orzecznictwie przyjmuje się, że „szczególnie uzasadniony wypadek” w rozumieniu art. 102 k.p.c. może zajść w szczególności, gdy z uzasadnionych względów powód mógł być subiektywnie przekonany o zasadności swego roszczenia (por. np. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 20.12.1979 r., III PR 78/79, OSP 1980/11/196, wyroku z 25.02.1975 r., II PR 302/74, Lex nr 7664 lub postanowienia z 7.01.1982 r., II CZ 191/81, Lex nr 8389). W niniejszej sprawie powódka pozostawała w przekonaniu, że jedyną przyczyną zwolnienia jej była redukcja zatrudnienia (z uwagi na to, że w tym samym okresie rozwiązano umowy z innymi osobami, a ponadto z uwagi na to, że rok wcześniej u strony pozwanej spodziewano się zwolnień), w związku z czym mogła żywić w okolicznościach sprawy subiektywne, uzasadnione przekonanie, że w wypowiedzeniu umowy o pracę powołano nieprawdziwą przyczynę rozwiązania stosunku pracy, a tym samym – że jej żądanie jest uzasadnione.

O niepokrytych kosztach sądowych (a zatem o opłacie sądowej od pozwu, od uiszczenia której powódka była z mocy ustawy zwolniona) Sąd orzekł w oparciu o art. 113 u.k.s.c. Nie było podstaw, by obciążyć nimi ani powódkę, ani też stronę pozwaną, w związku z czym ostatecznie kosztami tymi obciążony został Skarb Państwa.