

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 stycznia 2017r.

Sąd Rejonowy dla Miasta Stołecznego Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSR Małgorzata Nożykowska

Ławnicy: Iwonka Solicka, Małgorzata Cieślawska

Protokolant: Maciej Przesmycki

po rozpoznaniu w dniu 17 stycznia 2017 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa A. G.

przeciwko Miejskiemu Przedsiębiorstwu (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o odszkodowanie i odprawę pieniężną

1. zasądza od pozwanego Miejskiego Przedsiębiorstwa (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz powódki A. G. kwotę 7.600,11 zł (siedem tysięcy sześćset złotych jednaście groszy) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę;
2. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 5.066,74 zł (pięć tysięcy sześćdziesiąt sześć złotych siedemdziesiąt cztery grosze) brutto tytułem odprawy pieniężnej;
3. oddala powództwo w pozostałym zakresie;
4. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 960 zł (dziewięćset sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
5. nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla m. st. Warszawy) kwotę 634 zł (sześćset trzydzieści cztery złote) tytułem opłaty od pozwu, od wniesienia której powódka była zwolniona z mocy ustawy;
6. wyrokowi w pkt 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.533,37 zł.

UZASADNIENIE

Powódka A. G. wystąpiła przeciwko pracodawcy Miejskiemu Przedsiębiorstwu (...) sp. z o.o. w W. o zapłatę kwoty 7.650 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz o zapłatę kwoty 5.100 zł tytułem odprawy pieniężnej. W uzasadnieniu wskazała, że przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa, a rzeczywistą przyczyną jej zwolnienia były zmiany restrukturyzacyjne po stronie pozwanej.

W odpowiedzi na pozew pozwany Miejskie Przedsiębiorstwo (...) Sp. z o.o. w W. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przewidzianych.

Pozwany podniósł, iż umowa o pracę została wypowiedziana zgodnie z prawem, bowiem wskazane w oświadczeniu woli przyczyny są prawdziwe i uzasadnione.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka A. G. była zatrudniona w pozwanym zakładzie pracy od 15 stycznia 2008r. roku, od 1 listopada 2008r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Powódka była zatrudniona na stanowisku operatorki (...). Do obowiązków powódki należało: przyjmowanie zamówień na taksówki osobowe i bagażowe, wprowadzanie do systemu wydawania zleceń, przyjmowanie zamówień dla transakcji (...), korygowanie i anulowanie zleceń, rozpatrywanie pewnej części reklamacji, zgub, zleceń specjalnych. Przełożonymi powódki były koordynatorki D. (...) orz kierowniczką H. J.. (akta osobowe, umowa o pracę- k 7, zakres obowiązków- k 17).

Powódka do pozwanej spółki przeszła z (...), gdzie poznała panią H. J., która zaproponowała jej przejście do pozwanej spółki (zeznania powódki- k 273-275, zeznania świadka H. J.- k 223-225, protokół elektroniczny- k 230, transkrypcja – k 240-253).

Operatorka winna znać topografię miasta, posługiwać się systemami informatycznymi obowiązującymi w zakładzie pracy, w miarę możliwości posługiwać się językiem obcym. Na stanowisku reklamacyjnym potrzebna jest podzielność uwagi (zeznania świadka J. R. (1)- k 260-261, protokół elektroniczny- k 263, zeznania świadka A. M. (1)- k 186-189, zeznania świadka J. A. (1)- k 215-271, protokół elektroniczny- k 218).

Powódka najpierw pracowała w systemie 8 godzinnym. Następnie pani kierownik zleciła jej przejście do zmiany 12 godzinnej. W październiku 2012 r. powódka ponownie została przeniesiona na zmianę 8 godzinną. (zeznania powódki- k 273-275, zeznania świadka A. M. (1)- k 186-189, zeznania świadka H. J.- k 223-225, protokół elektroniczny- k 230, transkrypcja – k 240-253, zeznania świadka J. A. (1)- k 215-271, protokół elektroniczny- k 218).

W toku zatrudnienia powódka zajmowała się także reklamacjami i pracowała na stanowiskach specjalnych. Powódka wykonywała pracę w jednym pomieszczeniu z innymi operatorkami. Operatorki siedzą w jednej wspólnej sali, stanowiska są poprzedzielane boksami, przegrody nie sięgała sufitu, a jedynie zasłaniają monitor komputera. Operatorki pracują z jedną słuchawką na ucho, na sali panuje hałas. Warunki pracy wszystkich operatorok były identyczne (zeznania świadka I. K.- k 201-204, zeznania świadka A. M. (1)- k 186-189, zeznania świadka J. R. (1)- k 260-261, protokół elektroniczny- k 263, zeznania świadka H. J.- k 223-225, protokół elektroniczny- k 230, transkrypcja – k 240-253, zeznania świadka J. A. (1)- k 215-271, protokół elektroniczny- k 218, zeznania powódki- k 273-275, zeznania świadka B. D.- k 271-272, zeznania świadka A. M. (2)- k 272-273, zeznania powódki- k 273-275, protokół elektroniczny- k 276).

U pracodawcy funkcjonuje system ISO. Obowiązują również wskaźniki ilości przyjmowanych zleceń, który ustalało się dzieląc liczbę przyjętych zleceń przez liczbę godzin pracy. Nie uwzględniają one prawidłowości przyjętych zleceń a jedynie ich liczbę w danej jednostce czasu. Nie uwzględniają także godziny pracy operatorok. W zależności od pory dnia jest różne natężenie pracy. Połączenia były tak ustawione, że pierwszy dzwonek przypadał na konkretne stanowisko, a jeśli połączenie nie zostało odebrane- to centrala kierowała je na wszystkie pozostałe stanowiska (zeznania świadka A. M. (1)- k 186-189, zeznania świadka J. R. (1)- k 260-261, protokół elektroniczny- k 263, zeznania świadka H. J.- k 223-225, protokół elektroniczny- k 230, transkrypcja – k 240-253, zeznania powódki- k 273-275, protokół elektroniczny- k 276).

U pozwanego nie było regulacji zabraniających korzystania z Internetu do celów prywatnych. Pracodawca akceptował to, że pracownicy korzystali z Internetu zarówno do celów służbowych jak i prywatnych. (zeznania świadka I. K.- k 201-203, zeznania świadka H. J.- k 223-225, zeznania świadka E. W.- k 226-227, protokół elektroniczny- k 230, transkrypcja- k 240-253, zeznania świadka J. R. (2)- k 260-261, protokół elektroniczny- k 263, zeznania powódki- k 273-275, zeznania świadka B. D.- k 271-272, zeznania świadka A. M. (2)- k 272-273, protokół elektroniczny- k 276).

Pracownicy otrzymują premie, które są związane z oceną ich pracy. Powódka również otrzymywała premie, nigdy nie była ich pozbawiona, otrzymywała je w wysokości takiej jak inni operatorzy. Byli operatorzy, którzy mieli wskaźnik przyjmowania zleceń niższy niż powódka, a nie zostali zwolnieni (listy płac- k 137-139, zeznania świadka A. M. (1)- k 186-189, zeznania świadka J. R. (1)- k 260-261, protokół elektroniczny- k 263, zeznania świadka H. J.- k 223-225, protokół elektroniczny- k 230, transkrypcja- k 240-253).

Powódka w okresie od kwietnia 2012 roku do marca 2013 roku miała średni współczynnik zleceń na godzinę – 27,0 co nie było najgorszym wynikiem wśród współpracowników. Nie miała także najwyższej liczby anulowanych zleceń (zestawienie- k 70, zestawianie liczby przyjętych zleceń- k 80, 83, 84, zeznania świadka A. M. (1)- k 186-189, zeznania świadka J. R. (1)- k 260-261, protokół elektroniczny- k 263, zeznania świadka J. A. (1)- k 215-217, zeznania świadka H. J.- k 223-224, protokół elektroniczny- k 230, transkrypcja- k 240-253).

Powódka była dobrym sumiennym pracownikiem, nigdy nie była żadnych skarg dotyczących jej pracy ani ze strony kierowców ani ze strony klientów. Zdarzały się jej błędy w przyjmowaniu zleceń, lecz nie było ich więcej niż u innych operatorek (zeznania świadka E. W.- k 226-227, zeznania świadka A. M. (1)- k 186-189, zeznania świadka J. R. (1)- k 260-261, protokół elektroniczny- k 263, zeznania świadka J. A. (1)- k 215-217, zeznania świadka H. J.- k 223-224, protokół elektroniczny- k 230, transkrypcja- k 240-253).

Powódka chętnie pomagała innym pracownikom przy przyjmowaniu zleceń klientów anglojęzycznych. (zeznania świadka E. W.- k 226-227, zeznania świadka I. K.- k 201-204, zeznania powódki- k 273-275, zeznania świadka B. D.- k 271-272, zeznania świadka A. M. (2)- k 272-273, protokół elektroniczny- k 276).

W sytuacji, gdy odebrała zlecenia osoba, która następnie przekierowała klienta do powódki, zlecenie szło na konto osoby, która pierwsza odebrała telefon. Przyjmowanie zleceń obcojęzycznych było czasochłonne (zeznania świadka H. J.- k 223-225, protokół elektroniczny- k 230, transkrypcja- k 240-253, zeznania powódki- k 273-275, protokół elektroniczny- k 276).

Powódka była dokładna i precyzyjna w przyjmowaniu zleceń, upewniała się czy dobrze zrozumiała klienta, przez co przyjmowała zlecenia dłużej. Nie była karana porządkowo (zeznania świadka A. M. (1)- k 186-189, zeznania świadka J. R. (1)- 260-261, protokół elektroniczny- k 263, dokumenty- k 71-75, płyta- k 99, zeznania świadka I. K.- k 201-204, zeznania świadka J. A. (1)- k 215-217, protokół elektroniczny- k 218, zeznania powódki- 273-275, protokół elektroniczny – k 276, akta osobowe).

Nie było zastrzeżeń co do znajomości topografii miasta przez powódkę. Pracodawca nie poddawał obserwacji znajomości topografii, nie prowadził z tego szkoleń ani egzaminów (zeznania świadka A. M. (1)- k 186-189, zeznania świadka B. D.- k 271-273, zeznania świadka E. W.- k 226-227, protokół elektroniczny- k 276).

Powódka dobrze знаła język angielski, ukończyła kurs „Język angielski dla służb miejskich” Poziom A2 (zaświadczenie- k 12, 89, zeznania świadka A. M. (1)- k 186-189, zeznania świadka H. J.- k 223-226, protokół elektroniczny- k 230, zeznania świadka E. W.- k 226-227, protokół elektroniczny- k 276)

Powódka nie była w konflikcie z kierowniczką panią H. J. (zeznania świadka J. A. (2)- k 215-217, zeznania świadka H. J.- k 223-226, protokół elektroniczny- k 230, zeznania powódki- 273-275, protokół elektroniczny – k 276).

W roku 2012 pozwana spółka przeszła reorganizację, były prowadzone zwolnienia grupowe. Pozwana była w trudnej sytuacji finansowej, a ze sprawozdania finansowego za rok 2011 wynika strata. Z niektórymi pracownikami spółka zawierała porozumienia w sprawie rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron z przyczyn nie dotyczących pracownika z powodu restrukturyzacji (zeznania świadka H. J.- k 126-127, porozumienie z M. N.- k 19, 20, sprawozdanie finansowe- k 140, sprawozdanie zarządu z działalności spółki w roku obrotowym 2012- k 141-145).

W dniu 27 marca 2013 roku pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę. Jak przyczyny pracodawca podał:

- na zajmowanym stanowisku -operatorki Centrali Radio- (...) i wykonywanej na nim pracy, w szczególności polegającej na obsłudze klienta z linii 191 91 zarejestrowano najniższe wskaźniki średniej zleceń przyjętych w ciągu 1-godziny w stosunku do innych zatrudnionych osób na tych stanowiskach. Skutkują one dłuższym czasem oczekiwania klienta na realizację zamówienia i mniejszą wydajność w stosunku do grupy

-wiedza, umiejętności oraz posiadane predyspozycje personalne nie wystarczają do pracy na innych stanowiskach w D. (...) (kanał reklamacyjny, obsługa zleceń specjalnych).Na ww stanowiskach wymagana jest biegła znajomość topografii miasta, podzielność uwagi, sprawna szybka i fachowa obsługa reklamacji zarówno kierowców jak i klientów.

-wdrożone ui pracodawcy nowe technologie i innowacje (m.in. zautomatyzowane przyjmowanie zleceń) zmierzające do stałego usprawnienia pracy (...) i tym samym zadowolenia współpracujących z (...) kierowców i ostatecznie klientów wymagają w sposób systematyczny pogłębiania posiadanej wiedzy i wykazywania zaangażowania w podnoszeniu własnych kwalifikacji i umiejętności na zajmowanym stanowisku , których powódka nie wykazuje stopniu odpowiednim d zakresu w prowadzonych zmian i oczekiwań pracodawcy. Pracodawca wskazał, że tym samym w odróżnieniu od innych pracowników zatrudnionych w (...) powódka nie jest w stanie podjąć w sposób właściwy obowiązkom wykraczającym poza bieżącą obsługę zleceń, przyjmowanych od Klientów z linii (...) co powoduje występowanie trudności w sprawnym organizowaniu przez pracodawcę wykonywania innych niezbędnych zadań przez pozostałych zatrudnionych w (...) pracowników koniecznych do sprawnego świadczenia przez (...) usług, w szczególności poprzez umiejętności komunikacji przy użyciu telefaksu, poczty e-mail oraz wykonywania innych zadań(logistyczna obsługa klientów instytucjonalnych iż zleceń złożonych) (wypowiedzenie- k 8).

Razem z powódką wypowiedzenie otrzymały panie E. W. i I. K., którym pracodawca podał niemal identyczne przyczyny wypowiedzenia. (zeznania świadka I. K.- k 201-204, zeznania świadka E. W.- k 226-227, zeznania powódki-273-275, protokół elektroniczny- k 276).

W trakcie rozmowy wypowiadającej umowę pani J. mówiła, że jest je przykro, że musi zwolnić powódkę i że nie ma do niej zastrzeżeń, ale musi kogoś zwolnić, a inne pracownice są w wieku ochronnym (zeznania powódki- k 273-275, protokół elektroniczny- k 276, zeznania świadka I. K.- k 201-204).

Powódka jest członkiem Związku Zawodowego (...), który wyraził sprzeciw w sprawie zwolnienia powódki wskazując, że powódka jest sumiennym pracownikiem, nigdy nie było skarg klientów na jej obsługę. Pismo w sprawie zwolnienie powódki podpisał m.in. J. R. (2) (stanowisko organizacji związkowej- k 18, zeznania świadka J. R. (2)- k 260-261, protokół elektroniczny k 263).

W okresie wypowiedzenia powódka świadczyła pracę. Pracodawca wówczas zlecił sporządzenie wykazu stron internetowych, z których korzystała powódka. Raport został wykonany w dniu 29 kwietnia 2013r. (raport- k 76-77, zeznania świadka G. K.- k 270-271, zeznania powódki- k 273-275, zeznania świadka A. M. (1)- k 186-189).

Po wypowiedzeniu powódka otrzymała propozycję dalszej pracy na rzecz pozwanej spółki, ale na podstawie umowy zlecenia i przy obsłudze klientów na lotnisko. Powódka tej propozycji nie przyjęła

(zeznania świadka A. M. (1)- k 186-189, zeznania świadka J. A. (2)- k 215-217, protokół elektroniczny – k 218, zeznania powódki- k 273-275, protokół elektroniczny – k 276, zeznania świadka J. R. (2)- 260-261, protokół elektroniczny- k 263, zeznania świadka H. J.- k 223-224, protokół elektroniczny- k 230, transkrypcja- k 240-253).

Na miejsce powódki nikt nie został zatrudniony (zeznania świadka A. M. (1)- k 186-189, zeznania świadka B. D.- k 271-272, zeznania świadka A. M. (2)- k 272- 273, zeznania powódki- 273-275, protokół elektroniczny – k 276 zeznania świadka I. K.- k 201-204, zeznania świadka H. J.- k 223-224, protokół elektroniczny- k 230, transkrypcja- k 240-253).

Średnie wynagrodzenie powódki z trzech ostatnich miesięcy, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło 2.533,37 zł (zaświadczenie o zarobkach- k 68).

Sąd dokonał powyższych ustaleń faktycznych na podstawie dokumentów zawartych w aktach sprawy w tym akt osobowych powódki. Żadna ze stron nie kwestionowała autentyczności przedmiotowych dokumentów, podstaw ku temu nie znalazł także Sąd.

Sąd oparł się także na złożonych nagraniach rozmów prowadzonych przez powódkę nie kwestionując ich autentyczności, nie podzielił jednak oceny dokonanej przez pracodawcę, jakoby miały świadczyć o popełnianiu przez powódkę rażących błędów lub uzasadniać przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd oparł się na zeznaniach świadków G. K., B. D., A. M. (2), E. W., J. A. (1) oraz powódki, którym dał wiarę w pełni uznając je za spójne, logiczne i wzajemnie się potwierdzające.

Sąd oparł się także na zeznaniach świadków: A. M. (1), J. R. (2), H. J., J. A. (1), I. K., którym dał wiarę w części.

Sąd nie dał świadkowi A. M. (1) wiary w tym zakresie, w jakim utrzymywała, że powódka nie ma predyspozycji do pracy a stanowisku reklamacyjnym, że brakowało jej podzielności uwagi i wymagała ciągłego nadzoru wobec braku dowodów potwierdzających tę okoliczność. Jak świadek przyznała nie nadzorowała bezpośrednio pracę powódki, zaś z zeznań bezpośredniej przełożonej pani A. wynika, że nie miała do powódki zastrzeżeń i nie знаła przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Świadek zeznała jedynie, że praca była powódki w jej była chaotyczna i wymagała sprawdzania, okoliczność ta jednak nie jest przyczyną wypowiedzenia. Jednocześnie świadek A. przyznała, że nie miała zastrzeżeń do pracy powódki na stanowisku operatorki, a wyłącznie na stanowisku reklamacyjnym.

Sąd odmówił świadkom A. M. (1), J. R. (1) i H. J. wiary co do tego, że przyczyną przeniesienia powódki z 12 godzinnej zmiany na 8 godzinną zmianę miał być fakt, iż powódka nie dawała sobie rady, jak również co do przekonania świadków, że powódce brakowało samodzielności na stanowisku reklamacyjnym. Wskazać należy, że dokumentacja w aktach osobowych powódki nie wskazuje na żadne zastrzeżenia pracodawcy co do braku samodzielności i umiejętności powódki. Brak zadowolenia pracodawcy nie wynika także z wysokości przyznawanych powódce premii. Zeznania świadkowi w tym zakres są bardzo ogólne i nie przytacza żadnych konkretnych sytuacji potwierdzających twierdzenia świadków. Wypowiedzi świadków w tym zakresie nie znajdują potwierdzenia w materiale dowodowym i mają charakter hipotetyczny co do możliwości pracy powódki w przyszłości wobec faktu, że żadna inna praca powódce nie była proponowana.

Sąd nie dał wiary także świadkom M., R. i J. w tym zakresie, w jakim utrzymywały, że powódka nie była zainteresowana podnoszeniem kwalifikacji wobec braku potwierdzenia tych okoliczności w pozostałym materiale dowodowym. Wskazać należy, że świadkowie przyznali, że powódka uczestniczyła we wszystkich szkoleniach organizowanych przez pracodawcę.

Dodatkowo wskazać należy, że świadek J. R. (2) złożyła podpis na piśmie organizacji związkowej z dnia 26 marca 2013r. (k 18 akt), w którym związek zawodowy wyraził swoje stanowisko, że jest przeciwny zwolnieniu powódki jako sumiennego pracownika. Okoliczność ta dodatkowo podważa wiarygodność zeznań świadka w zakresie w jakim podważała kompetencje, samodzielność i umiejętności powódki, zaś zeznaniom świadka, że jej podpis na tym piśmie nie ma żadnego znaczenia, gdyż tak naprawdę ma takie zdanie o pracy powódki jak wskazała w czasie zeznań Sąd nie dał wiary.

Sąd nie dał wiary świadkowi J. w tym zakresie, w jakim wskazywała, że wręczając powódce wypowiedzenie wskazywała jej na swoje zastrzeżenia do jej pracy, dając w tym zakresie wiarę odmiennym zeznaniom powódki pani K.. Przeciwno wiarygodności zeznań świadka świadczy fakt jednoczesnego złożenia powódce propozycji innego zatrudnienia, jak również okoliczność przyzwania powódce premii przez cały okres zatrudnienia oraz brak jakiegokolwiek dokumentacji wskazującej na zastrzeżenia do pracy powódki.

Sąd nie dał wiary świadkowi I. K. w te części, w jakie twierdziła, że powódka była w konflikcie z H. J. wobec braku dowodów potwierdzających tę okoliczność. W szczególności okoliczności tej nie potwierdziły zeznania ani powódki ani pani J..

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo jako zasadne podlega uwzględnieniu.

Sąd uwzględnił powództwo o zapłatę odszkodowania jako zasadne.

Ciężar dowodu w zakresie wykazania zasadności i prawidłowości rozwiązania z powódką umowy o pracę spoczywał w niniejszej sprawie na pozwanym, który powinien był wykazać, że wskazane przyczyny są prawdziwe i uzasadniające rozwiązanie z powódką umowy o pracę w tym trybie.

Zgodnie z art. 30 § 4 kodeksu pracy w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę czy rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna i powinna istnieć najpóźniej w dacie złożenia pracownikowi oświadczenia woli przez pracodawcę (tak m.in. uchwała pełnego składu Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r. III PZP 10/85 opubl. OSNCP 1985 nr 11 poz. 164). Bez znaczenia zatem dla oceny zasadności wypowiedzenia czy rozwiązania umowy o pracę są inne okoliczności, które wystąpiły później po rozwiązaniu z pracownikiem umowy bez wypowiedzenia, lub nawet takie, które istniały równoległe, lecz nie zostały wskazane w uzasadnieniu złożonego pracownikowi oświadczenia.

Sąd Najwyższy w wielu swoich orzeczeniach podkreśla wagę obowiązku pracodawcy wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Zakres określonej przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia jest istotny przede wszystkim z punktu widzenia obrony pracownika przed nieuzasadnionym wypowiedzeniem. Według ustalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego pracodawca jest obowiązany udowodnić zasadność wypowiedzenia, przy czym może to czynić tylko w oparciu o tę przyczynę, którą wskazał w wypowiedzeniu (art. 34 § 4) (tak wyrok z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSNAPiUS 2000, z. 7, poz. 266).

W niniejszej sprawie pozwany wskazał przyczynę w sposób bardzo opisowy, wskazując na kilka aspektów w postaci: najniższych wskaźników średniej zleceń, brak umiejętności i predyspozycji do wykonywania pracy na innych stanowiskach, brak zaangażowania i podnoszenia własnych kwalifikacji, oraz trudności w organizowaniu pracy innych pracowników z uwagi na braki umiejętności po stronie powódki.

Wskazać należy, że tak sformułowana przyczyna jest niekonkretna i w znaczącej części nie odnosi się do bezpośrednio do osoby powódki. Dodatkowo wręczenie trzem pracownikom tego samego dnia wypowiedzenia o niemalże identycznej treści podważa wiarygodność przyczyn wypowiedzenia.

Dodatkowo, pozwany reprezentowany przez fachowego pełnomocnika nie wykazał, aby przyczyny te były prawdziwe.

Nie było sporne między stronami, że zgodnie ze złożonym przez pozwanego zestawieniem wskaźników średniej liczby przyjętych zleceń, powódka w wskazany okresie nie osiągnęła najniższych wyników, wręcz przeciwnie z zeznań świadków i złożonych zestawień wynika, że jej wyniki były średnie, co czyni pierwszą z przyczyn nieprawdziwą.

Podkreślić należy także, że strona powodowa kwestionowała rzetelność i sprawiedliwość tego zestawienia i Sąd te zastrzeżenia podzielił. Wskazać należy, że złożone zestawienia odnoszą się do zarówno do pracowników zatrudnionych na 12 jak i 8 godzinnej zmianie, ponadto nie brano do wyliczenia średniej tej samej liczby miesięcy w stosunku do każdego z pracowników.

Ponadto złożone zestawienia odnoszą się wyłącznie do liczby przyjętych zleceń, a nie do ich skuteczności. Pozwany także w żaden sposób nie wykazał, czy pracodawca brał pod uwagę różnice liczby zleceń w ciągu doby, ani czy zmiany nocne i popołudniowe, związane z najmniejszym ruchem były równo przydzielane wszystkim pracownikom, co znacząco podważa wiarygodność i rzetelność tego zestawienia. Wskazać należy także, że w toku postępowania dowodowego ustalono, że do powódki często były przelączone zlecenia obcojęzyczne, natomiast zlecenie takie szło na konto tego parownika, który pierwszy odebrał telefon, co również podważa rzetelność tych zestawień. Ponadto, wysoce wątpliwe jest, w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego, czy przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę mogą być efekty pracy pracownika z uwagi na fakt, że umowa o pracę jest umową starannego działania, a nie umową rezultatu. Jak wynika z orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia z dnia 19 kwietnia 2010 r. II PK 306/09 to pracodawca ponosi wszelkie ryzyko związane z prowadzoną działalnością, w związku z którą zatrudnia pracowników, także ryzyko ekonomiczne i kadrowe. Nie może zatem przerzucać na załogę ujemnych skutków tejże działalności w postaci ponoszonych strat lub nieosiągniętych korzyści, natomiast ma prawo doboru kadry pracowniczej dla realizacji swoich celów. W licznych orzeczeniach Sądu Najwyższego dopuszcza się więc możliwość wypowiedzenia pracownikowi zatrudnionemu na samodzielnym lub kierowniczym stanowisku umowy o pracę, jeżeli pracownikowi można przypisać zawinione niewywiązywanie się z obowiązków, zwłaszcza gdy właściwy do tego podmiot (np. inspektor pracy) wytknął uchybienia w tym zakresie (wyrok z dnia 6 października 1998 r., I PKN 373/98, OSNP 1999, nr 21, poz. 687) albo gdy niespełnienie przez pracownika oczekiwań związanych z powierzonym mu stanowiskiem wynika z przyczyn przezeń niezawinionych lecz związanych z jego indywidualnymi cechami (wyrok z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNP 1997, nr 10, poz. 163), np. gdy nie ma on kwalifikacji do zajmowania danego stanowiska (wyrok z dnia 12 lipca 2005 r., II PK 360/04, OSNP 2006, nr 7-8, poz. 110) lub brak mu zdolności organizacyjnych czy umiejętności współpracy z kolektywem (wyroki z dnia 30 kwietnia 1977 r., I PRN 21/76, (...) 1978, nr 4, s. 59, z dnia 11 lipca 1979 r., I PRN 94/79, (...) 1980, nr 12, s. 70, z dnia 1 października 1998 r., I PKN 363/98, OSNP 1999, nr 21, poz. 636 z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 355/99, OSNP 2001, nr 6, poz. 202 i z dnia 28 czerwca 2001 r., I PKN 497/00. OSNP 2003, nr 9, poz. 221). Oczekiwania te muszą być jednak wyraźnie wyartykułowane przez pracodawcę (wyroki z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 428/98, OSNP 1999, nr 24, poz. 791 i z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 726/00, OSNP 2003, nr 23, poz. 566), a ich niezrealizowanie - mimo dołożenia przez pracownika należytej staranności - nie może wynikać z okoliczności niezależnych od niego, tak obiektywnych (wyroki z dnia 11 lipca 1979 r., I PRN 94/79, OSNC 1080, nr 1-2, poz. 13 i z dnia 11 lutego 1998 r., II PK 170/07, LEX nr 448801) jak i spowodowanych przez pracodawcę, np. wskutek przydzielenia osobie na kierowniczym stanowisku pracowników o niskich kwalifikacjach, na dobór których nie miał wpływu (wyrok z dnia 12 lipca 2006 r., II PK 2/06, OSNP 2007, nr 13-14, poz. 195).

Wskazać jednak należy, że cytowane orzeczenia odnoszą się do osób zajmujących kierownicze stanowiska, podlegających surowszej ocenie, a nie do szeregowego pracownika, jakim była powódka. Reasumując, wynik powódki w zestawieniach wskaźników średniej liczby przyjętych zleceń nie mógł stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia, a pozwany nie wykazał, aby został on sporządzony rzetelnie z uwzględnieniem wszystkich mogących mieć wpływ na ostateczny efekt czynników, takich jak nieobecności pracowników i przydzielone im godziny pracy oraz kierowania do powódki anglojęzycznych klientów.

Dodatkowo, trudno uznać taką przyczynę za sprawiedliwą, skoro opiera się ona wyłącznie analizie ilości przyjętych zleceń abstrahując całkowicie od jakości czy fachowości ich przyjmowania. Zastanawiające jest także, dlaczego powódka otrzymywała co miesiąc premię, a pracodawca nie podejmował wobec niej żadnych działań naprawczych, skoro rzekomo od samego początku nie był zadowolony z wyników jej pracy.

Wszystkie te okoliczności skutkują uznaniem, że pierwsza ze wskazanych przyczyn nie mogła uzasadniać wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

Pozostałych wskazanych w wypowiedzeniu przyczyn pozwany nie wykazał. Pozwany nie wykazał, aby powódce brakowała umiejętności czy predyspozycji do pracy na innych stanowiskach w dziale (...), ani by miała problemy ze stosowaniem nowych technologii czy odmawiała podnoszenia kwalifikacji. Okolicznościom tym przeczy temu staż

pracy powódki i brak jakichkolwiek dowodów w aktach osobowych, z których by wynikała niska jakość świadczonej przez powódkę pracy czy zastrzeżenia pracodawcy.

Podkreślić przy tym należy, że, jak wynika z ustalonego stanu faktycznego żadna z osób nadzorujących pracę powódki nie wnioskowała o jej zwolnienie. Ponadto pozwany proponował powódce dalsze zatrudnienie na stanowisku zbliżonym do dotychczasowego, ale na innej podstawie prawnej, co dodatkowo podważa forsowaną przez pozwanego tezę o złej jakości pracy powódki.

Sformułowania zawarte w wypowiedzeniu są niezwykle ogólne i krzywdzące dla powódki, a przeprowadzone postępowanie dowodowe nie potwierdziło, aby były prawdziwe.

Wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym środkiem rozwiązywania stosunków pracy i ma między innymi służyć racjonalizowaniu zatrudnienia zgodnie z potrzebami pracodawcy. Podkreślić jednak należy, że nie może być ono dowolne, gdyż ogranicza je treść przepisów prawa pracy zapobiegając dowolnym czy dyskryminującym zwolnieniom.

Na marginesie wskazać należy, że kwestia używania przez powódkę Internetu do celów prywatnych nie mogła stanowić przyczyny wypowiedzi wobec niewskazania tej okoliczności w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Dodatkowo, jak wynika z materiału dowodowego, pracodawca akceptował fakt korzystania pracowników Internetu przez pracowników do celów prywatnych.

Z tego powodu, wobec niewykazania przez pozwanego prawdziwości przyczyn wypowiedzenia Sąd uwzględnił żądanie pozwu i zasądził na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości 7.600,11 złotych. Wysokość odszkodowania została ustalona w oparciu o treść art. 47¹ kodeksu pracy w wysokości odpowiadającej trzymiesięcznemu wynagrodzeniu powódki. W pozostałym zakresie przekraczającym zasądzone odszkodowanie Sąd powództwo oddalił jako niezasadne.

Sąd uwzględnił także żądanie powódki w zakresie zapłaty odprawy pieniężnej uznając je za udowodnione.

Przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników stosuje się w razie konieczności 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:

- 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
 - 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
 - 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników
- zwanego dalej "grupowym zwolnieniem".

Zgodnie z regulacją przyjętą w art. 1 u.z.g. zwolnienia pracowników mają przymiot zwolnień grupowych, jeżeli następują okresie 30 dni. Początek tego okresu, zgodnie z utrwalonym w doktrynie i orzecznictwie stanowiskiem, wyznacza data złożenia oświadczenia woli pierwszemu pracownikowi. Jeżeli natomiast rozwiązanie stosunku pracy następuje na podstawie porozumienia, jego podpisanie również zalicza się do owego 30-dniowego okresu, i to nawet wówczas, gdy miało miejsce jako pierwsze w sekwencji zwolnień, pod warunkiem, że dotyczy co najmniej pięciu pracowników. W efekcie dla ustalenia liczby pracowników objętych grupowym zwolnieniem normatywnie istotna jest liczba złożonych przez pracodawcę oświadczeń woli, a nie liczba rozwiązanych w ich następstwie stosunków pracy. Podstawową przesłanką stosowania ustawy o zwolnieniach grupowych jest konieczność rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Nie budzi wątpliwości, że przepisy tej ustawy nie mają zastosowania w sytuacji, gdy przyczyny będące podstawą wypowiedzenia występują po stronie pracownika. Przy spełnieniu pozostałych przesłanek z art. 1 ust. 1 ustawy do liczby pracowników zwalnianych grupowo wlicza się także pracowników, których stosunek pracy ustał na mocy porozumienia stron (art. 30 § 1 pkt 1 k.p.), jeżeli spełnione

są dwa warunki: nastąpiło to z inicjatywy pracodawcy i dotyczy co najmniej 5 pracowników. Ciężar dowodu, iż w rzeczywistości zawarcie porozumienia nastąpiło z inicjatywy pracodawcy spoczywa na pracowniku.

Prawo do odprawy reguluje ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Zgodnie z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

Zgodnie z art. 10 tej ustawy prawo do odprawy przysługuje także w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1 ustawy.

Nie było sporne między stronami, że do zwolnienia powódki nie doszło w ramach zwolnienie grupowych.

Strona powodowa wykazała natomiast, że rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia były przyczyny nie leżące po stronie pracownika w rozumieniu ustawy.

Podkreślić należy, że samo uwzględnienie przez Sąd roszczenia o odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę nie przesądza automatycznie o zasadności roszczenia o odprawę. Strona powodowa wykazała jednak, że zachodzą przesłanki do przyznania powódce odprawy pieniężnej.

Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego pozwana spółka była w trudnej sytuacji finansowej, sprawozdanie finansowe za rok 2012 wykazywało stratę, a spółka w 2012 prowadziła zwolnienia grupowe. Były także przypadki rozwiązywania z pracownikami umów o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników. Jak wynika z postępowania dowodowego na miejsce powódki nikt nie został zatrudniony, a przełożona była zmuszona do zwolnienia jakichś pracowników, przy czym wręczając powódce wypowiedzenie podkreślała, że nie ma zastrzeżeń do jej pracy. Dodatkowo wskazać należy, że pracodawca proponował powódce dalsze zatrudnienie, jednak w oparciu o umowę cywilnoprawną, co również potwierdza stanowisku strony powodowej, że przyczyną wypowiedzenia były wyłącznie okoliczności leżące po stronie pracodawcy.

Powyższe te okoliczności, w połączeniu z faktem, że przyczyny wypowiedzenia były nieprawdziwe, uzasadniają uwzględnienie roszczenia. Mając powyższe na względzie Sąd zasądził na rzecz powódki kwotę 5.066,74 zł odpowiadającą zgodnie z treścią art. 8 ust. 2 ustawy dwumiesięcznemu wynagrodzeniu powódki. W pozostałym zakresie przekraczającym tę kwotę powództwo oddalił.

Na mocy art. 100 kpc Sąd obciążył pozwanego częścią kosztów postępowania w całości z uwagi na niewielki zakres oddalonego powództwa. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego pełnomocnika powódki Sąd ustalił na kwotę 960 w oparciu o § 6 pkt 4 i § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (900 zł od roszczenia o odprawę i 60 zł od roszczenia o odszkodowanie).

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2014.1025 j.t. z późn. zm.), Sąd nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w Warszawie kwotę 634 zł tytułem części opłaty stosunkowej od pozwu, której powódka jako pracownik wnoszący powództwo do sądu pracy nie miała obowiązku uiszczać zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 35 ust. 1 cytowanej ustawy. Wysokość opłaty została obliczona jako 5% od zasądzonych roszczeń.

Na mocy (...) kodeksu postępowania cywilnego Sąd nadał z urzędu wyrokowi punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki zgodnie z zaświadczeniem o zarobkach.