

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym 20 września 2023 r. A. P. odwołała się od wypowiedzenia umowy o pracę, żądając zasądzenia od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. kwoty 9 025,29 zł tytułem odszkodowania.

W uzasadnieniu wskazała, że przyczyna wypowiedzenia podana przez pracodawcę - brak wymaganych wyników na swoim stanowisku pracy - jest nieprawdziwa i krzywdząca. Nie oceniono całokształtu jej pracy, szczególnie braku błędów, a tylko mały jej wycinek i to w krótkim okresie. Oprócz tego zarzucała pozwanej, że stosowany przez nią sposób obliczania wyników jest niesprawiedliwy, ponieważ ma już ponad 50 lat, jest kobietą, a musi rywalizować z mężczyznami poniżej 30 roku życia. Pomimo chorowania na niedoczynność tarczycy, co wpływa na szybsze zmęczenie się, a także ból kręgosłupa, niewiele odbiegała od innych, młodszych pracowników. Powódka nie otrzymała żadnej szansy zmiany stanowiska, a działania pracodawcy mają na celu pozbyć się starszego pracownika, który pracuje za wyższą stawkę - aby zatrudniać nowych pracowników na podstawie umów zlecenia.

Wysokość odszkodowania motywowała tym, że należy do grupy wiekowej zagrożonej bezrobociem i potrzebuje co najmniej 3 miesiące, aby znaleźć względnie stałą pracę. Nadto, w pracy zaraziła się wirusem C. i od tego czasu ma notoryczne problemy ze zdrowiem, a także ponosi wysokie wydatki związane z zakupem leków.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Podniosła, że powódka wielokrotnie i pomimo wsparcia pracodawcy nie osiągała podstawowych celów w zakresie produktywności. Jej zarzuty są całkowicie bezzasadne, ponieważ wbrew twierdzeniom pozwu, pracodawca może oczekiwać oraz oceniać także produktywność pracowników, zaś system oceny jest sprawiedliwy i obiektywny. Pracodawca w sposób wyczerpujący informuje pracowników w różnych formach o kryteriach oceny pracowniczej oraz obowiązujących wskaźnikach oraz daje możliwość bieżącego sprawdzenia swojego wyniku. Pozwana obszernie opisała wieloetapowy sposób prowadzenia oceny wydajności (k. 21-44).

W toku dalszego postępowania strony nie modyfikowały swoich stanowisk procesowych.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

A. P. była zatrudniona w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 24 lutego 2021 r. do 30 kwietnia 2021 r. na stanowisku pracownika magazynowego ds. logistycznych, w pełnym wymiarze czasu pracy, w systemie równoważnego czasu pracy.

Następnie strony zawarły umowę o pracę na czas określony od 1 maja 2021 r. do 30 kwietnia 2022 r.

Dnia 1 maja 2022 r. strony na podstawie aneksu zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony. W przypadku każdej z umów powódka zatrudniona była na tym samym stanowisku.

Dowody:

- umowa o pracę z 24.02.2021 r. na okres próbny, k. 2 cz. B akt osobowych,
- umowa o pracę z 01.05.2021 r. na czas określony, k. 5 cz. B akt osobowych,
- aneks z do umowy o pracę z 01.05.2022 r., k. 11 cz. B akt osobowych.

Średnie wynagrodzenie A. P. obliczone jak za ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy za maj, czerwiec oraz lipiec 2023 r. wyniosło 4 565,41 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie o zarobkach, k. 133.

U pozwanej obowiązywał Proces Oceny i (...) pracowników z dnia 6 października 2022 r., w ramach którego pracodawca ocenia pracowników w zakresie dwóch elementów: jakości oraz produktywności pracy.

Na podstawie tego dokumentu pracodawca ustala tzw. Wskaźnik Produktywności. Wskaźnik Produktywności określa, ile jednostek (np. sztuk, opakowań czy palet) pracownik powinien przepracować w ciągu godziny pracy wykonując swoje zadania w ramach danej ścieżki procesu. Jest wyliczany w oparciu o dane z poprzedniego miesiąca z konkretnego obiektu pozwanego (w tym wypadku Budynek S.). Wskaźnik opiewa na 25 percentyl przeciętnego wyniku historycznego, czyli 75 % pracowników miało wynik wyższy.

Pracownicy są na bieżąco informowani o obowiązujących w danym tygodniu wskaźnikach produktywności. Są także informowani o tym jak rozumieć ogłaszane na plakatach wskaźniki produktywności. Prócz ww. komunikatu, odpowiednia informacja wywieszana na tablicach informacyjnych na korytarzu przed wejściami do kantyny głównej. Jest również przekazywana przez managerów podczas cotygodniowych spotkań z pracownikami przed rozpoczęciem zmiany.

Dowody:

- Proces Oceny i (...) Pracownika z 6.10.2022 r. i 16.08.2023 r., k. 69-81,
- ulotka informacyjna dla pracowników dotycząca wprowadzenia procesu oceny, k. 83-84,
- zeznania świadka M. Z., k. 151-152,
- zeznania świadka J. C., k. 152-154,
- zeznania świadka M. S., k. 154-155,
- zeznania świadka M. M., k. 158-159.

Pracodawca przewiduje jednocześnie wyłączenia (brak uwzględnienia w procesie oceny) zmierzające do upewnienia się, że proces oceny i rozwoju pracowników jest miarodajny – takie jak przestoje, awarie lub inne czynniki losowe, o których pracownicy informują swoich A. Managerów.

Nadto ocenia tylko te ścieżki, na których pracownik przepracował w danym tygodniu oceny minimum 5 godzin, a wcześniej wypracował co najmniej 160 godzin.

Proces oceny i rozwoju pracownika u pozwanej jest wieloetapowy – aby rozważane było rozwiązanie umowy z tej przyczyny konieczne jest wielokrotne i powtarzające się nieprzepracowanie minimalnej ilości sztuk określonych przez pracodawcę na danej ścieżce w ściśle oznaczonym okresie, a jednocześnie znalezienie się wśród 5% najgorszych wyników obiektu.

Po zakończeniu każdego ocenianego tygodnia system pracodawcy wykazuje wyniki w zakresie produktywności osiągnięte przez pracownika.

Procedurę rozmów dyscyplinujących wszczyna się i kontynuuje tylko wobec takiego pracownika, który nie osiąga minimalnej produktywności i wciąż znajduje się w grupie 5% najgorszych pracowników. Jeżeli w badanym okresie pracownik osiągnie minimum lub wyjdzie poza grupę 5% najgorszych wyników – pracodawca odstępuje od procedury rozmów.

Dowody:

- Proces Oceny i (...) Pracownika z 6.10.2022 r. i 16.08.2023 r., k. 69-81,

- zeznania świadka M. Z., k. 151-152,
- zeznania świadka J. C., k. 152-154,
- zeznania świadka M. S., k. 154-155,
- zeznania świadka M. M., k. 158-159.

A. P. podlegała ocenie pracowniczej w zakresie jej produktywności zgodnie z obowiązującym u pozwanej procesem oceny i rozwoju pracownika. K. nie osiągała oczekiwanych celów podstawowych w zakresie produktywności.

Za okres od 08 do 15 marca 2023 r. powódka nie osiągnęła celów w zakresie produktywności, a jej wynik znalazł się w grupie 5% najniższych wyników.

W związku z tym 20 marca 2023 r. A. P. otrzymała od przełożonych informację rozwojową i przeprowadzono z nią tzw. rozmowę wspierającą, podczas której omówiono wyniki jej pracy w zakresie produktywności i wyjaśniono oczekiwania pracodawcy. Przełożony zaoferował powódce wsparcie rozwojowe polegające na ponownym przeszkoleniu lub pomocy instruktora, czym powódka nie była zainteresowana.

Za kolejny okres do 7 czerwca 2023 r. A. P. nie osiągnęła celów w zakresie produktywności, a jej wynik znalazł się ponownie w grupie 5% najniższych wyników.

7 czerwca 2023 r. z powódką przeprowadzono kolejną rozmowę wspierającą, podczas której ponownie zaoferowano jej przeszkolenie mające na celu pomoc w poprawie wyników jej pracy, na co A. P. przystała.

W kolejnym okresie od 7 do 14 czerwca 2023 r. powódka nie osiągnęła celów w zakresie produktywności, a jej wynik trzeci raz z rzędu znalazł się kolejny raz w grupie 5% najniższych wyników.

Dnia 19 czerwca 2023 r. A. P. otrzymała informację rozwojową i przeprowadzono z nią następną rozmowę wspierającą. Pracodawca ponownie zaoferował jej ponowne przeszkolenie lub pomocy instruktora, na co powódka nie wyraziła zgody.

Za okres od 14 czerwca 2023 r. do 21 czerwca 2023 r. powódka nie osiągnęła celów w zakresie produktywności osiągając wynik 57,22% do celu minimalnego (ponad 42% poniżej minimalnej granicy oczekiwań), a jej wynik znalazł się w grupie 5% najniższych wyników.

Dowody:

- wskaźniki produktywności za okres 1.03.2023 r. – 30.08.2023 r., k. 61-67,
- notatka podsumowująca rozmowę wspierającą z dn. 20.03.2023 r., k 86,
- notatka podsumowująca rozmowę wspierającą z dn. 7.06.2023 r., k 88,
- notatka podsumowująca rozmowę wspierającą z dn. 19.06.2023 r., k 90.

Dnia 21 czerwca 2023 r. z powódką przeprowadzono rozmowę, podczas której wręczono jej informację rozwojową (Pierwszą Ocenę Wyników). Podczas rozmowy powódka została poinformowana, że nie spełniła oczekiwań w zakresie produktywności, omówiono wyniki, zapytano o możliwe wsparcie w poprawie wyniku. Upewniono się, że nie zaszły żadne okoliczności niezależne od niej, które mogły mieć negatywny wpływ na jej pracę, jak również zaproponowano Pracownicy ponowne przeszkolenie. Powódka wyraziła chęć ponownego przeszkolenia i konsekwencji przeszła dodatkowe szkolenie. Powódka nie zgłosiła pisemnych uwag w odpowiednim polu dokumentu, pomimo takiej możliwości.

W okresie od 21 czerwca 2023 r. do 28 czerwca 2023 r. powódka nie osiągnęła celów w zakresie produktywności (tj. na ścieżce umieszczania w odpowiednich lokacjach pojedynczych produktów, w sztukach, w średnim rozmiarze, czyli S. E. N. Medium), osiągając 60,68% do celu minimalnego (ponad 39% poniżej minimalnej granicy oczekiwań), a jej wynik znalazł się w grupie 5% najniższych wyników.

Dnia 3 lipca 2023 r. z powódką przeprowadzono rozmowę, podczas której wręczono jej informację rozwojową (Drugą Ocenę Wyników). Podczas rozmowy powódka po raz kolejny została poinformowana, że nie spełniła oczekiwań w zakresie produktywności, omówiono wyniki, zapytano o możliwe wsparcie w poprawie wyniku. Upewniono się, że nie zaszły żadne okoliczności niezależne od niej, które mogły mieć negatywny wpływ na jej pracę, jak również zaproponowano Pracownicy ponowne przeszkolenie. Powódka nie wyraziła chęci ponownego przeszkolenia. Powódka nie zgłosiła pisemnych uwag w odpowiednim polu dokumentu, pomimo takiej możliwości.

W okresie od 5 lipca 2023 r. do 12 lipca 2023 r. powódka nie osiągnęła celów w zakresie produktywności (tj. na ścieżce umieszczania w odpowiednich lokacjach pojedynczych produktów, w sztukach, w średnim rozmiarze, czyli S. E. N. Medium oraz na ścieżce umieszczania w lokacji pojedynczych produktów w sztukach, w małym rozmiarze, czyli S. E. N. S.), osiągając odpowiednio 62,67% do celu minimalnego dla produktów małych (ponad 37% poniżej minimalnej granicy oczekiwań) oraz 79,31% do celu minimalnego dla produktów średnich (ponad 20% poniżej minimalnej granicy oczekiwań), a jej wynik znalazł się w grupie 5% najniższych wyników.

Dnia 12 lipca 2023 r. z powódką przeprowadzono rozmowę, podczas której wręczono jej informację rozwojową (Trzecią Ocenę Wyników). Podczas rozmowy powódka po raz kolejny została poinformowana, że nie spełniła oczekiwań w zakresie produktywności, omówiono wyniki, zapytano o możliwe wsparcie w poprawie wyniku. Upewniono się, że nie zaszły żadne okoliczności niezależne od niej, które mogły mieć negatywny wpływ na jej pracę jak również zaproponowano Pracownicy ponowne przeszkolenie. Powódka nie wyraziła chęci ponownego przeszkolenia. Powódka pomimo takiej możliwości nie zgłosiła pisemnych uwag w odpowiednim polu dokumentu.

Powódka odbyła dodatkowe szkolenie, podczas którego otrzymała informacje o popełnianych przez nią błędach oraz przekazano jej wskazówki jak tych błędów unikać. Dodatkowe szkolenie odbyło się 18 lipca 2023 r., 20 lipca 2023 r. oraz 24 lipca 2023 r.

W okresie od 9 do 16 sierpnia 2023 r. nie osiągnęła celów w zakresie produktywności (tj. na ścieżce umieszczania w odpowiednich lokacjach pojedynczych produktów, w sztukach, w średnim rozmiarze, czyli S. E. N. Medium oraz na ścieżce umieszczania w lokacji pojedynczych produktów w sztukach, w małym rozmiarze, czyli S. E. N. S.), osiągając odpowiednio 90,86% do celu minimalnego dla produktów małych (czyli około 10% poniżej minimalnej granicy oczekiwań) oraz 83,14% do celu minimalnego dla produktów średnich (czyli około 17% poniżej minimalnej granicy oczekiwań), a jej wynik znalazł się w grupie 5% najniższych wyników.

Dnia 21 sierpnia 2023 r. z powódką przeprowadzono rozmowę, podczas której wręczono jej informację rozwojową (Pierwszą Finalną Ocenę Wyników). Podczas rozmowy powódka po raz kolejny została poinformowana, że nie spełniła oczekiwań w zakresie produktywności, omówiono wyniki, zapytano o możliwe wsparcie w poprawie wyniku. Upewniono się, że nie zaszły żadne okoliczności niezależne od niej, które mogły mieć negatywny wpływ na jej pracę jak również zaproponowano pracownicy ponowne przeszkolenie. Powódka nie wyraziła chęci ponownego przeszkolenia. Powódka nie zgłosiła pisemnych uwag w odpowiednim polu dokumentu, pomimo takiej możliwości.

W okresie od 23 sierpnia 2023 r. do 30 sierpnia 2023 r. powódka nie osiągnęła celów w zakresie produktywności (tj. na ścieżce umieszczania w odpowiednich lokacjach pojedynczych produktów, w sztukach, w średnim rozmiarze, czyli S. E. N. Medium oraz na ścieżce umieszczania w lokacji pojedynczych produktów w sztukach, w małym rozmiarze, czyli S. E. N. S.), osiągając odpowiednio 88,83% do celu minimalnego dla produktów małych (czyli około 12% poniżej minimalnej granicy oczekiwań) oraz 70,59% do celu minimalnego dla produktów średnich (czyli około 30% poniżej minimalnej granicy oczekiwań), a jej wynik znalazł się w grupie 5% najniższych wyników.

Dnia 30 sierpnia 2023 r. z powódką przeprowadzono rozmowę, podczas której wręczono jej informację rozwojową (Drugi) Finalną Ocenę Wyników). Podczas rozmowy powódka po raz kolejny została poinformowana, że nie spełniła oczekiwań w zakresie produktywności, omówiono wyniki, zapytano o możliwe wsparcie w poprawie wyniku. Upewniono się, że nie zaszły żadne okoliczności niezależne od niej, które mogły mieć negatywny wpływ na jej pracę. Powódka nie zgłosiła pisemnych uwag w odpowiednim polu dokumentu.

Dowody:

- wskaźniki produktywności za okres 1.03.2023 r. – 30.08.2023 r., k. 61-67,
- notatka podsumowująca rozmowę wspierającą z dn. 20.03.2023 r., k. 86,
- notatka podsumowująca rozmowę wspierającą z dn. 7.06.2023 r., k. 88,
- notatka podsumowująca rozmowę wspierającą z dn. 19.06.2023 r., k. 90,
- informacja rozwojowa dot. produktywności (pierwsza ocena wyników) z dn. 21.06.2023 r., k. 92-93,
- informacja rozwojowa dot. produktywności (druga ocena wyników) z dn. 3.07.2023 r., k. 95-96,
- informacja rozwojowa dot. produktywności (trzecia ocena wyników) z dn. 12.07.2023 r., k. 98-99,
- informacja rozwojowa dot. produktywności (finalna ocena wyników) z dn. 20.08.2023 r., k. 101,
- informacja rozwojowa dot. produktywności (finalna ocena wyników) z dn. 30.08.2023 r., k. 103,
- notatka podsumowująca retrening w procesie (...) z dn. 24.07.2023 r., k. 105.

A. P. nie informowała pracodawcy, a w tym swojego A. Managera, o swoich kłopotach zdrowotnych lub opiece nad niepełnosprawnym mężem.

Dowód: przesłuchanie powódki – k. 150, 160.

Pismami z 10 sierpnia 2023 r. pracodawca zapytał organizacje związkowe: (...) Inicjatywę Pracowniczą Komisję Międzyzakładową, Organizację (...) oraz Komisję Zakładową (...) o przynależność związkową powódki lub objęcie jej ochroną. Pisma pozostały bez odpowiedzi.

Dowody:

- zapytanie o informacje o objęciu obroną dot. (...) Inicjatywy Pracowniczej z 10.08.2023 r., k. 18 cz. B akt osobowych,
- zapytanie o informacje o objęciu obroną dot. (...) z 10.08.2023 r., k. 17 cz. B akt osobowych,
- zapytanie o informacje o objęciu obroną dot. (...) z 10.08.2023 r., k. 135.

Dnia 30 sierpnia 2023 r. wręczono powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, z zachowaniem 1-miesięcznego terminu wypowiedzenia, który upłynął 30 września 2023 r. Przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie przez pozwaną umowy o pracę było niezyskiwanie przez powódkę oczekiwanych wyników w zakresie produktywności pracy tj. osiąganie w okresie od czerwca 2023 r. do sierpnia 2023 r. wyników poniżej celów zasadniczych określonych przez pracodawcę. W treści dokumentu wymieniono poszczególne etapy oceny wyników.

Dowody:

- wypowiedzenie umowy o pracę, k. 4,

- zeznania świadka M. S., k. 154-155,
- zeznania świadka M. M., k. 158-159.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd oparł na dowodach, których wiarygodność pozostawała bezsporna, a ich treść korespondowała ze sobą, w tym przede wszystkim na aktach osobowych powódki (umowach o pracę, oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 30 sierpnia 2023 r.), a także dokumentacji pracodawcy dotyczącej wskaźników produktywności osiągniętych przez powódkę oraz obrazujących przebieg procesu jej oceny.

W sprawie przydatne były również zeznania świadków M. Z., J. C., M. S. oraz M. M., które korespondowały ze sobą, były spontaniczne, konkretne i logiczne, a także znajdowały pokrycie w dowodach z dokumentów. Dodatkowo były to osoby posiadające bezpośrednią wiedzę na temat zdarzeń stanowiących podstawę faktyczną niniejszego powództwa. Sąd uznał je zatem za w całości wiarygodne.

Dowód z przesłuchania powódki Sąd ocenił jako niewiarygodny niemalże w całości, albowiem jej zeznania były odosobnione i nie korelowały w żaden sposób z pozostałym materiałem dowodowym. W szczególności niewiarygodne było, aby powódka nie była informowana przez pracodawcę, że proces oceny jej pracy może prowadzić do zwolnienia, a nadto, że była często chwalona przez pracodawcę za wykonywaną pracę. Twierdzenia te stoją w sprzeczności ze szczegółowo udokumentowanym przez pozwaną procesem oceny powódki. A. P. była 4-krotnie oceniana z powodu nieosiągnięcia oczekiwanych celów w zakresie produktywności, a jej wyniki każdorazowo mieściły się w grupie 5% najniższych wyników w danym okresie oceny. Podnoszone przez nią zarzuty, że niskie wyniki spowodowane były problemami z chorą nogą czy częstymi awariami również nie znalazły oparcia w innych dowodach, zwłaszcza, że świadkowie zeznawali, iż każda awaria weryfikowana jest przez pracodawcę, a czas istotnego przestoju był odpowiednio kodowany i nie wliczał się w ocenę pracowników.

Zgodnie z art. 32 kodeksu pracy każda ze stron stosunku pracy może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem, a rozwiązanie następuje z upływem okresu wypowiedzenia.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony wynosi 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy, ale krócej niż 3 lata (art. 36 § 1 pkt 2 k.p.).

W razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę pracownikowi przysługują# roszczenia wskazane w art. 45 § 1 k.p., zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę# zawartej na czas nieokreślony 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.

Wypowiedzenie umowy o pracę# jako czynność# prawna pracodawcy powinno spełniać pewne wymagania formalne, aby mogło zostać uznane za zgodne z przepisami o wypowiedzaniu umów o pracę#, w szczególności powinno być złożone na piśmie (art. 30 § 3 k.p.) oraz wskazywać przyczynę# uzasadniającą# wypowiedzenie (art. 30 § 4 k.p.). Te wymagania formalne muszą# być spełnione w chwili składania oświadczenia woli o wypowiedzeniu, w przeciwnym razie wypowiedzenie jest wadliwe, narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę# przez pracodawcę, co może pociągać za sobą uznanie przez sąd pracy bezskuteczności wypowiedzenia, przywrócenie pracownika do pracy lub zasądzenie na jego rzecz odszkodowania.

Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę# powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (art. 30 § 4 k.p.) - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998r., I PKN 434/98.

W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy wypowiedzenia pracodawcy sprowadza się ona do podania przyczyny wypowiedzenia w piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by jego adresat poznał motyw leżący u podstaw takiej decyzji. Innymi słowy, z art. 30 § 4 k.p. wynika obowiązek pracodawcy wskazania pracownikowi w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę# na czas nieokreślony przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie.

Przepis art. 45 § 1 k.p. przewiduje dwie przesłanki uwzględnienia żądania pracownika: gdy wypowiedzenie jest nieuzasadnione lub gdy narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę#.

Pozwany pracodawca przy wypowiedzaniu umowy o pracę# nie naruszył art. 30 § 4-5 k.p. w zakresie wskazanej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę#.

Pracodawca jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę# wskazał nieosiągnięcie wymaganego poziomu produktywności pracy. W dalszej części oświadczenia wyszczególniono wyniki powódki w poszczególnych rozpatrywanych przez pracodawcę miesiącach. Pozwana opisała również, że w stosunku do powódki wdrożono czterostopniowy plan poprawy wyników, który nie przyniósł oczekiwanych efektów, a pracownica nie była w stanie poprawić produktywności do poziomu akceptowalnego przez pracodawcę.

Powyższe potwierdza, że strona pozwana dochowała wszelkich przewidzianych prawem wymogów formalnych dotyczących wypowiedzania umów o pracę# na czas nieokreślony, w szczególności bardzo konkretnie wskazała przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.

Przed oceną zasadności wypowiedzenia należy podkreślić, że stanowi ono zwykły sposób ustania stosunku pracy i jako takie nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, a jedynie musi być ono uzasadnione (tak wyrok Sądu Najwyższego z 4 kwietnia 1979 r., PRN 32/79, publ. w LEX nr 14491). Brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (wyrok SN z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598). Wynikający z treści art. 45 k.p. wymóg zasadności wypowiedzenia chroni pracownika przed arbitralnością pracodawcy. Dlatego przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę# musi być konkretna i rzeczywista. Nie znaczy to, iż ma być szczególnej wagi, nadzwyczajnej doniosłości, wyjątkowego znaczenia. Te ostatnie są bowiem podstawą odstąpienia od umowy, a więc jej rozwiązania bez wypowiedzenia. Niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych wynikające z braku oczekiwanej dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu czynności przypisanych zajmowanemu stanowisku (pewien rodzaj "nonszalancji pracowniczej") uzasadniają wypowiedzenie. Bez znaczenia dla oceny zasadności wypowiedzenia są przyczyny (źródła) nieprawidłowych zachowań pracownika. O zasadności wypowiedzenia decydują obiektywnie stwierdzone fakty nieprawidłowego wykonywania obowiązków pracowniczych. Zawinione naruszenie tychże obowiązków stanowi bowiem podstawę do rozwiązania umowy o pracę# bez wypowiedzenia, czyli środka znacznie dalej idącego.

A. P. podlegała systemowi oceny pracy obowiązującemu u pozwanej, który opierał się na obiektywnych kryteriach obowiązujących wszystkich pracowników jednakowo, a minimalne wymagania stawiane pracownikom stanowiły wypadkową jakości pracy wszystkich pracowników zatrudnionych w (...) obiekcie pozwanej w ostatnim miesiącu. Pozwana nie stosowała przy tym hipotetycznych założeń poczynionych na podstawie bliżej nieokreślonych parametrów, do których pracownicy wykonując pracę mieliby dążyć. Dodatkowo zaznaczyć należy, że system ten nie mierzył wyłącznie szybkości wykonywania pracy. Z zeznań świadków M. Z., J. C., M. S. oraz M. M. jednoznacznie wynika, że osobno oceniana była jakość, a osobno oceniana była produktywność.

(...) pozwanej monitorował ilość przeproszowanych przedmiotów przez pracownika w ciągu godziny. Przy czym ocenie podlegał pracownika z odpowiednim doświadczeniem na danej linii produkcji - ścieżce procesu (co najmniej 160 godzin). Ścieżka obejmowała wykonywanie zadań w ramach jednego szczegółowego procesu operacyjnego i jednej funkcji dla określonego rozmiaru produktów liczonych w określonej jednostce.

Jeśli Wskaźnik Produktywności na zaznaczonej ścieżce wynosił 190, oznaczało to, że pracownik wykonujący zadania w ramach takiej ścieżki powinien przeproszować 190 sztuk w ciągu godziny. Dział (...), w którym pracę wykonywała

powódka, jest działem w pełni zautomatyzowanym, co oznacza, że większość procesów w tym obszarze była przeprowadzana przy użyciu zaawansowanych systemów automatycznych i robotów. Wskaźnik Produktywności uwzględniał również ten aspekt, co wymagało jego indywidualnego ustalenia dla każdej ścieżki działania. Wskaźnik Produktywności uwzględniał też rodzaj i rozmiar produktów (małe, średnie, duże). Był więc dostosowany do czynności wykonywanych przez danego pracownika w okresie podlegającym ocenie.

Pracodawca ustalał wskaźniki na minimum 4 kolejne tygodnie, a w przypadku zmiany, komunikował je pracownikom z co najmniej 7-dniowym wyprzedzeniem. Jednocześnie pozwana weryfikowała Wskaźnik Produktywności co 4 tygodnie, co następowało na podstawie historycznych wyników, które osiągnął ogół pracowników, pracujących na danej ścieżce. Jako punkt wyjścia do zdefiniowania Wskaźników Produktywności brany był pod uwagę 25 percentyl wszystkich wyników historycznych na danym procesie, co oznaczało, że 75% załogi Budynku S. osiągało wynik lepszy.

Pracownicy byli na bieżąco informowani o obowiązujących w danym tygodniu wskaźnikach produktywności, a także o tym, jak rozumieć ogłaszane na plakatach wskaźniki produktywności. Prócz komunikatu, odpowiednia informacja wywieszana była na tablicach informacyjnych na korytarzu przed wejściami do kantyny głównej, a także przekazywana była przez managerów podczas cotygodniowych spotkań z pracownikami przed rozpoczęciem zmiany.

Wynik produktywności stanowił średnią ważoną wyników ze wszystkich ścieżek podlegających ocenie i wyrażony był wartością procentową w odniesieniu do Wskaźnika Produktywności. Wynik 100% oznaczał, że pracownik osiągnął cel minimum.

Pracodawca przewidywał jednocześnie wyłączenia (brak uwzględnienia w procesie oceny) zmierzające do upewnienia się, że proces oceny i rozwoju pracowników jest miarodajny.

Proces oceny i rozwoju pracownika u pracodawcy był wieloetapowy. Dopiero wielokrotne i powtarzające się nieprzepracowanie minimalnej ilości sztuk określonych przez pracodawcę na danej ścieżce w ściśle oznaczonym okresie, występujące jednocześnie ze znalezieniem się wśród 5% najgorszych wyników załogi, skutkowało podjęciem działań w celu rozważenia czy konieczne jest rozwiązanie umowy z pracownikiem z tej przyczyny.

Przy ocenie pracy pracownika pozwana uwzględniała zarówno indywidualne wyniki pracownika z uwzględnieniem czynników operacyjnych, które mogły mieć wpływ na wyniki pracy określonego pracownika lub grupy pracowników. W szczególnie uzasadnionych przypadkach pozwana przy ocenie pracy brała pod uwagę także indywidualne okoliczności dotyczące pracownika w zakresie mającym potencjalnie wpływ na produktywność. Pracę pracownika oceniał bezpośredni przełożony.

Aby usunąć przypadkowy charakter pomiaru pracodawca ocena pracownika dokonywana była z uwzględnieniem dłuższego okresu pracy (wykonywanie pracy w ramach danej ścieżki przez co najmniej 5 godzin w tygodniowym okresie oceny), a na danej ścieżce musiało pracować minimum 25 osób.

Wykazany przez pozwaną system oceny wykluczał w ocenie sądu oceny wyrwane z kontekstu bądź nieobiektywne. Wbrew twierdzeniom powódki – nie było ona wprost porównywana wydajnością do młodych mężczyzn. (...) prowadził do ocen dyscyplinujących tylko pracowników z najgorszymi wynikami - po pierwsze brak osiągnięcia minimum 25 percentyla, a po drugie znalezienie się w 5% najgorszych wyników w skali całego budynku. Poza tym do wypowiedzenia kwalifikowały się tylko te osoby, które nie były w stanie poprawić wyników po czterech rozmowach oceniających oraz retreningu. Z zeznań świadków wynikało, że ocena wydajności prowadziła do wypowiedzenia tylko w kilku przypadkach w skali załogi liczącej ponad 2000 osób. W tej sytuacji skoro powódka nie była w stanie osiągnąć założonego minimum uzasadnione były zarzuty braku po jej stronie należnego zaangażowania i staranności w wykonywaniu pracy. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika także, że przesłanką rozwiązania umowy o pracę nie było jednorazowe zdarzenie w postaci nieosiągnięcia zakładanego minimum. Ocena powódki nastąpiła w dłuższym okresie czasu, pozwana dawała jej szansę na poprawę jakości swej pracy, dała jej możliwość dodatkowych szkoleń, z których powódka nie zawsze korzystała, oferowała pomoc dodatkowego pracownika, który miał pomóc powódce wdrożyć się w zadania. Nadto świadkowie wskazywali, że niski wynik produktywności powódki

mógł wiązać się z częstym korzystaniem z telefonu komórkowego podczas pracy, co mogło wpływać na obniżenie jej koncentracji.

Poziom produktywności powódki nie był porównywany do pracy najlepszego pracownika tylko do wskaźnika produktywności pracy ustalonego na podstawie pracy wszystkich pracowników Budynku S., również tych najsłabszych. Takie ukształtowanie oceny pracy powódki było więc sprawiedliwe. Gdyby pozwana arbitralnie określała, jakie pracownicy mają do osiągnięcia normy, to mogłyby powstać wątpliwości co do ich obiektywności. Tymczasem u pozwanej te minimalne wymagania oparte były o możliwości wszystkich pracowników liczone z ostatniego okresu. Wskaźnik Produktywności ustalany był na podstawie historycznych wyników, które osiągnęła większość pracowników, pracujących na danej ścieżce w okresie 4 tygodni. Jako punkt wyjścia do zdefiniowania wskaźników brany jest pod uwagę 25 percentyl wszystkich wyników historycznych na danym procesie, co oznacza, że 75% pracowników osiągało wyższy wynik. Tak ustalony wskaźnik trudno uznać za wygórowany, gdyż opiera się na poziomie wyniku osiąganego w grupie słabszych pracowników. Taki cel był obiektywnie możliwy do osiągnięcia, a przyjęte u pozwanej kryteria oceny (tj. produktywność i jakość) pozwalały więc na zmierzenie osobistego zaangażowania oraz sumienności i staranności powódki w procesie wykonywania pracy. Mając na uwadze wszelkie powyższe rozważania, nie sposób zarzucić pracodawcy, iż stosowane przez niego kryteria oceny pracowników są niesprawiedliwe nieobiektywne.

Należy przy tym zwrócić uwagę, że opracowane przez stronę pozwaną cele były efektem wypracowania kryteriów oceny pracy pracowników, które nie wpływały na wysokość wynagrodzenia. Normy pracy są miernikiem nakładu pracy - jej wydajności i jakości (art. 83 § 1 k.p.). Określają one czas potrzebny do wykonania określonych czynności lub ilość pracy przypadającą na jednostkę czasu. Normy pracy mogą być stosowane, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy, np. przy czynnościach, które się powtarzają, są bowiem rodzaje prac, do których nie da się stosować tych norm. Ustawodawca pozostawił pracodawcy swobodę we wprowadzaniu norm pracy, dając jedynie wskazówki, że powinny być ustalane z uwzględnieniem osiągniętego poziomu techniki i organizacji pracy. Ustalanie norm pracy oraz ich ewentualne zmiany pozostawia się swobodnej decyzji pracodawcy (z ograniczeniami określonymi w art. 83 § 1 k.p.). Normy mogą być zmieniane w miarę wdrażania technicznych i organizacyjnych usprawnień zapewniających wzrost wydajności pracy poszczególnych pracowników.

Wbrew zarzutom powódki, nie można również uznać, że obowiązujący u pozwanej system oceniania pracowników był celowo nastawiony na to, aby móc negatywnie oceniać pracę pracowników i skutkować rotacją zatrudnionych. Ważne jest to, by system oceniania był sprawiedliwy, obiektywny i miarodajny, co zostało wykazane w tym postępowaniu.

Nadto, wobec powódki została zastosowana taka sama procedura oceny wydajności pracy jak w stosunku do wszystkich pracowników pozwanej zajmujących podobne stanowiska. Uzyskanie przez powódkę 4 ocen z uwagami o konieczności poprawy w sytuacji ciągłego braku poprawy wyników wypełniło znamiona jednej ze ścieżek do zwolnienia, co pozwalało pozwanemu pracodawcy na złożenie powódce wypowiedzenia umowy o pracę.

Podnoszone w pozwie przez powódkę okoliczności dotyczące jej trudnej sytuacji osobistej i zdrowotnej nie były znane pracodawcy podczas świadczenia przez nią pracy. Nie informowała o nich swojej bezpośredniej przełożonej. Powódka posiadała aktualne orzeczenie lekarskie o zdolności do wykonywanej pracy na stanowisku pracownika magazynowego. W razie niezdolności do pracy – winna korzystać ze zwolnień lekarskich. Również podczas wręczania jej wypowiedzenia nie podnosiła powyższych argumentów. Jak wynika z przeprowadzonego postępowania dowodowego, bezpośredni przełożony dokonując każdorazowo oceny pracownika uwzględniał okoliczności przez niego zgłaszane (jak chociażby awarie czy przestoje), które mogły mieć wpływ na wyniki jego pracy, a także w szczególnie uzasadnionych przypadkach pracodawca mógł wziąć pod uwagę także indywidualne okoliczności dotyczące pracownika w zakresie mającym potencjalnie wpływ na produktywność.

Podsumowując, Sąd doszedł do przekonania, iż strona pozwana dochowała wszelkich przewidzianych prawem wymogów formalnych dotyczących wypowiedzenia umów o pracę na czas nieokreślony, w szczególności bardzo konkretnie wskazano przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy, a ocena wydajności pracy powoda była dokonana

w oparciu o miarodajne i obiektywne przesłanki, w ramach szczegółowo uregulowanego przez stronę pozwaną procesu.

Biorąc pod uwagę powyższe, w punkcie I wyroku sąd oddalił powództwo w całości.

Rozstrzygnięcie dotyczące kosztów postępowania, Sąd oparł o przepis art. 102 k.p.c., zgodnie z którym w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. W ocenie Sądu w okolicznościach przedmiotowej sprawy uzasadnione było nieobciążanie powódki kosztami postępowania. Powódka bez pomocy profesjonalnego pełnomocnika nie miała odpowiedniej wiedzy i właściwej oceny swoich roszczeń. Nie mogła prawidłowo ocenić zarówno zasadności swoich żądań, jak i ewentualnych finansowych konsekwencji ich nieuwzględnienia. Ponadto, ma na utrzymaniu męża niezdolnego do pracy, a także problemy zdrowotne oraz zobowiązania kredytowe, co powoduje niewątpliwie, że jej sytuacja majątkowa jest trudna.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

29.07.2024