

Sygn. akt IV P 346/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 grudnia 2017 roku

Sąd Rejonowy w Gdyni IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Joanna Wojnicka-Blicharz

Ławnicy: Aldona Gryczan

G. R.

Protokolant: starszy sekretarz sądowy Grażyna Mrozik

po rozpoznaniu w dniu 23 listopada 2017 roku w Gdyni

na rozprawie

sprawy z powództwa B. T.

przeciwko Ośrodek (...) Spółce Akcyjnej w G.

o przywrócenie do pracy

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powódki B. T. na rzecz pozwanej Ośrodek (...) Spółki Akcyjnej w G. kwotę 180 /sto osiemdziesiąt/ złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. przenosi na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Gdyni koszty opłaty sądowej od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy prawa.

G. R. SSR Joanna Wojnicka-Blicharz Aldona Gryczan

Sygn. akt IV P 346/17

UZASADNIENIE

Powódka B. T. pozwem z dnia 2 czerwca 2017 roku skierowanym przeciwko pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. wniosła o uznanie rozwiązania umowy o pracę za bezskuteczne, umożliwienie powódce pozostania na tym albo na innym, równorzędnym stanowisku pracy na poprzednich warunkach, zasądzenie na jej rzecz od pozwanej poniesionych kosztów procesu (z ewentualnymi kosztami zastępstwa procesowego) według norm przepisanych lub według zestawienia kosztów .

W uzasadnieniu powódka wywodziła, iż w pozwanej spółce pracowała na podstawie umowy na czas nieokreślony od prawie 23 lat, tj. od dnia 5 września 1994 roku. Ostatnim stanowiskiem było Samodzielna Księgowa. Otrzymane rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem powódka otrzymała dwa lata i osiem miesięcy przed osiągnięciem wieku emerytalnego. Powódka jest osobą samotną i wynagrodzenie za pracę w (...) S.A. było jej jedynym źródłem utrzymania. Zdaniem powódki, wskazanie przyczyny ekonomicznej mija się z prawdą. Przeczy prawdziwości tej przyczyny np. fakt, że firma finansuje przykładowo podane poniżej pozycje z „PLANU ZAKUPÓW na 2017 ROK

CZĘŚĆ I Pozostałe wydatki”. Zdaniem powódki, spółka która ma trudności ekonomiczne koncentruje na ograniczaniu tego typu wydatków, a nie w pierwszej kolejności pozbywa się pracownika o długoletnim stażu. Dalej, uzasadnienie rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem cyt. „, oceną kompetencji pracownika” jest bezzasadne. U pozwanej od wielu lat jest wdrożony Zintegrowany System (...) Jakością. Ocena kwalifikacji pracowników spółki jest zapisana w Procedurze Ogólnej (...). Pracownicy spółki, zgodnie z zapisami ww. procedury, podlegają ocenie okresowej i nie ma w nim żadnego zapisu o jakichkolwiek testach sprawdzających. Również w karcie powódki dotyczącej opisu stanowiska pracy nie ma zapisu, że jej kompetencje mogą być sprawdzane za pomocą testów. Poddanie powódki testowi to było świadome, zamierzone i niegodziwe działanie pracodawcy zmierzające do ukrycia rzeczywistego powodu zwolnienia jej z pracy, a tym rzeczywistym powodem w ocenie powódki, było zagwarantowanie i umocnienie etatu bliskiej rodzinie- Pani A. K., która również pisała ten list. Jest ona rodzinie powiązana z bezpośrednią przełożoną jej i powódki – Zastępcą Głównego Księgowego Panią M. P. (1) z d. K., co dowodzi, że w spółce jest nepotyzm. Po przeprowadzonym teście, jego sprawdzenie przeprowadzono poza nami, w oddzielnym pokoju i już po ok. 10 minutach powódka otrzymała zaskarżane rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Zdaniem powódki, takie działanie stanowi nadużycie prawa. Ostatecznie powódka uważa, że rozwiązanie z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem jest nieuzasadnione i z tego powodu, wniosła jak na wstępie.

/Pozew karta 3-6/

W odpowiedzi na pozew pozwany Ośrodek (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w G. wniósł o oddalenie pozwu w całości, zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów postępowania w sprawie, w tym kosztów zastępstwa procesowego radcy prawnego zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

W uzasadnieniu pozwany wskazał, że w związku z ogólną sytuacją ekonomiczno-finansową pozwanej oraz bieżącymi celami spółki, w dniu 6 lipca 2016 roku Zarządzeniem DN nr (...) został powołany w pozwanej zespół ds. przeprowadzenia zmian organizacyjnych i aktualizacji (...) S.A. Celem pozwanej było dostosowanie działalności spółki do zmieniających się uwarunkowań rynkowych poprzez usprawnienie organizacyjne oraz obniżenie kosztów jej działalności bez utraty kompetencji. Zmiany pozwanej spółki wyniknęły na tle sytuacji ekonomiczno-finansowej spółki, która uległa pogorszeniu. W pionie finansowo-księgowym celem było ograniczenie zatrudnienia poprzez redukcję jednego etatu. Decyzję o przedmiotowej redukcji w pionie finansowo-księgowym podjęła M. M., tj. Dyrektor Finansowy – Główny Księgowy Spółki, na podstawie założeń przyjętych w początkowej fazie procesu restrukturyzacji. W trakcie ustalania założeń przez wyznaczony przez zarząd zespół podjęto decyzję, że w pierwszej kolejności do zwolnienia zostaną wytypowane osoby, po odejściu których spółka nie utraci swoich kompetencji. Założeniem było, aby przeanalizować podległe zasoby i wytypować do zwolnienia osoby, które najłatwiej będzie zastąpić, zarówno z uwagi na zakres wykonywanych czynności, jak również m.in. posiadaną wiedzę.

W ramach wyboru w zakresie rozwiązania umowy o pracę pomiędzy powódką i A. K. przełożona obu pracownic, Dyrektor Finansowy – Główna Księgowa, postanowiła przeprowadzić test kompetencji. Przy wprowadzanych zmianach organizacyjnych oraz zmniejszeniu zatrudnienia pozwana kierowała się kryterium zmniejszenia kosztów stałych bez utraty kompetencji. Dokonując wyboru pozwana kierowała się zarówno dotychczasową oceną pracy pracowników, jak i stopniem przydatności ich kompetencji formalnych, realnych i potencjalnych w osiąganiu wyznaczonych celów spółki. W ocenie pozwanej test i jego wyniki ostatecznie były jedynym obiektywnym kryterium oceny, z uwagi na fakt, iż obie pracownice posiadały takie same wykształcenie, zbliżone zakresy obowiązków oraz podobne oceny okresowe. Pozwana przeprowadziła test na zasadach równości. Pozwana chciała dokonać obiektywnego wyboru, co leżało w interesie realizowanych przez dyrektora zadań i celów spółki oraz odpowiedzialności za nie dyrektora. Pozwana nie wiedząc jakie będą wyniki testu, była przygotowana na wręczenie wypowiedzenia jednej z dwóch pracownic w zależności od tych wyników. W tym zakresie pozwana przed testem przygotowała podpisane przez pracodawcę rozwiązane umowy i pracę za wypowiedzeniem zarówno dla powódki, jak i A. K.. Przeczy to więc twierdzeniom pozwu, że pozwana z góry przesądzała wyniki testu, a tym samym z góry przesądzała z którą z pracownic zostanie rozwiązana umowa o pracę. Zarzut nepotyzmu jest w sprawie całkowicie nieuprawniony. M. P. (2), Z-ca Głównego Księgowego w spółce, jest osobą obcą dla A. K.. Ta ostatnia jest bowiem żoną brata ojca M. P. (2). Pozwana nie miała i nie ma żadnego powodu do tego by w sytuacji spółki kierować się innymi

kryteriami oceny i doboru niż merytorycznie. Z powódką rozmawiano i wyjaśniano przesłanki jakimi kierował się pracodawca rozwiązując z powódką umowę o pracę. Wskazywano na obiektywny charakter doboru, z którego gdyby pozwana zrezygnowała i dokonała zwolnienia innej osoby pozwana spotkałaby się z uzasadnionymi zarzutami zarówno działania niezgodnego z prawem pracy, ale i z interesem spółki. Wreszcie pozwana wystawiła powódce referencje w zakresie jej prawidłowego świadczenia pracy, co potwierdza zarówno obiektywny stosunek pozwanej do powódki, jak i niezasadność zarzutów powódki w tym zakresie.

/odpowiedź na pozew karta 54-62/

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka B. T. została zatrudniona w pozwanym Ośrodku (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w G. (dalej: (...) S.A.) od dnia 5 września 1994 roku, początkowo na czas określony do dnia 31 grudnia 1994 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku referenta ds. administracyjnych. Następnie, od dnia 1 stycznia 1995 roku zawarto z powódką umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku samodzielnego referenta.

Od dnia 9 stycznia 2011 roku pozwany realizując treść Zarządzenia DN nr (...) z dnia 9 listopada 2010 roku w sprawie wdrożenia „regulaminu (...) S.A.” powierzył powódce stanowisko specjalisty w Biurze (...) (Dalej (...)). Z dniem 1 stycznia 2013 roku za porozumieniem stron- w związku ze zmianą zakresu obowiązków powódkę przeniesiono na stanowisko samodzielnego księgowego.

Powódka od samego początku zatrudnienia była poddawana okresowym ocenom. Pozwana na podstawie branych pod uwagę różnych kryteriów oceniała pracę powódki na średnim, przeciętnym poziomie.

Do zakresu obowiązków powódki na powierzonym stanowisku samodzielnej księgowej należało m.in.: prowadzenie i pełna obsługa kasy, wprowadzenia, dekretacja i księgowanie dokumentów finansowo księgowych opłacanych gotówką, bieżące kojarzenie płatności gotówkowych płatności z dokumentami zakupu i sprzedaży, księgowanie i uzgadnianie dokumentacji magazynowych, wprowadzanie i rozliczanie inwentaryzacji, przygotowywanie i rozliczanie delegacji zagranicznych, dekretacja wprowadzanie i księgowanie wyciągów kont walutowych, załatwienie zaświadczeń o niezaleganiu w opłatach podatków i ZUS, z dopilnowaniem wymaganej terminowości, prowadzenie rejestru, prowadzenie ewidencji kart bankowych, bieżące uzgadnianie sald kont zespołu: „2”, przygotowywanie i terminowe przekazywane sprawozdań do NBP, przygotowywanie i przekazywanie dokumentów do archiwum zakładowego, znajomość i przestrzeganie przepisów o ochronie tajemnicy państwowej, informowanie przełożonych o przeszkodach w realizacji zadań, efektywne wykorzystanie powierzonego majątku i zabezpieczenia go przed zniszczeniem lub kradzieżą.

Powódka B. T. na zajmowanym stanowisku ponosiła odpowiedzialność w zakresie przewidzianym w Regulaminie Organizacyjnym pozwanej, wewnętrznych uregulowaniach, procedurach, kodeksie pracy oraz innych powszechnie obowiązujących przepisach, a w szczególności: za wartość merytoryczną, terminy, ilość i jakość wykonanych zadań, za stan i sposób wykorzystania powierzonego i użytkowanego majątku, za terminowe i rzetelne opracowanie dokumentów, materialną – wynikającą z kodeksu pracy i innych wewnętrznych aktów prawnych, za współpracę i kontakty w ramach kompetencji udzielonych przez przełożonego.

Powódka podczas zatrudnienia uczestniczyła w wielu kursach, w tym w kursie z zakresu podstawowej obsługi i znajomości komputera.

Wynagrodzenie powódki od dnia 1 maja 2013 roku kształtowało się na poziomie 3.894,00 złotych. Do dnia 1 kwietnia 2017 roku wynagrodzenie powódki w porównaniu z pozostałymi pracownikami było najwyższe, zaś po dniu 1 kwietnia 2017 roku w związku z prowadzonymi u pozwanej korektami wynagrodzeń, wynagrodzenie powódki było niższe, z uwagi na brak otrzymywania dodatkowych zadań od przełożonej. Powódki wynagrodzenie nie było korygowane, ponieważ nie było takiej potrzeby.

/Dowód: akta osobowe powódki umowa o pracę na czas określony karta 7 cz. B, pismo dotyczące zmiany stanowiska i wynagrodzenia karta 11 cz. B, arkusz oceny pracownika karta 64, 64, pisma pozwanej (brak numeracji kart), karty opisu stanowiska pracy (brak numeracji kart), certyfikat (...) (brak numeracji karty), częściowo zeznania powódki karta 148-152 eprotokół karta 168 w związku z kartą 212-217 eprotokół karta 218, zeznania świadka M. M. karta 158-163 eprotokół karta 168 /

Zarządzeniem DN nr (...) z dnia 30 marca 2015 roku doszło do opublikowania i wydania Polityki Rachunkowości, która dotyczyła bezpośrednio pracowników m.in. z pionu Biura (...).

/okoliczność bezsporna/

W pozwanej spółce, plan zakupów jest integralną częścią Planu Rzeczowo - (...) na dany rok, który corocznie podlega zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą.

/Dowód: zeznania świadka M. M. karta 158-163 eprotokół karta 168 /

W związku z ogólną sytuacją ekonomiczno-finansową pozwanej, w dniu 6 lipca 2016 roku Zarządzeniem DN nr (...) został powołany w pozwanej spółce zespół ds. przeprowadzenia zmian organizacyjnych i aktualizacji strategii pozwanej.

Wynikiem prac było wprowadzenie projektu nowego Regulaminu Organizacyjnego, który został zarekomendowany przez Radę Nadzorczą spółki w wyniku czego, zarządzeniem Zarządu nr (...) z dnia 26 kwietnia 2017 roku wprowadzono nowy Regulamin Organizacyjny. Kolejnym Zarządzeniem nr (...) z dnia 26 kwietnia 2017 roku wskazanym osobom powierzono utworzenie nowych pionów organizacyjnych w pozwanej spółce.

/Dowód: poświadczona kopia Zarządzenia DN nr (...) – k. 68, poświadczona kopia rekomendacji RN karta 69, poświadczona kopia Zarządzenia nr 08/2017 karta 70, poświadczona kopia Zarządzenia nr 19/2017r. karta 71, poświadczona kopia Zarządzenia nr 20/2017r. karta 74, poświadczona kopia rachunku zysków i strat karta 75-76 i k. 86-87, zeznania świadka M. M. karta 158-163 eprotokół karta 168/

W pionie Biura (...) celem pozwanej było ograniczenie zatrudnienia poprzez redukcję etatu. Decyzję o redukcji etatu podjęła M. M., tj. Dyrektor Finansowy – Główny Księgowa spółki, w związku z założeniami przyjętymi w początkowej fazie procesu restrukturyzacji. M. M. była przełożoną pracowników z pionu Biura (...), w tym powódki. M. M. została zatrudniona na stanowisku głównego księgowego od dnia 1 kwietnia 2017 roku. M. M. była przełożoną powódki oraz A. K.. Zastępcą Głównej Księgowej w spółce była M. P. (2). M. P. (2) poznała M. M. w dniu 15 stycznia 2017 roku w pracy.

Sytuacja ekonomiczna pozwanej spółki w 2017 roku nie była dobra. We wrześniu 2017 roku spółka odnotowała stratę i konsumowała oszczędności. W opinii M. M. być może przyszłości konieczna będzie dalsza redukcja etatów biurze finansowo – księgowym.

/dowód: zeznania świadka M. M. e protokół karta 168/

Powołany przez zarząd zespół podjął decyzję, że w pierwszej kolejności do zwolnienia zostaną wytypowane osoby, po odejściu których pozwana nie utraci swoich kompetencji. Zespół zdecydował o wytypowaniu do zwolnienia jednej osoby z działu finansowo – księgowego. M. M. została wytypowana do podjęcia decyzji o tym kto będzie zwolniony w biurze finansowo – księgowym. Podjęła decyzję o rozwiązaniu umowy z jednym z trzech pracowników z tego działu, biorąc pod uwagę brak wyższego wykształcenia w zakresie finansów czy ekonomii, nieposiadających dodatkowych umiejętności. Powyższa decyzja dotyczyła E. G. – samodzielnej księgowej, A. K. – samodzielnej księgowej oraz powódki – samodzielnej księgowej. Następco z tej grupy pracowników została wyeliminowana E. G., albowiem w poprzedniej firmie pracowała jako zastępca głównej księgowej co wiązało się z bardzo dużym doświadczeniem.

/dowód: zeznania świadka M. M. - karta 158-163, e protokół karta 168/

A. K. jest żoną brata ojca pracownicy – M. P. (2), jednak nie miało to wpływu na kwestię zatrudnienia oraz wykonywanych przez pracownicę obowiązków. A. K. przeszła normalny proces rekrutacyjny i została zatrudniona w pozwanej spółce od dnia 28 stycznia 2010 roku na początku umowa była zawarta na czas zastępstwa. A. K. w latach 2011 – 2012 roku ukończyła zaoczną policealną szkołę i uzyskała w dniu 31 sierpnia 2012 roku tytuł potwierdzający kwalifikację w zawodzie technika rachunkowości.

/dowód: akta osobowe A. K./

B. T. rozpoczęła pracę w pozwanej spółce od 5 września 1994 roku. W dniu 30 czerwca 1982 roku powódka uzyskała dyplom ukończenia studium zawodowego centrum kształcenia ustawicznego ekonomistów w S. i otrzymała tytuł technika ekonomisty. Powódka pracowała na stanowisku samodzielnej księgowej. Stanowisko pracy powódki podlegało bezpośrednio szefowi biura finansowo - księgowego pozwanej spółki. W zakresie obowiązków powódki wskazano, że podstawowym obowiązkiem pracownika jest sumienne i staranne wykonywanie pracy zgodnie z umową o pracę, regulaminem organizacyjnym, zakresem obowiązków oraz procedurami i powszechnie obowiązującymi przepisami. Do podstawowych obowiązków powódki należało między innymi prowadzenie pełnej obsługi kasy. Wprowadzenie, dekretacja, księgowanie dokumentów księgowych, wprowadzenie i rozliczanie inwentaryzacji, dekretacja i księgowanie wyciągów bankowych, prowadzenie rejestru zaliczek, bieżące uzgadnianie kont zespołu 2 z zakresu pozostałych rozrachunków z pracownikami i z (...).

/dowód: akta osobowe B. T./

Pozwana objęła konsultacjami ze związkami zawodowymi wszystkie trzy pracownice wraz z E. G.. Wymienione pracownice posiadały podobne wykształcenie, nie mając wykształcenia wyższego.

Zakres obowiązków powódki i A. K. był możliwy do połączenia bez dodatkowego szkolenia pracownika pod warunkiem posiadania podstawowej aktualnej wiedzy z zakresu rachunkowości i finansów. Do zakresu obowiązków pracownicy A. K. zatrudnionej na stanowisku księgowej należało m.in.: sprawdzanie dokumentów finansowo-księgowych pod względem formalnym i rachunkowym, wprowadzanie, dekretacja i księgowanie rejestrów kasowych, prowadzenie i pełna obsługa kasy, wprowadzenia, dekretacja i księgowanie dokumentów finansowo księgowych opłacanych gotówką, księgowanie i uzgadnianie dokumentacji magazynowych, wprowadzanie i rozliczanie inwentaryzacji, przygotowywanie i rozliczanie delegacji krajowych i zagranicznych, bieżące uzgadnianie sald kont zespołu: „1”, przygotowywanie i przekazywanie dokumentów do archiwum zakładowego, znajomość i przestrzeganie przepisów o ochronie tajemnicy państwowej, informowanie przełożonych o przeszkodach w realizacji zadań. Ponadto oceny okresowe powódki i pracownicy – A. K. za rok 2016r. były identyczne, zaś za okres wcześniejszy obejmujący 2014 i 2015r. A. K. osiągnęła wyższy wynik o jeden punkt.

W ramach wyboru w zakresie rozwiązania umowy o pracę pomiędzy powódką i A. K., przełożona obu pracownic – Dyrektor Finansowy – Główna Księgowa, postanowiła przeprowadzić test kompetencji. Zdaniem M. M. test kompetencji był jedynym obiektywnym sposobem na wytypowanie osoby, z którą pozwana będzie mogła rozwiązać stosunek pracy. W dniu rozpoczęcia testu M. M. zwróciła się do prezesa zarządu spółki o przygotowanie dwóch wypowiedzeń umów o pracę. Dla pracownika A. K. zostało przygotowane wypowiedzenie umowy o pracę ze wskazaniem jako przyczyny konieczna redukcja etatów w biurze finansowo – księgowym oraz ocena kompetencji pracowników.

O przeprowadzeniu testu w dniu 15 maja 2017 roku poinformowała wymienione pracownice - M. P. (2). Test dotyczył wiedzy elementarnej z podstaw rachunkowości. Składał się łącznie z 45 pytań, ogólnych oraz pozostałych 6 pytań, które dotyczyły Polityki Rachunkowości obowiązującej w pozwanej spółce. Test miał na celu wyłonienie pracownicy, która posiada większą wiedzę i której można by było zwiększyć zakres obowiązków pracowniczych. Pozwana przeprowadziła test na zasadach równości. Czas trwania testu wynosił 60 minut. Test był sprawdzany komisyjnie w obecności Dyrektora Finansowego- Głównego Księgowego, przedstawiciela kadr oraz radcy prawnego spółki, którzy na arkuszach testowych złożyli swe podpisy.

Powódka uzyskała 19 punktów, zaś A. K. 39 punktów. Pozwana postanowiła wręczyć wypowiedzenie umowy powódce i anulowała przygotowane wypowiedzenie dla A. K..

/Dowód: zeznania świadka M. M. karta 158-163 eprotokół karta 168, zeznania świadka E. B. karta 152-158 eprotokół karta 168, zeznania świadka A. K. karta 163-166 eprotokół karta 168 , częściowo zeznania powódki karta 148-152 eprotokół karta 168 w związku z kartą 212-217 eprotokół karta 218, poświadczone kopie pism pozwanego do (...) (...) karta 88,89, pismo (...) (...) –karta 90, test kompetencyjny powódki – akta osobowe powódki cz. C (brak numeracji kart), test kompetencyjny A. K. w aktach osobowych cz. C (brak numeracji kart), Poświadczone kopie dwóch ocen okresowych A. K. karta 91-108, kopie dwóch ocen okresowych powódki karta 17-34, karta opisu stanowiska pracy A. K. z akt osobowych cz. B (brak numeracji karty)/

Pozwana nie oceniała negatywnie dotychczasowej pracy powódki.

/Dowód: zeznania świadka M. M. karta 158-163 eprotokół karta 168/

W dniu 15 maja 2017 roku pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 sierpnia 2017 roku. W przyczynach wypowiedzenia podano obecną sytuację ekonomiczną pozwanej spółki i związane z tym zmiany organizacyjne. Rozwiązanie stosunku pracy nastąpiła z przyczyny niedotyczącej pracownika, spowodowane koniecznością redukcji etatów w (...) oraz oceną kompetencji pracownika.

Powódka z dniem 22 maja 2017 roku zwróciła się z prośbą do pozwanej o przywrócenie jej do pracy, motywując to bardzo trudną sytuacją życiową. W odpowiedzi na pismo powódki, pozwana poinformowała ją o podtrzymaniu decyzji z dnia 15 maja 2017 roku, wskazując na przyczynę rozwiązania stosunku pracy niedotyczącą pracownika i spowodowane koniecznością redukcji etatów u pozwanej.

Powódce wystawiono pozytywne referencje, w zakresie prawidłowego świadczenia przez nią pracy u pozwanej.

/Dowód: rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem – cz. C akt osobowych powódki (brak numeracji karty), prośba powódki - cz. C akt osobowych powódki (brak numeracji karty), kopia pisma pozwanej, - cz. C akt osobowych powódki (brak numeracji karty), zeznania świadka E. B. karta 152-158 eprotokół karta 168, zeznania świadka A. K. karta 163-166 eprotokół karta 168, częściowo zeznania powódki karta 148-152 eprotokół karta 168 w związku z kartą 212-217 eprotokół karta 218/

Obowiązki powódki do dalszego wykonywania głównie przejęła A. K. w zakresie: prowadzenia pełnej obsługi kasy, wprowadzania, dekretacji i księgowania rejestrów kasowych, wprowadzania, dekretacji i księgowania dokumentów finansowo-księgowych opłacanych gotówką, bieżące kojarzenie płatności gotówkowych z dokumentami zakupu i sprzedaży, wprowadzenie i rozliczenie inwentaryzacji, przygotowywanie i rozliczanie oraz dekretacja i księgowanie delegacji zagranicznych, dekretacja i księgowanie delegacji krajowych, prowadzenie rejestru oraz bieżącego śledzenia rozliczeń zaliczek, prowadzenie ewidencji kart bankowych i koordynowania procesów związanych z ich użytkowaniem, bieżące uzgadnianie sald kont zespołu (...) z zakresu pozostałych rozrachunków z pracownikami oraz rozrachunków z tytułu (...).

Ponadto pozostali pracownicy - D. Z. w zakresie przygotowywania i rozliczania oraz dekretacji i księgowania delegacji zagranicznych, organizacji ubezpieczeń pracowników związanych z wyjazdami zagranicznymi oraz E. G. w zakresie przygotowania i terminowego przekazywania zgodnie z przepisami sprawozdań do NBP.

/ Dowód: zeznania świadka M. M. karta 158-163 eprotokół karta 168, zeznania świadka E. B. karta 152-158 eprotokół karta 168, zeznania świadka A. K. karta 163-166 eprotokół karta 168, karta stanowiska pracy E. G. z dn. 18 maja 2017 roku z akt osobowych cz. B (brak numeracji karty), karta opisu stanowiska pracy A. K. z dn. 18 maja 2017 roku z akt osobowych cz. B (brak numeracji karty)/

Od 2016 roku w (...) Grupie (...), do której należy pozwana spółka wprowadzony został kodeks etyki. W kodeksie etyki wskazano, że nie toleruje się żadnych form kumoterstwa czy nepotyzmu. W kodeksie etyki postanowiono, że nie zaleca się zatrudniania osób będących w relacji rodzinnej, pokrewieństwa lub powinowactwa z pracownikiem o ile prowadzi to do powstania stosunku zależności bądź podległości służbowej.

/dowód: wyciąg z kodeksu etyki karta 137-139/

Sąd dokonał następującej oceny dowodów:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zebranych i przeprowadzonych w sprawie dowodów, które poddano ocenie zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c. Sąd dokonał oceny wiarygodności i mocy dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego.

Sąd oparł się na dowodach w postaci dokumentów złożonych do akt sprawy, dokumentów zawartych w aktach osobowych powódki oraz aktach osobowych pracownic pozwanej - A. K. i E. G..

Sąd ponadto oparł się na zeznaniach świadków: E. B. (karta 152-158), M. M. (karta 158-166) A. K. (karta 163-166) oraz częściowo zeznaniach powódki B. T. (karta 148-152 w związku z kartą 212-217).

Dowody z dokumentów uznane zostały za wiarygodne, albowiem nie budzą one zastrzeżeń, co do autentyczności, tym bardziej, że żadna ze stron nie negowała ich mocy dowodowej.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków, albowiem zeznania te były spójne, logiczne i konsekwentne, pozostawały również w zgodzie z pozostałym materiałem dowodowym w sprawie. Sąd stwierdził, że przedmiotowe zeznania pozostają zgodne z pozostałym materiałem dowodowym zebrany w aktach postępowania oraz znajdują również potwierdzenie w dokumentach, które na skutek inicjatywy obu stron procesu zostały w aktach zgromadzone. Sąd uznał je za wiarygodne źródła dowodowe oraz poczynił podstawą wydanego rozstrzygnięcia, w szczególności w kwestii towarzyszących rozwiązaniu umowy o pracę z powódką, przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę, charakteru jej pracy i pozostałych pracowników zatrudnionym w pionie (...), sposobu typowania do zwolnienia powódki, niemożności dalszego zatrudnienia powódki, przyjętych kryteriów doboru pracownika do zwolnienia oraz w zakresie kwalifikacji zawodowych świadka A. K., jej powiązań z pracownicą –M. P. (2). Zeznania te wzajemnie ze sobą korespondowały, tworzyły razem spójną i logiczną całość.

Sąd jedynie częściowo oparł się na zeznaniach powódki B. T., w szczególności w zakresie w jakim zeznawała na okoliczności związane z jej przebiegiem zatrudnienia, wykonywanych przez nią obowiązków, okoliczności związanych z rozwiązaniem z nią umowy o pracę. W dalszym zakresie, w ocenie Sądu, zeznania powódki mają charakter nacechowany ocennością i przedstawiają jedynie jednostronny obraz zdarzeń związanych z przeprowadzeniem testu kompetencyjnego i powinowactwa pracownicy A. K., który nie znajduje oparcia w materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jako niezasadne nie zasługiwało na uwzględnienie.

Przedmiotem niniejszego postępowania była kwestia zasadności rozwiązania z powódką umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Zgodnie z treścią przepisu art. 45 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, 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. W niniejszej sprawie powódka domagała się przywrócenia do pracy.

Przechodząc do analizy zgodności z przepisami o wypowiedaniu umów o pracę dokonanego przez pozwaną wypowiedzenia, stwierdzić należy w pierwszej kolejności, iż wymogi formalne wypowiedzenia określa przede wszystkim art. 30 § 3, 4 i 5 Kodeksu pracy. Zgodnie ze wskazanym zakresem tego przepisu wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, dokonane przez pracodawcę powinno mieć formę pisemną, wskazywać przyczynę wypowiedzenia oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu. Szczególną uwagę należy również zwrócić na treść art. 30 § 4 Kodeksu pracy, który przewiduje powinność wskazania w piśmie zawierającym oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy. Przy czym powinność tę należy rozumieć nie jako możliwość, a obowiązek pracodawcy, którego uchybienie powoduje naruszenie przepisów o wypowiedzeniu. Z kolei ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę winna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę. Na tle zgodności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z przepisami prawa ukształtował się w orzecznictwie jednolity pogląd, podzielany przez Sąd orzekający w niniejszej sprawie, iż przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa, konkretna i rzeczywista. Skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy, przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę. Skład orzekający w niniejszej sprawie w pełni podziela poglądy zaprezentowane przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 stycznia 2011 roku w sprawie I PK 152/10, iż wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Natomiast wymóg konkretności może być spełniony poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane. W tym samym tonie wypowiedział się również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 lutego 2009 roku w sprawie II PK 156/08, w którym dodatkowo konkretność przyczyny wypowiedzenia odniósł do jej weryfikowalności w drodze ewentualnej kontroli sądowej. O potrzebie konkretyzacji i precyzowania ujęcia przyczyn w wypowiedzeniu, celem umożliwienia pracownikowi rzeczowej obrony w razie sporu sądowego, wspomina również wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012 roku w sprawie II PK 60/12. W ten sposób ustawodawca stara się zapewnić rzeczywistość, a nie tylko iluzoryczną ochronę trwałości stosunku pracy.

W oświadczeniu o wypowiedzeniu stosunku pracy pracodawca ma obowiązek podać wszystkie przyczyny tegoż wypowiedzenia. W stosunku do umowy o pracę na czas nieokreślony został sformułowany wymóg zasadności wypowiedzenia. Ustawodawca w art. 38 § 2 i w art. 45 Kodeksu pracy posługuje się terminem „wypowiedzenie nieuzasadnione”, nie precyzując jednak zakresu znaczeniowego tego zwrotu. W związku z powyższym ów termin stanowi klauzulę generalną, dlatego dla znalezienia jej znaczenia należy zastosować reguły i oceny pozaprawne. Podczas ustalania interpretacji tego zwrotu, należy przeanalizować konkretny przypadek w sposób zindywidualizowany. Dla uznania zasadności wypowiedzenia decydujące znaczenie ma rodzaj przyczyny i jej ciężar gatunkowy. Dlatego w każdym przypadku przyczyna wypowiedzenia powinna być konkretna, prawdziwa i poparta stosownymi dowodami.

Jak wynika z treści oświadczenia pozwanego pracodawcy z dnia 15 maja 2017 roku o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, przyczyną uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę z powódką była sytuacja ekonomiczna Spółki i związane z tym zmiany organizacyjne. Rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn nie dotyczącej pracownika, spowodowane koniecznością redukcją etatów w (...) oraz ocena kompetencji pracownika.

Redukcja zatrudnienia jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była wielokrotnie przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego, sądów powszechnych oraz doktryny prawa pracy. Na podstawie dorobku orzecznictwa oraz piśmiennictwa niewątpliwie stwierdzić należy, że Sąd, co do zasady, w postępowaniu z odwołania pracownika od wypowiedzenia, którego podstawą jest likwidacja/redukcja stanowiska pracy, nie powinien dokonywać analizy konieczności zmian restrukturyzacyjnych w zakładzie pracy, ponieważ nie jest rolą Sądu wkraczanie w działalność pracodawcy. O tym czy występuje konieczność dokonania zmian organizacyjnych należy do autonomii zarządczej

pracodawcy, przy czym wskazać należy, że ingerencja Sądu jest dopuszczalna, jeżeli likwidacja stanowiska pracy jest nieprawdziwą przyczyną wypowiedzenia, albowiem miała charakter pozorny, co ma miejsce zawsze wówczas, gdy na miejsce zwalnianych pracowników zatrudnienia się innych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 2014 roku w sprawie I PK 271/13).

W pierwszej kolejności należy wskazać, iż Sąd uznał za wiarygodne co do zasady wszystkie zebrane w sprawie dowody. Dowody w postaci dokumentów, pism i zaświadczeń nie były kwestionowane przez strony. Natomiast źródła osobowe w postaci świadków i stron dawały obraz sytuacji w jakiej znalazła się pozwana Spółka i jakie kroki zostały podjęte celem jej naprawy. Podkreślić w tym miejscu należy, że kontroli sądu nie podlega ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji i ograniczenia zatrudnienia pracowników, lecz tylko ocena zasadności i słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników na stanowiska pracy i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 1997 roku. I PKN 401/97).

Przedkładając powyższe na kanwę tej sprawie, stwierdzić należy, że fakt zmian strukturalnych w pozwanej spółce powiązanych z koniecznością redukcji zatrudnienia wynikał zarówno z zeznań świadka E. B. jak i M. M. i znajduje pełne potwierdzenie w złożonych dokumentach do akt sprawy. Zdaniem Sądu, fakt restrukturyzacji w spółce nie budzi wątpliwości. Restrukturyzacja może polegać na zmianie struktury zatrudnienia poprzez zmianę zakresu działalności spółki bądź profilu działalności. W tej sprawie restrukturyzacja spółki polegała na ograniczeniu zatrudnienia i typowaniu do zwolnienia osób z różnych działów spółki. Ograniczenie zatrudnienia, likwidacja stanowisk pracy jest prawem pracodawcy i sąd nie ma kompetencji do oceny takiego działania pracodawcy, albowiem są to czynności zarządzające zakładem pracy. W sprawie w której do rozwiązania umowy o pracę dochodzi z przyczyn nie dotyczących pracownika kompetencje sądu ograniczają się z zbadania zasadności rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem w kontekście doboru do zwolnienia pracowników w ramach zmian organizacyjnych pracodawcy.

W pierwszej kolejności warto podkreślić, iż od wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2008 roku, I PK 85/08 jako dominująca jawi się linia orzecznicza, w której Sąd Najwyższy opowiada się za powinnością pracodawcy określania w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę kryteriów wyboru pracownika do zwolnienia (tak Sąd Najwyższy w wyrokach: z dnia 18 października 2011 roku, II PK 45/11, z dnia 1 czerwca 2012 roku, II PK 258/11, OSNP 2013 nr 11, poz. 128, z dnia 25 stycznia 2013 roku, I PK 172/12, OSNP 2014 nr 4, poz. 52, z dnia 10 września 2013 roku, I PK 61/13, z dnia 18 września 2013 roku, II PK 5/13). Gruntowną analizą tego problemu, z obszernym omówieniem dotychczasowego dorobku judykatury, zajął się Sąd Najwyższy w przywołanym wyroku z dnia 10 września 2013 roku, I PK 61/13, stwierdzając że w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy, gdyż pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów wyboru, pozbawiony jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru, co zazwyczaj wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia umowy.” (wyrok SN z 12 listopada 2014 roku. I PK 73/14).

Zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy wykazał, iż w chwili wręczenia powódce oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę, na tożsamym stanowisku pracy co powódka byli zatrudnieni jeszcze inni pracownicy. Zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem Sądu Najwyższego, pracodawca powinien w takiej sytuacji w oświadczeniu o wypowiedzeniu stosunku pracy wskazać kryteria doboru danego pracownika do zwolnienia, ponieważ tylko wtedy pracownik ma możliwość oceny trafności dokonanego wyboru. Jak wskazał Sąd Najwyższy w powołanym już uzasadnieniu wyroku z dnia 3 września 2013 roku, wydanego w sprawie I PK 41/13: „Potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy”. Sąd orzekający w niniejszej sprawie w całej rozciągłości podziela wywody Sądu Najwyższego szeroko uzasadnione w wyroku z dnia 25 stycznia 2013 roku, wydanego w sprawie I PK 172/12, gdzie Sąd ten podał, że w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników zatrudnionych na tych samych stanowiskach, to przyczyną wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Wskazanie tej przyczyny przesądza o tym, że spór

przed Sądem toczy się w ich granicach. Tym samym, stwierdzić należy, że częścią przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę w razie likwidacji jednego lub kilku spośród jednakowych stanowisk pracy są przyczyny uzasadniające wybór do zwolnienia danego pracownika spośród innych. Ten wybór winien bowiem opierać się na obiektywnych i usprawiedliwionych kryteriach takich jak kwalifikacje, staż pracy i jest on poddawany kontroli Sądu w sprawie z odwołania pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd orzekający w niniejszej sprawie podziela również pogląd Sądu Najwyższego zawarty w wyroku z dnia 22 marca 2016 roku, wydanym w sprawie I PK 100/15, w którym Sąd ten stwierdził, że w przypadku likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy oprócz wskazania przyczyny w postaci likwidacji stanowiska pracy w wypowiedzeniu powinny zostać także wskazane kryteria doboru pracownika do zwolnienia; zasada ta może jednak dotyczyć jedynie przypadków doboru do zwolnienia pracownika z większej liczby pracowników; ponadto wymóg ten nie dotyczy także sytuacji, jeżeli przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) jest oczywista lub znana pracownikowi.

Jako kryterium sprawiedliwe uznaje się powszechne kryterium kwalifikacji w kontekście przydatności do dalszego zatrudnienia. Wybór pracownika do zwolnienia należy do pracodawcy i jest jego prawem, przy czym może być on przez pracownika kwestionowany jeżeli między pracownikiem, a pozostałymi pracownikami istnieją poważne dysproporcje co do kwalifikacji zawodowych, wykształcenia, przydatności na danym stanowisku czy sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych. Przydatność na danym stanowisku jak i kwalifikacje mogą być zbadane testem kompetencyjnym. Odmienne, z punktu widzenia pracodawcy na aktualnym rynku pracy, dopuszczalne jest zastosowanie metod oceny pracowników, ich kompetencji, z pominięciem innych kryteriów, takich jak dotychczasowy przebieg pracy zawodowej, staż zatrudnienia, doświadczenie zawodowe, formalne kwalifikacje czy też sytuacja rodzinna. Kryterium doboru do zwolnienia jest oceną specyficznych, istotnych z punktu widzenia pracodawcy kompetencji pracownika, przydatnych na określonym stanowisku pracy pod warunkiem, że owo kryterium będzie zastosowane równo wobec wszystkich porównywanych pracowników. Pracodawca ma prawo do wyboru kryterium, które umożliwia wyselekcjonowanie pracowników posiadających wiedzę pożądaną przez pracodawcę, aczkolwiek zgodną z wyznaczonymi obowiązkami i wymaganiami. Pracownik nie decyduje o wyborze kryterium ale pracodawca. Wybór kryterium przez pracodawcę jest powiązany z charakterem prowadzonej działalności. W niektórych zawodach kwalifikacje wraz z doświadczeniem zawodowym mają pierwszeństwo przed kwalifikacjami samoistnymi. W innych zawodach to kwalifikacje i kompetencje mają pierwszeństwo przed stażem i doświadczeniem zawodowym. Z punktu widzenia przepisów prawa pracy, w tym zasady niedyskryminacji i równości pracowników ważnym jest to, aby kryterium doboru do zwolnienia było jednakowe dla porównywanych pracowników. Zdaniem Sądu, wbrew twierdzeniom powódki nie jest dopuszczalnym, sprawiedliwym i równym dokonywanie wyboru pracownika do zwolnienia na podstawie analizy jego sytuacji osobistej, gdyż to wiązałoby się z analizą majątku, albowiem jedynie przez przyzmat majątku posiadanego możnaby dokonać oceny sprawiedliwości wyboru do zwolnienia, a to z kolei byłoby kryterium niezwiązanym z pracą zawodową i jako takie miałoby charakter dyskryminujący, skoro majątek może być posiadany z różnych źródeł przykładowo z pracy dwóch osób jak przy wspólności ustawowej małżeńskiej.

Sąd nie znalazł żadnych podstaw do uznania, że w sprawie powinien mieć wpływ na wybór do zwolnienia fakt istnienia powinowactwa pomiędzy A. K. a M. P. (2) – która nie jest przełożoną A. K., ale jest pracownikiem tego samego działu spółki. Przede wszystkim stwierdzić należy, że Kodeks Etyki, na który powołuje się powódka zaczął obowiązywać w spółce w 2016 roku, co wynika z niezaprzeczonego twierdzenia strony pozwanej. W powoływanym przez powódkę kodeksie etyki zakaz zatrudniania powinowatych dotyczy zatrudniania czyli przyjmowania do pracy pracowników w takim charakterze. Celem powyższego zapisu jest wyeliminowanie sytuacji w której osoby z powiązaniem rodzinnym występują w podległości służbowej. Omawiany zapis dotyczy jednakże rekrutacji pracowników na przyszłość, a nie obowiązku zwalniania pracowników już pracujących. W tej sprawie świadek M. M. zeznała, że w pozwanej spółce istnieje specyficzna sytuacja, w której są pozatrudniane rodziny. Z zeznań tych wnioskować należy, że wcześniej przed wejściem w życie kodeksu etyki w firmie pozwanej zatrudniano pracowników powiązanych rodzinnie. Jednakże zauważyć należy, że przed 2016 rokiem nie obowiązywał zapis istniejący obecnie w kodeksie etyki. Z tej części rozważań wywieść więc należy, że nie można w niniejszej sprawie kreować typowania do zwolnienia w świetle kryterium nie mającego żadnego związku z kompetencjami czy też potrzebami pracodawcy dokonującego redukcji zatrudnienia.

Powstanie relacji rodzinnych przed wejściem w życie przepisów etyki w zatrudnieniu nie może prowadzić w świetle takiego klucza do redukcji zatrudnienia, skoro nie ma to żadnego związku z procesem pracy.

Przekładając powyższe rozważania na kanwę niniejszej sprawy stwierdzić należy, że pozwany pracodawca wskazał, że przyczyną wyboru powódki do zwolnienia był wynik testu kompetencyjnego.

Na gruncie niniejszej sprawy, nie budzi wątpliwości Sądu, iż powódka została zapoznana z kryterium doboru jakim kierowała się pozwana, podejmując decyzję o rozwiązaniu z nią stosunku pracy, zaś kryterium to zostało wskazane w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Jak wynika z poczynionych ustaleń faktycznych, dokonanie doboru pracownika do zwolnienia było poprzedzone przygotowaniem. M. M. dokonał w pierwszej kolejności wyselekcjonowania osób typowanych do zwolnienia i wyboru dokonała kierując się racjonalnymi i logicznymi przesłankami to jest braku wyższego wykształcenia. Z grupy 3 osób wyselekcjonowanych w tej kategorii z działu finansowo – księgowego, dyrektor dokonała wyboru dwóch – powódki oraz A. K., albowiem analiza doświadczenia zawodowego E. G. pozwalała na uznanie, że pomimo średniego wykształcenia ma ona wyższe kompetencje od pozostałych osób w tej kategorii, albowiem pracowała na stanowisku zastępcy głównego księgowego.

W ocenie Sądu, powyższe działanie pozwanej było uprawnione, skoro bowiem pozwana kierowała się kompetencjami, to niewątpliwie wyższe kompetencje pracownika dają możliwość wyeliminowania tej osoby z wyboru do zwolnienia, albowiem pod względem kompetencji osoba ta nie byłaby na równym poziomie z pracownikami porównywanymi.

W ramach wyboru do typowania do wypowiedzenia umowy o pracę pomiędzy powódką i A. K., przełożona obu pracownic – Dyrektor Finansowy – Główna Księgowa, zdecydowała o przeprowadzeniu testu kompetencji. Sąd podzielił twierdzenie pozwanej, że test kompetencji był to jedyny obiektywny sposób na wytypowanie osoby, z którą pozwana będzie mogła rozwiązać stosunek pracy, skoro ocena pracy i kwalifikacje dwóch porównywanych osób były takie same.

Przedmiotowy test dotyczył wiedzy elementarnej z podstaw rachunkowości. Składał się łącznie z 45 pytań, ogólnych - 39 oraz pozostałych 6 pytań otwartych – wyżej punktowanych, które dotyczyły Polityki Rachunkowości obowiązującej w pozwanej spółce. Łącznie z testu pracownik mógł otrzymać maksymalnie 51 punktów. Test miał na celu wyłonienie pracownika, który posiada większą wiedzę i któremu można by było zwiększyć zakres obowiązków pracowniczych. Pozwana przeprowadziła test na zasadach równości. Żadna z pracownic wytypowanych do zwolnienia i do przeprowadzenia testu nie wiedziała o zamiarach pracodawcy do momentu rozpoczęcia testu. Zdaniem Sądu, takie działanie pozwanej było dozwolone, gdyż po pierwsze eliminowało stres i rozważanie celowego przygotowania się i jednocześnie w sposób rzetelny weryfikowało wiedzę pracowników.

Na kanwie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie stwierdzić należy, że postępowanie dowodowe przeprowadzone nie pozwalało na dokonanie ustalenia podnoszonego przez powódkę, że A. K. wiedziała o teście z uwagi na powinowactwo z M. P. (2). Powyższemu zaprzeczyła A. K., która zeznając wskazywała na zaskoczenie w związku z wezwaniem do napisania testu, a jednocześnie podała, że ona jak i powódka zastanawiały się czy podjąć decyzję o przystąpieniu do testu /karta 164/. Sąd zauważa jednocześnie, że zarówno decyzja o przeprowadzeniu testu jak i treść testu została przygotowana przez M. M., która jako osoba zatrudniona w pozwanej spółce w 2017 roku nie mogła kierować się żadnymi nieobiektywnymi kryteriami. Świadek M. M. zeznała że była osobą /świeżą, nie znała ludzi/.

Po przeprowadzeniu testu sprawdzany był on komisyjnie w obecności Dyrektora Finansowego- Głównego Księgowego, przedstawiciela kadr oraz radcy prawnego spółki, którzy na arkuszach testowych złożyli swe podpisy. Pozwana była przygotowana na wręczenie wypowiedzenia jednej z dwóch pracownic w zależności od osiągniętych wyników testu, co potwierdza zawartość akt osobowych A. K., w których znajduje się wypowiedzenie umowy o pracę anulowane po przeprowadzonym teście. Powódka w wyniku uzyskała 19 punktów na 51 możliwych do otrzymania

na zaś A. K. 39 punktów na 51 możliwych. Z uwagi na wynik testu pozwana wręczyła wypowiedzenie umowy o pracę powódce.

Sąd w niniejszej sprawie dokonał analizy nie tylko samego kryterium zastosowanego przez pozwaną spółkę, ale również treści testu kompetencyjnego w kontekście zakresu obowiązków powódki. W ocenie sądu orzekającego prawem pracodawcy jest weryfikacja do wytypowania do zwolnienia pracownika i przeprowadzenie testu kompetencji służącemu weryfikacji. Jednakże zauważyć należy, że weryfikacja kompetencji w formie testu może być przeprowadzona z punktu widzenia obowiązków oraz wymagań jakie pracodawca postawił przed pracownikiem. Należy zatem kryterium oceny pracodawcy uzależnić od stanowiska pracy i oczekiwań pracodawcy związanych z tym stanowiskiem, zaś powyższe powiązane jest najczęściej z wykształceniem kierunkowym pracownika /porównaj dodatkowo wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 roku (...) 428/98, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 czerwca 2012 roku II PK 258/11/.

W kontekście powyższych rozważań zauważyć należy, że powódka B. T., będąc zatrudnioną u pozwanej na stanowisku samodzielnej księgowej miała wykształcenie technika ekonomisty, zaś A. K. technika rachunkowości. Zgodnie z profilem wykształcenia zawodowego powódki i A. K. powinny one posługiwać się pojęciami z zakresu mikroekonomii oraz makroekonomii a ponadto posiadać umiejętności z prowadzenia rachunkowości, rozliczania danin publicznych, rozliczania wynagrodzeń, prowadzenia analizy finansowej. (...) ekonomista i technik rachunkowy w ramach swojego zawodu winien mieć wiedzę z zakresu sporządzania i kontrolowanie dowodów księgowych oraz kwalifikowania ich do księgowania, klasyfikacji aktywów i pasywów, wyceniania aktywów i pasywów w ciągu roku obrotowego i na dzień bilansowy, ewidencjonowania operacji bilansowych i wynikowych na kontach syntetycznych i analitycznych, planowania amortyzacji środków trwałych i dokonywanie odpisów amortyzacyjnych, a także winny mieć wiedzę dotyczącą sporządzania jednostkowych sprawozdań finansowych.

Powyższy zakres wiedzy zasadniczej zarówno technika ekonomisty jak i technika rachunkowości wynika chociażby z Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach /Dz. Ustaw 2012 poz. 184/.

Z zakresu obowiązków powódki wynikało natomiast, że obowiązkiem powódki jako samodzielnego księgowego było niewątpliwie wykonywanie pracy i poleceń przełożonego zgodnie z uregulowaniami wewnętrznymi, procedurami i powszechnie obowiązującymi przepisami. Pytania testowe w przeprowadzonym teście kompetencji dotyczące rachunkowości dotyczyły właśnie zakresu obowiązków powódki, skoro wywodziły się z przepisów prawa jak i w szczególności kojarzenia płatności, rozliczania inwentaryzacji, dekretacji wyciągów kont walutowych, uzgadnianiu sald, prowadzenia ewidencji – to były zadania w trakcie których, niezbędna była wiedza z zakresu ekonomii.

Zdaniem Sądu, analiza zakresu obowiązków powódki oraz jej wykształcenia zawodowego i umiejętności jakie powinna mieć w związku z wykształceniem prowadzi do oceny, że pytania postawione w teście kompetencji były pytaniami związanymi z obowiązkami pracowniczymi powódki i zatrudnieniem na stanowisku samodzielnego księgowego. Pracodawca miał więc prawo do porównania kompetencji obu pracowników, skoro treść testu w którym były pojęcia z mikroekonomii i makroekonomii nie wykraczał poza wiedzę konieczną do realizowania zadań przez pracownika.

Powyższa analiza przeprowadzona przez Sąd na potrzeby niniejszego postępowania co do wymaganej wiedzy technika rachunkowości i technika ekonomisty, prowadzi do wniosku, że wszystkie pytania zawarte w teście kompetencyjnym, stanowiły niejako podstawy zawodowego wykształcenia pracowników porównywanych i powinny być narzędziem pracy na stanowisku samodzielnej księgowej. Powódka otrzymała wynik jedynie na poziomie 19 punktów na możliwe 51, a zatem mniej niż połowa możliwych punktów do zdobycia, przy czym zauważalnym jest to, że powódka na pytania dotyczące polityki finansowej pozwanej spółki, prawidłowo odpowiedziała jedynie na jedno z nich. Gdyby powódka prawidłowo odpowiedziała na 6 ostatnich pytań otwartych z testu kompetencyjnego, to zdobyłaby dodatkowe 12 punktów, czyli miałaby 29 punktów.

W ocenie Sądu, realną przyczyną różnicy w wynikach testu kompetencyjnego pomiędzy osobami poddanymi testowi był fakt, iż A. K. w 2012 roku uzyskała tytuł technika rachunkowości, zaś powódka tytuł zawodowy w zakresie ekonomii

uzyskała 30 lat wcześniej, tj. w 1982 roku. Niewątpliwym zatem jest to, że od 1982 roku zmieniły się przepisy prawa dotyczące rachunkowości, księgowania, a obowiązkiem pracownika zatrudnionego na stanowisku samodzielnego księgowego jest aktualizacja wiedzy z tego zakresu na każdym etapie zmiany prawa.

Reasumując, w ocenie Sądu, pozwana zastosowała konkretne i sprawdzalne kryterium doboru, o którym powódka została poinformowana we wręczonym jej wypowiedzeniu. Tym samym, spełnione zostały przesłanki formalnej poprawności wręzonego wypowiedzenia. Sąd uznał jednocześnie, uwzględniając przyczynę, dla których dokonane było wypowiedzenie tj. sytuacja ekonomiczna pozwanej i związane z tym zmiany organizacyjne, że dokonane wypowiedzenie jest uzasadnione i spełnia przesłanki art. 30 par. 4 kp. Zastosowane kryterium rozważane na tle istniejącej sytuacji oraz sposób procedowania nad nim i transparentność przeprowadzenia testu kompetencyjnego, dają podstawy do uznania prawidłowości dokonanego wyboru pracownika do zwolnienia.

Dlatego też, uwzględniając poczynione ustalenia, na podstawie art. 30 par. 4 kp i art. 45 par. 1 kp a contrario oddalono powództwo, o czym orzeczono w punkcie I wyroku.

Na podstawie art. 98 kpc w zw. z par. 9 pkt 1 podpunkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804). rozstrzygnięto o kosztach procesu (punkt II wyroku), kierując się zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania, które powódka przegrała.

W orzeczeniu kończącym postępowanie w sprawie sąd orzeka o poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113. Z kolei art. 113 ust. 1 i 2 u.k.s.c. stanowi, że kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Z uwagi na fakt, że powódka była zwolniona od opłaty sądowej od pozwu i z uwagi na fakt, że przegrała sprawę, Sąd przejął tę kwotę na podstawie art. 113 u.k.s.c. na rachunek Skarbu Państwa (punkt III wyroku).

SSR Joanna Wojnicka - Blicharz