Sygn. akt IV P 68/16

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 lutego 2017 r.

Sąd Rejonowy w Szczytnie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Anna Podubińska
Ławnicy:	Dorota Rawska, Hanna Serowik
Protokolant:	st. sekr. sąd. Krystyna Hartung

po rozpoznaniu w dniu 17 lutego 2017 r. w Szczytnie

sprawy E. S. (1)

przeciwko Powiatowemu Inspektoratowi Weterynarii w P.

o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne

I. oddala powództwo,

II. zasądza od powódki na rzecz pozwanego tytułem kosztów zastępstwa procesowego kwotę 360 (trzysta sześćdziesiąt) złotych.

Sygn. akt IV P 68/16

UZASADNIENIE

Powódka E. S. (1) wniosła o uznanie za bezskuteczne oświadczenia pozwanego pracodawcy – Powiatowego Inspektoratu Weterynarii w P. z dnia 01 września 2016 r. doręczonego powódce w tym samym dniu o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem.

W uzasadnieniu swego stanowiska podniosła, że u pozwanego była zatrudniona na czas nieokreślony na stanowisku księgowej za wynagrodzeniem 3.806,38 złotych brutto. Jako przyczynę rozwiązania umowy pracodawca wskazał konflikt w zakładzie pracy, którego sprawczynią miała być powódka. Zdaniem powódki wypowiedzenie narusza art. 30 § 4 k.p., dopiero skonkretyzowanie przyczyny umożliwia ustosunkowanie się do niej. Powódce nieznane są podstawy skutkujące przyjęciem, że to jej zachowanie mogło być przyczyną konfliktu między pracownikami pozwanego. Pozwany ani ustnie, ani pisemnie nigdy nie informował jej o jakichkolwiek uchybieniach w pracy, które mogłyby zagrozić interesom pracodawcy, nie próbował też podjąć mediacji ze skonfliktowanymi stronami. Powódka nie jest sprawcą nieporozumień i konfliktów między pracownikami. Zdaniem powódki pracodawca nie uczynił nic, aby kształtować prawidłowe stosunki międzyludzkie wewnątrz zakładu pracy. W jej ocenie pracodawca oparł się na fałszywych oświadczeniach poszczególnych pracowników, obarczając powódkę winą za zaistniały stan rzeczy nie wskazując, iż decyzja o wypowiedzeniu umowy jest efektem samodzielnych ustaleń pracodawcy. Pracodawca nie

określił, jakie zasady współżycia społecznego naruszyła powódka, a jest to istotnym uchybieniem oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Na rozprawie w dniu 20 grudnia 2016 r. powódka podtrzymała swoje stanowisko, ewentualnie wnosząc o przywrócenie jej do pracy w razie upływu okresu wypowiedzenia.

W odpowiedzi na pozew pozwany Powiatowy Inspektorat Weterynarii w P. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów postępowania.

W uzasadnieniu podał, że powódka należycie wywiązywała się z obowiązku świadczenia pracy na jego rzecz, ale jej zachowanie w miejscu pracy było nieprzyjemne i uciążliwe wobec współpracowników. Początkowo zdarzały się epizody krzyków i inwektyw, zdarzało się też, że agresji słownej powódki towarzyszyło trzaskanie drzwiami. Zwracane jej uwagi odnosiły tylko czasowy skutek. Naganne zachowanie E. S. (1) nasiliło się wiosną 2016 r., kiedy jej podniesiony głos zakłócał pracę innych osób zatrudnionych u pozwanego. Pozwany kilkukrotnie odbył rozmowy z powódką, zwoływał z jej udziałem zebrania mające na celu skłonienie jej do zmiany zachowania, jednakże nie odniosły one żadnego skutku, gdyż nie widziała ona niczego niestosownego w swoim zachowaniu.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka E. S. (1) od 01 maja 2009 r. była zatrudniona w Powiatowym Inspektoracie Weterynarii w P. na stanowisku księgowej, na czas nieokreślony.

(bezsporne, zaświadczenie o zatrudnieniu i zarobkach, k. 16)

Relacje powódki z główną księgową, E. B. (1), od wielu lat przestały układać się prawidłowo. Tło konfliktu powstało, gdy w okresie zwolnienia lekarskiego głównej księgowej powódka przejęła częściowo jej obowiązki i pierwotnie nie otrzymała z tego tytułu premii, podczas, gdy taką przyznano E. B. (1), która mimo zwolnienia część zadań wykonała. Po proteście powódki premia została jej przyznana.

Od tego czasu jednak pomiędzy wymienionymi z różnym nasileniem dochodziło do konfliktów, powódka nie zawsze wykonywała wydawane jej polecenia służbowe, kwestionując zarówno sam fakt polecenia jej wykonania pewnych zadań, termin, w jakim kazano jej wykonywać, czy kolejność wykonywania poszczególnych czynności. Do nieporozumień dochodziło głównie na tle zakresu obowiązków powódki, która nie chciała wykonywać zadań dodatkowo zlecanych przez E. B. (1). Powódka angażowała w ten spór W. Z., pełniącego funkcję Powiatowego Lekarza Weterynarii, domagając się rozwiązywania doraźnych pojawiających się problemów z wykonaniem bieżących spraw, kolejnością ich wykonywania, ostatecznie E. B. (1) i powódka odbyły w związku z tym rozmowę z przełożonym, w następstwie czego ustalona została zmiana zakresu czynności powódki.

(dowód: zeznania E. B. (1), k. 48v-50v, zeznania powódki K 65v – 69, przesłuchanie pozwanego K70-71v)

Od 2014 r. na prośbę E. B. (1) wymienione pracownice zaczęły pracować w oddzielnych pokojach, co nie zażegnało jednak istniejącego między nimi sporu. Zdarzały się kłótnie, w trakcie których powódka wchodziła do pokoju E. B. (1), zgłaszała jej swoje uwagi, po czym wychodziła trzaskając drzwiami. W czasie tych awantur obie często podnosiły głos, co wielokrotnie było słyszalne dla innych pracowników.

Powódka wdała się także w konflikt z E. S. (2), zatrudnioną na stanowisku ds. zwalczania chorób zakaźnych, która zajmowała się m. in. merytorycznym sprawdzaniem rachunków, przedstawianych następnie powódce do sprawdzenia pod kątem spełnienia wymogów księgowych. E. S. (1) zarzucała E. S. (2) niewłaściwe i opieszałe wykonywanie obowiązków, apodyktycznie domagając się natychmiastowego wykonywania przekazywanej jej pracy, niezwłocznego udzielania odpowiedzi, informacji, wyjaśniania niezgodności, wątpliwości na styku ich obowiązków, wspierała żądanie gwałtownie kładąc dokumenty na biurko E. S., ignorowała to, że ta w danej chwili ta zajmowała się innymi obowiązkami**.** W trakcie jednej powstałej na tym tle kłótni E. S. (2) ostro używając wulgaryzmu oświadczyła, że ma

„gdzieś” to, czego ta od niej chce, powódka odpowiedziała jej, że ta jest najgorszym lekarzem, nazywała ją też cyt. „ostatnim chamidłem”.

Także w stosunku do innych pracowników powódka zachowywała się w sposób dominujący, wchodziła im w słowo i nie słuchała tego, co mieli jej do powiedzenia. Do konfliktów z powódką najczęściej dochodziło w sytuacjach, gdy miała ona zastępować innych pracowników w ich obowiązkach, bądź gdy miała ona uwagi do ich pracy, które wyrażała podniesionym głosem. Często wymagała też od nich, aby zrobili coś natychmiast, podczas gdy wykonywali w tym czasie inne swoje obowiązki.

(dowód: zeznania E. B. (1) k. 48v-50v, zeznania M. T. k. 50v-51v, zeznania E. O. (1) k. 52-53, zeznania D. J. k. 57-59, zeznania M. K. k 59v-61, zeznania E. S. (2) k. 61-63)

W kwietniu 2016 r. doszło do kolejnej kłótni powódki z E. B. (1), ta użyła argumentu, że wszyscy mają do powódki pretensje, wobec czego powódka zaczęła się domagać, by porozmawiać ze wszystkim. Wymienione cały czas kłócąc się głośno przeszły do pomieszczenia przełożonego, który był wówczas nieobecny w pracy. Zawołani zostali inni pracownicy, tj. M. T., D. J., M. K. i E. S. (2). Powódka domagała się od wymienionych, aby powiedziały, kto jest winien konfliktów, sugerując, że to główna księgowa była ich prowodyrem, jak również wypowiedzenia się, co jej samej zarzucają. Kiedy M. T., D. J. i M. K. wyrażały swoje zarzuty i uwagi wobec współpracy z powódką, ta wchodziła im w słowo, wykrzykiwała swoje zdanie i nie chciała ich słuchać. Powiedziała wymienionym, że główna księgowa musiała naopowiadać im kłamstw na temat jej pracy.

(dowód: zeznania E. B. (1) k. 48v-50v, zeznania M. T. k. 50v-51v, zeznania D. J., k 57, zeznania E. S. (2), k. 61v-62)

Powódka jeszcze następnego dnia w rozmowie z D. J. próbowała dociekać, co jest niewłaściwego w jej zachowaniu. Gdy ta objaśniała jej, że wprowadza w pracy konfliktową atmosferę, sugerując, że być może wykonuje zbyt dużo prac zewnętrznych, powódka nakrzyczała na nią, uznając te zarzuty za niezasadne.

(dowód: zeznania D. J., k 57v)

W dniu 25 kwietnia 2016 r. pracownicy pozwanego – D. J., M. K., M. T., E. B. (1), J. G., E. O. (2) i E. S. (2) złożyli pisemną petycję, w której zwracali uwagę na niewłaściwe postępowanie powódki E. S. (1) oraz brak możliwości dalszej współpracy z nią w warunkach i atmosferze, którą stwarza. Wskazali, że powódka zachowywała się jak osoba nieomylna, dominująca we wszystkich rozmowach, nie dająca dojść innym rozmówcom do głosu. Nadmienili też, że bez szacunku odnosiła się do głównej księgowej E. B. (1), jak również do samego Powiatowego Lekarza Weterynarii. Wymienieni zwrócili też uwagę na brak właściwej komunikacji interpersonalnej, gloryfikowanie własnej pracy, niechętne wykonywanie zastępstw wynikających z zakresu obowiązków, utrudnianie innym pracy, brak umiejętności współpracy z zespołem w przypadku odwrotnym niż czerpanie osobistych korzyści, manipulację pracowników.

(dowód: petycja pracowników pozwanego z 25.04.2016 r., k. 26)

Tego samego dnia oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia złożyła główna księgowa pozwanego, E. B. (1).

(dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem z 25.04.2016 r., k. 27)

Po otrzymaniu petycji, jeszcze tego samego dnia Powiatowy Lekarz Weterynarii W. Ż. zwołał zebranie pracowników, w tym powódki, na którym chciał wyjaśnić przyczyny konfliktu. Pozostali pracownicy przedstawiali wówczas swoje zarzuty do powódki, podczas gdy ona albo zmieniała temat rozmowy, albo przyznawała, że opisywane sytuacje miały miejsce, przy czym nie dostrzegała niczego niewłaściwego w swoim zachowaniu. Ostatecznie kierownik jednostki zasugerował, aby powódka porozumiała się z innymi pracownikami i przekonała ich do wycofania petycji, uprzedzając, że może zostać przez niego zwolniona, jeśli w tym okresie nie unormuje swoich relacji z załogą.

(dowód: zeznania E. B. (1), k. 48v-50v, zeznania M. T., k. 50v-51v, zeznania D. J., k 57-59, zeznania M. K., k 59-60, zeznania E. S. (2), k 61-63, zeznania E. O. (1), k. 52-53)

Jeszcze tego samego dnia powódka skorzystała z urlopu na żądanie, a następnie do 9 maja 2016 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim. Po powrocie do pracy powódka początkowo nie wdawała się w konflikty z innymi pracownikami. Jej relacje z główną księgową przez krótki okres uspokoiły się. Powódka zamykała się w swoim pokoju i wykonywała swoje obowiązki, nie powodując żadnych awantur.

Nadal dochodziło do sytuacji konfliktowych z E. S. (2).

Od połowy czerwca 2016 r. ponownie zaczęły się jednak kłótnie powódki z główną księgową, w trakcie których krzyczała i trzaskała drzwiami.

Wymieniona pismem z dnia 30 czerwca 2016 r. złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem, jako powód wskazując konflikt z E. S. (1).

(dowód: wypowiedzenie umowy o pracę z 30.06.2016 r. k 27, zeznania E. S. (2) k 61-63 zeznania E. B. (1), k. 48v-50v, zeznania D. J. K 58v, zeznania E. S. (2) k 62v)

W okresie od maja do lipca 2016 r. kilkukrotnie miały miejsce zebrania pracowników z Powiatowym Lekarzem Weterynarii, który proponował, aby powódka porozumiała się z osobami, które podpisały petycję. W. Ż. oznajmił powódce, że jeśli sytuacja nie poprawi się do końca lipca, albo ona rozwiąże umowę za wypowiedzeniem, albo on to zrobi. W dniu 28 lipca 2016 r. E. O. (2) złożyła pisemne oświadczenie, podtrzymując zarzuty zawarte w piśmie pracowników z dnia 25 kwietnia 2016 r. Z kolei D. J. w zbliżonym czasie wniosła o udzielenie jej urlopu bezpłatnego, powołując się na złą atmosferę w miejscu pracy, wywołaną zachowaniem powódki.

(dowód: zeznania E. B. (1), k. 48v-50v, zeznania E. O. (1), k. 52-53, zeznania D. J. k 57-59, oświadczenie E. O. (2) z 28.07.2016 r., k. 29)

W dniu 28 lipca 2016 r. miało się odbyć zebranie pracowników pozwanego z udziałem powódki, jednakże ta przez dwa dni z kolei skorzystała z urlopu na żądanie, a w sierpniu wykorzystała przysługujący jej urlop wypoczynkowy. Powódka wróciła do pracy w dniu 01 września 2016 r.

Tego też dnia Powiatowy Lekarz Weterynarii W. Ż. rozwiązał z powódką umowę o pracę za wypowiedzeniem, z zachowaniem 3#miesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazując 31 grudnia 2016 r. jako datę rozwiązania stosunku pracy. Jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy podał brak umiejętności pracy w zespole i nieprzestrzeganie zasad współżycia społecznego, co znalazło odzwierciedlenie m. in. w petycji wszystkich pozostałych pracowników z dnia 25.04.2016 r. Pozwany powołał się także na oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy przez główną księgową E. B. (1) i lek. wet. E. S. (2), które wskazywały na narastający konflikt z E. S. (1). Wskazał też na prośbę lek. wet. D. J., o urlop bezpłatny, którą motywowała napiętą i nerwową atmosferą, związaną z zachowaniem powódki. Pozwany wymienił także pismo lek. wet. E. O. (2), w którym oświadczyła ona, że nie wycofuje zarzutów przedstawionych w petycji pracowników.

(dowód: wypowiedzenie umowy o pracę z 01.09.2016 r., k. 8, przy ustalaniu całości stanu faktycznego oparto się nadto na zeznaniach W. Z. przesłuchiwanego w charakterze pozwanego K 69-71v, a nadto częściowo zeznaniach powódki K 65v-69v)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiadaniu 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. Z kolei stosownie do art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

W niniejszej sprawie jako przyczynę wypowiedzenia powódce umowy zawartej na czas nieokreślony pracodawca wskazał na jej brak umiejętności pracy w zespole i nieprzestrzeganie przez nią zasad współżycia społecznego, powołując się na petycję wszystkich pracowników oraz ich indywidualne oświadczenia, w których deklarowali m. in. chęć rozwiązania umowy o pracę lub korzystania z urlopu bezpłatnego, każdorazowo deklarując niechęć do współpracy z powódką z uwagi na jej uciążliwe zachowanie.

W orzecznictwie stwierdzono m. in., że w sprawach, w których czyni się pracownikowi zarzut naruszenia zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy, wskutek jego postępowania stwarzającego napięcia, konflikty i zagrożenia spokoju, istotne jest przede wszystkim to, czy przypisywane pracownikowi postępowanie miało rzeczywiście miejsce i jakie wywołało skutki, a nie motywy, jakimi kierował się pracownik (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lutego 1997 r. I PKN 15/97, OSNP 1997/20/400, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2011 r., I PK 239/10, LEX nr 896460).

Zdaniem Sądu należało odmówić wiarygodności twierdzeniom samej powódki, która zaprzeczała, aby przyczyniła się do powstania konfliktu w miejscu pracy. Jej stanowisko pozostawało bowiem w jaskrawej sprzeczności z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym.

E. S. (1) w pozwie podniosła, że nie są jej znane podstawy do przyjęcia, że jej zachowanie mogło stanowić przyczynę konfliktu z innymi pracownikami, w swoich zeznaniach także twierdziła, że w stosunku do współpracowników zachowywała się zawsze poprawnie, nigdy nie naruszała norm współżycia społecznego i zasad kultury, twierdziła, że nie rozumie przyczyn zaistniałej sytuacji. Wskazywała na leżące po stronie innych osób – głównie E. B. (1) - przyczyny samego konfliktu, jak i pojedynczych kłótni.

Tymczasem z zeznań wszystkich przesłuchanych na rozprawie świadków bezspornie wynika, że kilkukrotnie była ona przez nich informowana o tym, że nie akceptują szeregu jej zachowań, które wydatnie utrudniały współpracę z nią.

Powódka krytykowała innych pracowników, wytykając im błędy w pracy, często robiąc to podniesionym tonem**.** Niejednokrotnie zdarzało się jej także oczekiwać od innych osób natychmiastowego wykonania określonego zadania, jak poprawa omyłki w rachunku, mimo że w pracy nie była niczyim przełożonym i nie miała obowiązku organizowania innym osobom pracy, a jednocześnie sprawa nie była ze swej istoty pilna, co wynika z zeznań E. S. (2), czy W. Z., który wskazywał, że zdarzyło mu się po zgłoszeniu jakiejś sprawy przez powódkę cofać E. S. , która szła już w teren nie dlatego, że sprawa była pilna, a dla „świętego spokoju".

Jednocześnie z zeznań przesłuchanych świadków wynika, że powódka bardzo stanowczo odpierała wszelkie zarzuty dotyczące jej pracy, niejednokrotnie posuwając się do krzyku i trzaskania drzwiami. Takich zachowań najczęściej dopuszczała się wobec głównej księgowej, E. B. (1), oraz inspektora E. S. (2), z którymi najwięcej współpracowała z uwagi na powiązanie ich służbowych obowiązków. Co istotne, o takich negatywnych zdarzeniach z udziałem powódki zeznały nie tylko wymienione osoby, ale także wszyscy pozostali świadkowie, tj. M. T., E. O. (1), M. K. i D. J., które potwierdziły istnienie konfliktu między powódką a E. B. (1) i E. S. (2), przy czym jednoznacznie wskazywały na to, że zachowania w postaci krzyku i trzaskania drzwiami zawsze miały miejsce właśnie ze strony powódki. Choć wskazywały one, że także E. B. (1) krzyczała na powódkę, zaznaczały przy tym przewagę negatywnych zachowań ze strony powódki i podnosiły, że to ona inicjowała wszelkie spory.

Wymienieni świadkowie zeznali, że ze względu na zakres obowiązków nie mieli bezpośredniej styczności z powódką i jedynie sporadycznie musieli współpracować z nią przy wykonywaniu służbowych obowiązków. Okoliczność ta przekonuje, że wskazani pracownicy mogli zaobserwować przebieg konfliktu nie angażując się w niego, przez co mogli w sposób obiektywny dostrzec, po czyjej stronie leżała jego przyczyna. Nie mieli przy tym żadnego interesu w

rozstrzygnięciu sprawy na korzyść którejkolwiek ze stron. Ich zeznania były logiczne i wewnętrznie spójne, bowiem w tożsamy sposób opisywali te same zdarzenia, wyraźnie akcentując okoliczności, z którymi zapoznali na skutek bezpośrednich obserwacji, wskazując jednocześnie, jaką część zdarzeń znali ze słyszenia.

Co znamienne, pomimo sporadycznych interakcji z powódką wskazani świadkowie jednoznacznie twierdzili, że z uwagi na jej postawę nie widzą możliwości dalszej jej pracy w pozwanym Powiatowym Inspektoracie Weterynaryjnym w P.. Wskazywali oni, że pomimo szeregu podjętych rozmów powódka nie przyjmowała żadnych uwag i nie zmieniała swojej postawy. Jej kłótnie z E. B. (1) określali jako uciążliwe i zakłócające ich pracę, wymagającą spokoju i skupienia.

Do eskalacji konfliktu E. S. (1) z główną księgową, E. B. (1), doszło na początku kwietnia 2016 r., kiedy to powódka w rozmowie z M. T., D. J., M. K. i E. S. (2) dociekała, czy to w jej zachowaniu leży przyczyna kłótni w miejscu pracy. Powódka nie chciała zaakceptować twierdzącej odpowiedzi współpracowników, którzy przytaczali różne sytuacje z jej udziałem, a przede wszystkim świadkowie wskazywali na niewłaściwą i nieracjonalną reakcję powódki, która z jednej strony domagała się od nich wyjaśnień, a z drugiej nie chciała ich słuchać, wykrzykując swoje zdanie.

Należy wskazać, że z zeznań świadków przytaczających konkretne sytuacje, czy ogólnie opisujących tło konfliktu wynika, że znaczącą rolę ogrywała odmowa wykonywania obowiązków w zastępstwie innego pracownika- bądź doraźnie, jak w przypadku M. T., bądź powtarzająca się jak w odniesieniu do E. B.. Niezależnie od powodów, jakimi kierowała się E. S., trzeba wskazać, że w tak małym zespole, jaki pracował u pozwanego pozytywne nastawienie do konieczności przejmowania w koniecznych przypadkach także innych zadań, czy wzajemnej pomocy w przypadku większego obciążania, czy też pomocy przy sprawdzeniach i korekcie wykonanych czynności to niezbędny warunek harmonijnej pracy.

W ocenie Sądu właśnie podczas zdarzenia z początku kwietnia 2016 r. powódka z własnej inicjatywy zaangażowała się w konflikt z innymi osobami, które dotychczas zajmowały bierną postawę wobec jej sporu z główną księgową, nie podejmując w związku z tym żadnych kroków, choć już wówczas postrzegały one zachowanie E. S. (1) jako uciążliwe. Tym samym należy podzielić zapatrywanie pozwanego pracodawcy, że zachowanie powódki wskazuje na brak umiejętności pracy w zespole. Wymieniona skłóciła się nie tylko z osobami, z którymi musiała podejmować bieżącą współpracę, ale także zraziła do siebie dalsze osoby.

Pomimo skierowania przez wszystkich pracowników petycji w związku z jej zachowaniem, a także interwencji podjętej przez pracodawcę, poprawa zachowania powódki miała charakter przejściowy i krótkotrwały. Już w połowie czerwca 2016 r. wróciła do swoich dotychczasowych zachowań, kłócąc się z główną księgową, podnosząc głos i trzaskając drzwiami. Pomimo tego, że podejmowała rozmowy z poszczególnymi pracownikami, były to jedynie prośby o wycofanie petycji, przy czym powódka nie przyznała, aby jej zachowanie było niewłaściwe i nie przeprosiła żadnego z nich. Nic nie wskazuje więc, aby po jej stronie leżała dobra wola nakierowana na poprawienie stanu relacji w miejscu pracy.

Nie można przy tym pominąć, że żaden z pracowników nie wskazywał, aby w miejscu pracy miał zatarg z inną osobą, niż powódka, bądź też by kto inny prowokował kłótnie, w których powódka brała udział. Świadkowie E. S. (2), D. J. i M. K. potwierdzili, że po odejściu powódki z pracy relacje układają się prawidłowo i nie mają miejsca żadne awantury. Wszyscy podkreślają, że mimo czynników, które mogą mieć ze swej natury konfliktogenny charakter- zwiększonej ilości obowiązków – z uwagi na sytuacje zewnętrzne- występujące choroby zakaźne oraz z drugiej strony mniejszą liczbę pracowników nie tylko nie dochodzi do żadnych sporów, nieprzyjemnych sytuacji, ale ogólnie atmosfera w pracy bardzo się poprawiła.

Wynika z tego, że właśnie powódka miała konfliktowe usposobienie, którego nie potrafiła pogodzić z dobrem swojego pracodawcy, które wymagało od niej prawidłowego układania swoich relacji służbowych.

Postępowanie dowodowe wykazały, że w pojedynczych sytuacjach związanych z powódką także inni pracownicy zachowywali się w sposób niepoprawny jednakże ich zachowania były reakcją zwrotną na postępowanie powódki.

Powyższe okoliczności w pełni przekonują, że podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia, w postaci braku umiejętności pracy w zespole i naruszania zasad współżycia społecznego w miejscu pracy, była rzeczywista. Wbrew twierdzeniom powódki była ona także dostatecznie sprecyzowana.

W orzecznictwie podniesiono, że konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) należy oceniać także z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNP 1999/18/577). Wobec zorganizowania przez pracodawcę kilku zebrań w sprawie zachowania powódki, a także przytoczenia przez niego szeregu pism pracowników, w tym przede wszystkim znanej powódce petycji z dnia 25 kwietnia 2016 r., nie sposób uznać, aby powołanie się na brak umiejętności pracy w zespole i naruszanie zasad współżycia społecznego było niezrozumiałe dla powódki. Doskonale wiedziała ona, że zarzucono jej utrudnianie pracy innym pracownikom pozwanego, którzy będąc narażonymi na jej wybuchowe reakcje nie mogli dostatecznie skupiać się na swoich obowiązkach, tym bardziej, że zarzuty te utrzymywały się przez okres kilku miesięcy.

Przy ocenie, czy podana przez przyczyna uzasadniała rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem, należało mieć na uwadze skutki zachowania powódki dla pozwanego pracodawcy.

Należy więc zauważyć, że istniejący konflikt w znacznym stopniu dezorganizował pracę Powiatowego Inspektoratu Weterynaryjnego w P.. Nie sposób pominąć, że petycja z dnia 25 kwietnia 2016 r. została podpisana przez wszystkich pozostałych pracowników pozwanego. Atmosfera w miejscu pracy była na tyle zła, że z uwagi na niechęć do dalszych kłótni z powódką wypowiedzenie złożyły E. B. (1) i E. S. (2). Z kolei D. J. złożyła wniosek o urlop bezpłatny, motywując go niechęcią do pracy z powódką. Sytuacja ta wymagała zdecydowanej reakcji pracodawcy, bowiem w krótkim czasie mógł utracić kilku pracowników zatrudnionych w pionie merytorycznym, a więc osób trudnych do zastąpienia, których praca stanowiła o istocie funkcjonowania inspektoratu. Pracownicy ci, przesłuchani na rozprawie, podtrzymują wolę zrezygnowania z pracy w przypadku, gdyby musieli nadal pracować z powódką.

W tym kontekście nie można podzielić zarzutów powódki, jakoby Powiatowy Lekarz Weterynarii W. Ż. nie próbował podjąć mediacji ze skonfliktowanymi stronami i nie uczynił nic, aby kształtować prawidłowe stosunki międzyludzkie wewnątrz zakładu pracy. Wymieniony od razu po zakomunikowaniu problemu przez pracowników zorganizował zebranie z udziałem powódki i umożliwił wszystkim wypowiedzenie się na temat przyczyn konfliktu. Wyznaczył przy tym powódce okres 2 miesięcy na poprawę relacji z pozostałymi pracownikami. Wymieniona nie zrobiła jednak nic, aby porozumieć się z nimi, w szczególności nie ustosunkowała się do swojego wcześniejszego zachowania, ani nie zaprzestała wszczynania awantur. W tej sytuacji nie można było wymagać od pracodawcy, aby pomimo uprzedniej próby zdyscyplinowania powódki pozostał pobłażliwy wobec jej negatywnych zachowań.

Podkreślić też trzeba, że także w czasie rozprawy część świadków podtrzymała swoje stanowisko, że nie widzi możliwości dalszej współpracy z powódką i w przypadku jej dalszego zatrudnienia będą rezygnować z pracy, przy czym w większości są to pracownicy merytoryczni- lekarze weterynarii, których zadania związane są bezpośrednio z tymi funkcjami, dla których został powołany Inspektorat Weterynarii. Przesłuchany jako pozwany Powiatowy Lekarz Weterynarii wskazał, że miał obawy, że w przypadku niepodjęcia takiej decyzji zostanie pozbawiony wszystkich takich pracowników.

Mając na uwadze powyższe, powództwo podlegało oddaleniu (punkt I wyroku).

W pkt II należało zasądzić od powódki, jako strony ponoszącej odpowiedzialność za wynik sporu, kwotę 360 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa strony przeciwnej przez profesjonalnego pełnomocnika będącego radcą prawnym. Należało mieć przy tym na uwadze, że zgodnie z § 21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie, do spraw wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie rozporządzenia stosuje się przepisy dotychczasowe do czasu zakończenia postępowania w danej instancji. Pozew w niniejszej sprawie został złożony w dniu 05 września 2016 r., wobec czego zastosowanie znajdowały stawki

rozporządzenia w brzmieniu sprzed 27 października 2016 r. Wysokość tych kosztów w kwocie 360 złotych wynika z § 9 pkt 1 ppkt 1 powołanego rozporządzenia.