

Sygnatura akt IV P 374/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 grudnia 2015 r.

Sąd Rejonowy w Ostrołęce IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Marek Cechowski

Ławnicy: M. B. (1)

S. W. (1)

Protokolant: sekretarz Justyna Kojtek

po rozpoznaniu w dniu 01 grudnia 2015 r. na rozprawie sprawy

z powództwa E. G.

przeciwko D. (...)(...) S. W. (2) (...) w O.

związane z wypowiedzeniem umowy o pracę

Orzeka:

1. Oddała powództwo w zakresie przywrócenia do pracy;
2. Zasądza od pozwanego D. (...)(...) S. W. (2) (...) w O. na rzecz powódki E. G. kwotę 14.160,00 (czternaście tysięcy sto sześćdziesiąt) złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę;
3. Zasądza od pozwanego D. (...)(...) S. W. (2) (...) w O. na rzecz powódki E. G. kwotę 3.004,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 60,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego;
4. Wyrokowi w punkcie 2 co do kwoty 4.720,00 złotych należności głównej nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

Sygn. akt IV P 374/14

UZASADNIENIE

E. G. w pozwie przeciwko D. (...)(...) S. W. (2) (...) w O. wniosła o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 29.08.2014 r. za bezskuteczne, w przypadku gdy upłynie okres wypowiedzenia umowy o pracę – przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, zgodnie z przepisami kodeksu pracy, zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania.

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie powódka wskazała, że w dniu 29.08.2014 r. J. B. (1) doręczyła jej rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, licząc do dnia 01.09.2014 r., który upływał z dniem 30.11.2014 r. Jako powód wypowiedzenia wskazano utratę zaufania, aroganckie i lekceważące zachowanie w stosunku do pracodawcy oraz pracowników różnych komórek DPS, wprowadzenie konfliktowej atmosfery w miejscu pracy, komentowanie decyzji, próśb i poleceń pracodawcy. W ocenie powódki oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę nie jest uzasadnione, przyczyna wypowiedzenia została wskazana

wadliwie, a mianowicie nie została ona dostatecznie skonkretyzowana, a przez to jest dla powódki niezrozumiała. (k. 3-4)

W odpowiedzi na pozew D. (...)w O. wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie zwrotu kosztów procesu, w tym zwrotu kosztów zastępstwa prawnego wg norm przewidzianych.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

E. G. w okresie od 27.10.2010 r. do dnia 30.11.2014 r. pracowała w D. (...) (...) S. W. (2) (...) w O. na stanowisku Kierownika Zespołu Mieszkalnego, na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Wynagrodzenie miesięczne powódki wyliczone, jako ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 4.720,00 zł brutto.

(bezsporne, potwierdzone dowodami – zaświadczenie o zarobkach z dnia 21.10.2014 r., k. 10, świadectwo pracy, k. 71)

Pismem z dnia 29.08.2014 r. wypowiedziano powódce umowę o pracę zawartą w dniu 27.10.2010 r. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia (art. 36 § 1 pkt 3 k.p.), licząc od dnia 01.09.2014 r., który upływał w dniu 30.11.2014 r. Jednocześnie zwolniono E. G. z obowiązku świadczenia pracy. Wcześniej, w okresie od 27 maja do 28.08.2014r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem powódce wręczyła Dyrektor Pozwanego jednocześnie odczytując treść pisma powódce w dniu 29.08.2014 r.

W czasie trwania okresu zatrudnienia pracodawca nie miał zastrzeżeń do pracy merytorycznej powódki.

Początkowo współpraca powódki z pozwanym /Dyrektor/układała się bardzo dobrze.

Począwszy od listopada 2013 r. do zakończenia stosunku pracy E. G. była skonfliktowana z dyrektorem D. (...)w O. J. B. (1). Również od początku 2014r. zachowanie powódki w stosunku do pracowników pozwanego zatrudnionych w sekretariacie, jak też działu kadr i księgowości stało się niegrzeczne i aroganckie. E. G. zakłócała przebieg okresowych zebrań kadry D. (...), zarzucała J. B. (1) nieprawidłowy sposób zarządzania placówką. Bardzo emocjonalnego sygnalizowania nieprawidłowości, jakie dostrzegała w pracy dyrektora placówki. Zachowanie powódki było co najmniej niestosowne, niegrzeczne, czym powódka zwracała na siebie uwagę.

W dniu 03.01.2014r. podczas spotkania z kadrą kierowniczą pozwanego powódka zachowywała się niestosownie, tj. wykrzykiwała, tupiała nogami, zarzucała dyrektorowi „rządy ubeckie, komunistyczne”.

Związki zawodowe, których członkiem była powódka, jak też była w ich Zarządzie - wyraziły zgodę na wypowiedzenie.

Postanowieniem z dnia 22.10.2015 r. umorzono dochodzenie w sprawie składania fałszywych zeznań przez C. Ł. (1) w toku rozprawy IV P 374.14 w dniu 17.03.2015 r. przed Sądem Rejonowym w Ostrołęce IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych tj. o czyn z art. 233 § 1 k.k.

Powyższe Sąd ustalił w oparciu o dowody:

Postanowienie o umorzeniu dochodzenia, k. 160-161), protokoły konfrontacji k. 190 do 197, zeznania świadka E. S. (1), k. 45-47 oraz 188 do 189, zeznania świadka K. M. (1), k. 47-49 oraz 176 do 177v, zeznania świadka E. R., k. 49-51, zeznania świadka E. K. (1), k. 51-52 oraz 180 do 181v, zeznania świadka C. Ł. (1), k. 52-53 oraz 182 do 183, zeznania świadka E. Ż., k. 53-55, zeznania świadka A. P. (1) k. 185 – 186, zeznania świadka A. S. (1), k. 55-57, zeznania świadka B. M., k. 73v, zeznania świadka R. O. (1), k. 75-75v, zeznania świadka D. B., k. 75-76, zeznania świadka S. D., k. 76, zeznania świadka M. Ł., k. 76-76v, zeznania świadka M. B. (2), k. 76v, zeznania świadka J. S., k. 76v-78, zeznania świadka A. S. (2), k. 78-78v oraz 178 do 179, zeznania świadka T. M. (1), k. 78, zeznania świadka L. G., k. 78v-79, zeznania świadka C. S. (1), k. 97v-80 oraz 174 do 175, zeznania świadka H. B. (1), k. 80-81, protokół cz. I, k. 89-90, protokół cz. II, k. 92-93, zeznania świadka E. K. (2), k. 108v-109v, raport ze szkoleń przeprowadzonych dla d. (...)w

O., k. 111, zeznania świadka J. P., k. 124v, przesłuchanie w charakterze stron powódki i pozwanego k. 199 do 202, dokumenty z akt osobowych powódki).

Sąd zważył, co następuje:

Na wstępie rozważań wskazać należy, iż między stronami postępowania istniał spór, co do zasadności przyczyny i okoliczności, wskazywanych przez stronę pozwaną, które doprowadziły do rozwiązania z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem. Strona pozwana w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę wskazywała, że „przyczyną wypowiedzenia jest utrata zaufania, aroganckie i lekceważące zachowanie w stosunku do pracodawcy oraz pracowników różnych komórek organizacyjnych DPS, wprowadzenie konfliktowej atmosfery w miejscu pracy, komentowanie decyzji, próśb i poleceń pracodawcy”. Powódka twierdziła natomiast, że przyczyny rozwiązania umowy o pracę, jaką w piśmie wypowiadającym jej umowę o pracę wskazała pozwana są tak ogólnikowe, niejasne i niekonkretne, że nie mogą one zostać przez powódkę zrozumiane. Na mocy art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna, uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Przyjmuje się, że przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i na tyle ważka, aby uzasadniała dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę. Każda przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę musi być rzeczywista, prawdziwa i konkretna (v. uchwała Pełnego Składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85). Jednym z podstawowych warunków formalnych wypowiedzenia jest konieczność wskazania przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony a w przypadku utraty zaufania konieczne jest opisanie konkretnych okoliczności powodujących utratę zaufania do pracownika. W tym miejscu podkreślić wypada, że Sąd nie kwestionuje tego, że utrata zaufania pracodawcy do pracownika, o ile wynika z uzasadnionych przesłanek, może stanowić przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy. Każdy bowiem pracodawca ma prawo doboru pracowników, a wypowiedzenie umów o pracę ma między innymi służyć racjonalizowaniu zatrudnienia zgodnie z jego potrzebami. Jest to szczególnie istotne w przypadku osób na stanowiskach kierowniczych, do których pracodawca – powierzając im znaczną swobodę decyzyjną – musi mieć absolutne zaufanie. Jednakże jak podnosi się w orzecznictwie, utrata zaufania musi mieć oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz nie może wynikać z samowoli lub wyłącznie subiektywnych uprzedzeń pracodawcy. Tymczasem strona pozwana ograniczyła się do wskazania: „utrata zaufania, aroganckie i lekceważące zachowanie w stosunku do pracodawcy oraz pracowników różnych komórek organizacyjnych DPS, wprowadzanie konfliktowej atmosfery w miejscu pracy, komentowanie decyzji, próśb i poleceń pracodawcy”. Zarzuty te są w ocenie Sądu sformułowane ogólnikowo i wieloznacznie, co więcej są w dużej mierze odzwierciedleniem subiektywnych odczuć dyrektora pozwanej placówki. Tym samym w ocenie Sądu nie sprecyzowano okoliczności przemawiającej za koniecznością rozwiązania stosunku pracy. W kontekście tak ogólnikowo, lakonicznie i niekonkretne wskazanej przez stronę pozwaną przyczyny rozwiązania stosunku pracy –w pełni zasługuje na uwzględnienie zarzut powódki, że wskazana przyczyna nie spełnia wymogów art. 30 § 4 k.p., a tym samym wypowiedzenie dotknięte było wadą formalną. Trafnie to wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z 31 marca 2009 r. (II PK 251/08), w którego ocenie „przy wskazaniu przyczyn wypowiedzenia istotna jest nie sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, lecz przyczyny, które ją spowodowały.”. Celem obowiązku wskazania pracownikowi przyczyny wypowiedzenia jest umożliwienie mu obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę. Zatem wskazanie przyczyny wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiałoby pracownikowi rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę (wyrok SN z 9 marca 2010r., I PK 175/09). Wymóg ten zazwyczaj jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób na tyle szczegółowy, z powołaniem opisów faktów i zdarzeń, ewentualnie dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Te okoliczności zostały dopiero wskazane w odpowiedzi na pozew. Przesłuchana w charakterze strony Dyrektor pozwanego J. B. zeznała, iż wręczając przedmiotowe wypowiedzenie odczytała treść tegoż pisma powódce i nie precyzowała przyczyn wypowiedzenia, gdyż powódka o to się nie zwracała. Pozwany w odpowiedzi na pozew wskazał, iż przyczyny wypowiedzenia szczegółowo zostały podane w piśmie pracodawcy do związku zawodowego o wyrażenie zgody na wypowiedzenie umowy o pracę powódce i dlatego powódka jako członek zarządu o tych przyczynach wiedziała. Analiza jednak tych dwóch pism wskazuje, że uzasadnienie

wypowiedzenia odnośnie przyczyn rozwiązania umowy o pracę skierowanym do zw. zawodowych pokrywa się z treścią późniejszego oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Mając na uwadze, iż pozwana nie widziała możliwości dalszej współpracy z powódka a powódka do ostatniej rozprawy również twierdziła, iż nie widzi możliwości dalszej współpracy z pozwanym /Dyrektor J. B./. Sąd nakłaniając strony do ugodowego zakończenia sporu uprzedzał strony o możliwości ewentualnego zasądzenia odszkodowania zamiast przywrócenia powódki do pracy, jednocześnie dopuszczając dowody na okoliczności związane z wypowiedzeniem tej umowy, a w szczególności na sposób zachowania się powódki w stosunku do Dyrektora i innych pracowników pozwanego – pod kątem celowości przywrócenia powódki do pracy.

I tak co do zasady - zgodnie z utrwalonym orzecnictwem Sądu Najwyższego wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Wypowiedzenie umowy o pracę uważa się za uzasadnione, jeżeli jest podyktowane niewłaściwym wywiązywaniem się pracownika z obowiązków jak też naruszenie obowiązku przestrzegania zasad współżycia społecznego (art. 8 i 94 pkt 10 k.p.). Jak wskazano w wyroku SN z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 2/08, OSNP 2009, nr 23-24, poz. 311, wynikający z art. 100 § 2 pkt 6 k.p. obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy obejmuje również powstrzymywanie się w miejscu pracy, jak i poza miejscem i czasem pracy od takich zachowań, które wywołują lub potęgują wzajemnie negatywny stosunek współpracowników i konflikty w środowisku pracy. Podkreślić też należy, że przy rozstrzyganiu o zasadności wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi zajmującemu stanowisko kierownicze, należy stosować ostrzejsze kryteria oceny jego pracy (zob. uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985 Nr 11, poz. 164; wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 8 marca 1977 r., I PRN 17/77, PiZS 1987 nr 5, s. 70; z dnia 6 października 1998 r., I PKN 373/98, OSNP 1999 Nr 21, poz. 68 oraz wyrok z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09, LEX nr 602696 oraz Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 października 2015 r. II PK 265/14 Lex 1827131). W orzecnictwie nie budzi wątpliwości, że stanowiska kierownicze z jednej strony wiążą się z wyższym zaufaniem pracodawcy, znaczną samodzielnością, większymi gratyfikacjami finansowymi i przywilejami pracowniczymi, z drugiej jednak strony pracodawca powierzając pracownikowi równie odpowiedzialną funkcję może stosować wobec niego ostrzejsze kryteria oceny i wyższe wymagania, zaś zakres obowiązków pracownika jest szerszy i bardziej elastycznie ukształtowany.

Według art. 45 § 1 k.p. pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, któremu wypowiedziano umowę o pracę w sposób nieuzasadniony lub z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, przysługują alternatywne roszczenia o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, a jeśli umowa uległa rozwiązaniu - o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Przepis art. 45 § 2 k.p. pozwala natomiast sądowi pracy nie uwzględnić zgłoszonego w pozwie żądania przywrócenia do pracy i w jego miejsce orzec o odszkodowaniu, jeżeli ustalili, że przywrócenie do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe. Zwrot "jeżeli ustalili" użyty w wymienionym przepisie wskazuje jednoznacznie, że przyznanie pracownikowi innego roszczenia niż przez niego wybrane, jest wyjątkiem, którego dopuszczalność zależy od ustalenia, iż przywrócenie do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe. Jak zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 25 marca 1999 r., I PKN 641/98 (OSNAPiUS 2000 Nr 11, poz. 416), **tylko bowiem odwołanie się do ocen powiązanych ściśle z podłożem faktycznym sprawy może stworzyć przeciwwagę dla przedstawionych w pozwie przesłanek zasadności żądania powrotu na dotychczas zajmowane stanowisko pracy**. Ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanego lub przekształconego stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy w jego dotychczasowej postaci ma szanse na prawidłowe funkcjonowanie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2011 r., II PK 276/10, LEX nr 949027). W orzecnictwie Sądu Najwyższego zostały wypracowane ogólne wytyczne oceny roszczenia o przywrócenie do pracy z punktu widzenia kryterium "celowości" dalszego zatrudnienia pracownika. Przyjmuje się, że ocena tego roszczenia w aspekcie przesłanek "celowości" dalszego zatrudniania pracownika powinna uwzględniać takie okoliczności, jak: rodzaj przyczyny wypowiedzenia definitywnego lub zmieniającego, podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy

wypowiadaniu umów o pracę), skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp.). Niemożliwość lub niecelowość wydania orzeczenia o przywróceniu pracownika do pracy uzasadniają zatem okoliczności wiążące się z jednej strony z funkcjonowaniem zakładu pracy, z drugiej zaś - z pewnymi, nawet niezawinionymi okolicznościami dotyczącymi osoby pracownika, najczęściej jednak z jego na tyle nagannym postępowaniem, że powrót do pracy tegoż pracownika byłby niewskazany (wyroki Sądu Najwyższego z 10 października 2000 r., I PKN 66/00, OSNP 2002 Nr 10, poz. 235 i z dnia 18 marca 2008 r., II PK 258/07, LEX nr 846571). Za niecelowością orzeczenia o przywróceniu do pracy przemawia uzasadnione przypuszczenie, że po restytucji stosunku pracy powtórzy się sytuacja, na którą zasadnie powoływał się pracodawca, jako na przyczynę zwolnienia pracownika w tym trybie. Przepis art. 45 § 2 k.p. ma też zastosowanie w przypadku utraty zaufania pracodawcy do pracownika, zwłaszcza gdy ten był zatrudniony na samodzielnym stanowisku. Orzecznictwo w sprawach związanych ze stosowaniem art. 45 § 2 k.p. pokazuje wreszcie, że częstymi przyczynami nieuwzględniania roszczeń o przywrócenie do pracy z uwagi na przesłankę niecelowości są cechy osobowościowe pracownika (jego konfliktowość, skłócenie z innymi pracownikami lub przełożonymi), i to o takim nasileniu, że nie sprzyjają one atmosferze pracy i są uciążliwością dla załogi oraz jej kierownictwa. W sprawie, w której czyni się pracownikowi zarzut naruszenia zasad współzycia społecznego w zakładzie pracy, skutek 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 motyw, jakimi kierował się pracownik /tak - wyrok SN z dnia 7 kwietnia 2011 r., I PK 239/10, LEX nr 896460. Powyższe wskazania były przedmiotem szeregu innych orzeczeń SN, w tym ostatnio wyroku SN z dnia 11 marca 2015 r., III PK 115/14, LEX nr 1683410.

Odnosząc to do n/n sprawy wskazać, należy, że nawet wówczas, gdy intencją pracownika jest sygnalizacja i usunięcie nieprawidłowości, jakie dostrzega w pracy, nie można zaakceptować podjętych przez niego działań kreujących konflikt. W dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego zagadnienie konfliktu między pracownikiem a pracodawcą rozpatrywane było co do zasady w zakresie oceny dopuszczalności zasądzenia na rzecz pracownika odszkodowania w miejsce żądania przywrócenia do pracy (art. 45 § 2 k.p.). Istnienie konfliktu świadczyć może bowiem o niecelowości orzeczenia restytucji stosunku pracy. Wypracowane na tej kanwie rozwiązania można i należy zastosować także w przypadkach - jak w niniejszej sprawie - gdy już sam konflikt stanowi przyczynę wypowiedzenia.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego od wielu lat nakazuje badanie, czy konflikt między pracownikiem żądającym przywrócenia do pracy a jego przełożonym (współpracownikiem) jest poważny, długotrwały, głęboki, a przede wszystkim zawiniony przez pracownika lub powstały na tle dotyczących go okoliczności (por. wyrok z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 110/99, stanowisko takie wywieść można a contrario z uzasadnienia wyroku z dnia 21 września 2001 r., I PKN 627/00). Można i należy także przypomnieć, że w świetle stanowiska Sądu Najwyższego, wyrażonego w wyroku z dnia 21 lutego 1997 r., I PKN 15/97, w sprawie, w której czyni się pracownikowi zarzut naruszenia zasad współzycia społecznego w zakładzie pracy, istotne jest przede wszystkim to, czy przypisywane pracownikowi postępowanie miało miejsce i jakie wywołało skutki. Nie mają natomiast większego znaczenia intencje pracownika. Bez wątpienia w niniejszej sprawie oceniane było wypowiedzenie dokonane na tle konfliktu istniejącego między powódką a jej przełożonym. Kluczowe znaczenie ma zatem dla sprawy, że konflikt taki wystąpił oraz, że u jego źródeł leżały zachowania powódki. Można rozumieć, że zachowania powódki stanowiły wynik nieprawidłowości, jakie w jej ocenie występowały w pracy np. żądanie przełożonego pisania notatek służbowych. Pracownik musi jednak umieć postawić granicę między taką krytyką a należyтым wykonywaniem obowiązków pracowniczych. Jak trafnie stwierdza Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 7 kwietnia 2011 r., I PK 239/10, pracownik pozostaje w stosunku pracy zobowiązany do wykonywania pracy podporządkowanej (art. 22 § 1 k.p.), a zatem ma obowiązek wykonywać pracę pod kierownictwem pracodawcy i w sposób przez niego określony. Nie należy do jego roli decydowanie o racjonalności działań, których podjęcie poleca mu pracodawca. Powinien także powstrzymać się od zachowań, które utrudniają współpracę w ramach zespołu, w którym przyszło mu wykonywać obowiązki, nawet będąc przekonany, iż przełożony robi nieprawidłowo /tak - wyrok SN z dnia 19 marca 2014 r., I PK 187/13, OSNP 2015/9/120/.

Tym niemniej powódka jako pracownik i to na stanowisku kierowniczym winna odmówić wykonania poleceń niezgodnych z prawem /pisanie niezgodnych z rzeczywistością notatek na innych pracowników/, a ewentualne nieprawidłowości z uwagi na strukturę właścicielską przekazywać organowi założycielskiemu np. w formie petycji, co było w tym zakładzie stosowane. Nie uprawnia to powódki do przypisanych jej zachowań nawet gdyby była ona jak twierdzi prowokowana, czy też w stosunku do niej przełożony stosował socjotechnikę. Sądowi z urzędu wiadomo /na podstawie sprawy IV P 113/10/, w pozwanym zakładzie od wielu lat trwa konflikt, powstały na tle odwołania poprzedniego dyrektora, który do tej pory przejawia się w braku akceptacji obecnej Dyrektor oraz osób z nią związanych, co w dużej mierze wiąże się też z innymi sposobami zarządzania pozwanym, w tym cechami osobowości nowej Dyrektor, co potwierdzają też inne sprawy wytoczone przez pracowników przeciwko pozwanemu przed tut. Sądem.

W ocenie Sądu postępowanie dowodowe przeprowadzone w niniejszej sprawie dowiodło, że powódka merytorycznie była rzetelnym pracownikiem, a przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powódką był przede wszystkim konflikt personalny powódki z dyrektorem D. (...) w O. J. B. (1), który rozpoczął się od końca roku 2013 r., jak też zachowania powódki w stosunku do innych pracowników pozwanego zajmujących się sprawami organizacyjno-finansowymi. Istnienie konfliktu i jego eskalację potwierdzają zeznania przesłuchanych w sprawie świadków, w szczególności tych, którzy byli obecni na spotkaniach zwoływanych przez Dyrektora J. B.. Z zeznań świadka E. S. (1) (kierownik zespołu w DPS) wynika, że powódka od pewnego czasu źle zachowywała się na spotkaniach (naradach kierowników) i spotkaniach o charakterze merytorycznym organizowanych przez dyrektora DPS i mimo zwracania jej uwagi nie zmieniała swojego zachowania. Świadek szczegółowo przedstawiła, że w jej ocenie powódka przez cały czas wprowadzała złą atmosferę w pracy poprzez klótnie, głośne mówienie, wymachiwanie rękoma. E. S. (1) przyznała, że powódka podważała decyzje dyrektora (...), odzywała się do niego bezosobowo, sugerowała, że pokój dyrekcji jest pokojem przesłuchań, że są przez dyrekcję stosowane „metody ubeckie, komunistyczne”. Przy czym świadek zaznaczyła, że jej relacje z powódką były poprawne. Zeznania świadka w zakresie złych relacji powódki z J. B. (1) korespondują z zeznaniami K. M. (1) (pielęgniarki – kierownika zespołu mieszkalnego bloku „c”). Świadek potwierdziła, że spotkania kadry DPS od końca 2013 r. były zaburzane przez powódkę, polegało to na tym, że powódka komentowała to co mówiła pani dyrektor, zmieniała temat dopytując o różne rzeczy niezwiązane z tematem spotkania, co zaburzało rytm spotkań i psuło atmosferę. Świadek również potwierdziła, że powódka odnosiła się do komunistycznych metod pracy dyrekcji. Kolejny przesłuchany w sprawie pracownik DPS E. R., (pielęgniarka, również kierownik zespołu mieszkalnego w DPS) potwierdziła, że w czasie rozmów z panią dyrektorem powódka gestykułowała rękami, tupiała, krzyczała, wyrażała się o dyrektorce „komunistka”. Świadek zwróciła uwagę, że szczególnie źle przebiegało spotkanie 06.03.2014 r. kiedy jak zeznała „pani E. przeszła samą siebie”, świadek wyjaśniła że było to spotkanie związków zawodowych na którym byli obecni kierownicy i przedstawiciele związków, wówczas powódka była bardzo wzburzona, krzyczała, gestykułowała „to był jeden krzyk i jeden wrzask pani E.”. Mimo próśb o zmianę zachowania powódka nie weryfikowała swoich zachowań. Świadek przyznała wprawdzie, że po takich rozmowach powódka płakała i „ucałowała panią dyrektor, a na drugi dzień było to samo”. Świadek E. K. (1), zastępca dyrektora i bezpośredni przełożony powódki przyznała, że nie ma zastrzeżeń do pracy merytorycznej powódki, ale potwierdziła emocjonalne zachowania powódki w czasie spotkań u dyrektora, okoliczność że powódka przeproszała panią dyrektor i bezskuteczne jej próby wpłynięcia na zmianę zachowania E. G.. Wskazał ponadto, iż w trakcie narad powódka zadawała pytania niezwiązane z przedmiotem spotkania, a „Jej zachowanie było naganne, nieodpowiednie w stosunku do przełożonego”/k- 181 – 181v/. Świadek C. Ł. (1), która pełniła funkcję p.o. kierownika i była pielęgniarką na bloku „c (...) zeznała, że w styczniu 2014 r. kiedy jako zastępca kierownika była na spotkaniu odnośnie budżetu na 2013 r, które prowadziła m.in. dyrektor (...) zaniepokoiło ją zachowanie powódki „głośno się zachowywała, tupiała w obecności innych pracowników, byłam zaskoczona takim zachowaniem, powódka krzyczała, że są to rządy ubeckie, komunistyczne”. Kwestia w/w zeznań była przedmiotem postępowania w sprawie RSD (...). Zeznania te znalazły potwierdzenie bezpośrednio w zeznaniach świadka A. P. i pośrednio świadków K. M. i E. S., którzy to świadkowie potwierdzili, iż słyszeli w/w słowa z ust powódki tylko, nie umieli ich umiejscowić w czasie. Mając na uwadze, iż świadek C. Ł. w w/w okresie tylko raz uczestniczyła /w zastępstwie/ w odprawie kierownictwa zeznania te są spójne i potwierdzają zaistnienie tegoż zdarzenia. Świadek E. Ż., która pracuje w DPS od 18.08.2009 r. na

stanowisku specjalisty ds. księgowości przyznała, że była świadkiem konfliktowego zachowania powódki w dniu 06.03.2014 r. w czasie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, ale i innych agresywnych zachowań powódki, wskazanych przez innych świadków. Natomiast Świadek A. S. (1), zatrudniona u pozwanego na stanowisku ds. pracowniczych, poprzednio zatrudniona na stanowisku sekretarki potwierdziła, że powódka często wchodziła do sekretariatu, otwierała drzwi i wchodziła do pokoju pani dyrektor nie pytając czy może wejść. Świadek przyznała, że powódka źle się odzywała do pani dyrektor, podważała jej kompetencje, „wpadała i wypadała do pani dyrektor”. Świadek mimo, że nie brała udziału w spotkaniach to potwierdziła, że „podczas zebrań mimo, że drzwi są wyciszone słychać było jej głos”. A. S. (1) przyznała także, że powódka przepraszała panią dyrektor, ale kolejnego dnia tak samo się zachowywała. A. P. (1), zatrudniona w DPS od listopada 1996 r. jako główny księgowy oraz jako zastępca dyrektora ds. księgowych potwierdziła przebieg zatrudnienia powódki u pozwanego tzn., że początkowo współpraca z powódką układała się pozytywnie, natomiast w drugiej połowie 2013 r. zachowanie powódki zmieniło się. Świadek C. S. (1) przyznała również, że powódka była impulsywna, a na spotkaniu ze związkami zawodowymi zachowywała się głośno, przerywała innym wypowiedzi. Na powyższe okoliczności i sposób zachowania powódki zwrócił też uwagę świadek A. S. (2), C. S. i H. B.. Oceny zeznań ww. świadków Sąd dokonał w kontekście całego zgromadzonego materiału dowodowego. W ocenie Sądu, stanowiły one w pełni wiarygodny materiał dowodowy, albowiem zeznania te były jasne, logiczne i zbieżne ze sobą, wzajemnie się pokrywały i uzupełniały.

Zeznania świadków potwierdzają niewłaściwe zachowania powódki, niemniej jednak dowodzą również, że dotyczyły one tylko i wyłącznie z konfliktu personalnego z dyrektorem placówki J. B. (1) oraz nagannych zachowań w stosunku do pracowników bezpośrednio kojarzonych z obecnym Dyrektorem tj. pracowników sekretariatu oraz kadr i plac.

Świadcowie M. K., R. O. (2), S. D., M. Ł., M. B. (2), J. S., T. M. (1), L. G., G. C., J. P. i J. S. potwierdzili, że współpraca z powódką układała się dobrze, nie byli oni świadkiem żadnych sytuacji konfliktowych albo w spornym okresie nie byli już pracownikami pozwanego.

Należy wskazać, iż inni świadkowie tj. B. S., M. F. i T. M. w inny sposób przedstawiają okoliczności zebrania związków zawodowych w dniu 6.03.2014r., tym niemniej zachowanie to w świetle pozostałych dowodów w n/ n sprawie nie miało decydującego znaczenia dla osądu sprawy, chociaż ich wiarygodność wydaje się niewielka, gdyż świadkowie ci w większości byli bezpośrednimi podwładnymi powódki, gdyż pracowali na bloku A, którego to pracownicy byli w opozycji do obecnego kierownictwa pozwanego. Ponadto świadkowie ci zwracali uwagę, że Dyrektor była osobą trudno we współpracy, na co też zwracała, wagę świadek D. B., która pracowała w DPS w okresie od stycznia 2011 r. do końca lutego 2014 r. jako psycholog. Tym niemniej spostrzeżenia w/w 3 świadków dot. przede wszystkim zdarzeń w dniu 6.03.2014r., gdyż w innych naradach one nie uczestniczyły.

Pośrednio zaistniały problem był przedmiotem zeznań świadka E. K. (2), która w dniach 22-23.04.2013 r. przeprowadziła w DPS w O. szkolenia dla kadry z zakresu etycznego zarządzania. Świadek potwierdziła specyficzne zachowanie powódki w ramach spotkania, dotyczyło ono zakłócania przebiegu spotkania (rozmowy z innymi osobami), w ocenie świadka powódka chciała rozproszyć uwagę, jednak świadek podała, że nie słyszała słów wulgarnych, czy epitetów ze strony powódki. W niniejszej sprawie dokonane wypowiedzenie oceniane było na tle opisanego relacjami świadków konfliktu, istniejącego pomiędzy powódką a jej przełożoną. Kluczowe znaczenie ma zatem dla sprawy, że taki konflikt wystąpił oraz, że u jego źródeł leżały zachowania zarówno powódki, jak i (w pewnym stopniu) dyrektor pozwanej placówki. Analiza zachowania powódki wobec dyrektor pozwanego DPS może faktycznie stawiać ją w niekorzystnym świetle. Nie ulega bowiem wątpliwości, że na zajmowanym przez nią stanowisku pracy można wymagać szczególnie wysokiej kultury osobistej. Dlatego rozumiejąc, że intencją powódki pozostawało sygnalizowanie i usunięcie nieprawidłowości, jakie dostrzegała wokół siebie, nie można zaakceptować podjętych przez nią działań podsycających konflikt i dopuszczalna jest zatem, co do zasady, negatywna ocena jej zachowania. Powódka jako początek konfliktu wskazuje swoją odmowę sporządzania notatek służbowych na polecenie J. B., wskazując jednocześnie, że reakcją Dyrektor był zarzut, iż zawdzięcza właśnie jej pracę u pozwanego. Powódka nie umiała wskazać innych negatywnych zachowań pozwanej Dyrektor na okoliczność późniejszego

kreowania między nimi konfliktu. Nie ulega wątpliwości, iż inne kierowniczkę bloków mieszkalnych odnośnie zachowania powódki rozmawiała z nią w kwestii jej zachowań w stosunku do przełożonej Dyrektora. Również Z-ca Dyrektora E. K., bezpośrednia przełożona powódki zwracała jej uwagę odnośnie w/w zachowań. Nie budzi też wątpliwości, że powódka w obecności innych osób, świadków przesłuchanych w sprawie przeproszała za swoje dotychczasowe zachowanie Dyrektora J. B. w dniu 29.04.2014r. - obiecując poprawę. Pracodawca już w maju 2014r. podjął decyzję o wypowiedzeniu umowy o pracę powódce, która uzyskała informacje o tym udala się na długotrwałe zwolnienie lekarskie.

Jak już wspomniano wcześniej Dyrektora J. B. (1) na rozprawie w dniu 01.12.2015 r. stanowczo stwierdziła, że nie widzi możliwości dalszej współpracy z powódką, w jej ocenie atmosfera w pracy ulegał bowiem poprawie, a pracownicy są zadowoleni z pracy nowego kierownika. Również powódka do ostatniej rozprawy twierdziła, iż nie widzi możliwości współpracy z obecną Dyrektora, dopiero słuchana w charakterze strony zmieniła zdanie, co w ocenie Sądu jest zabiegiem procesowym, gdyż strona powodowa twierdziła, iż w przypadku ugody w grę mogło wchodzić tylko bardzo wysokie odszkodowanie znacznie przekraczające wysokość trzykrotnego wynagrodzenia, zaś strona pozwana początkowo proponowała odszkodowanie w wysokości dwukrotnego wynagrodzenia a ostatnio 3-krotnego i ew. zmianę w świadectwie pracy odnośnie zmiany sposobu rozwiązania umowy.

Mając to na uwadze – w ocenie Sądu – brak przesłanek na chwilę orzekania, aby twierdzić, że powódka i pozwana mogłyby w miarę zgodnie dalej razem współpracować z uwagi na w/w okoliczności.

Z tych to powodów – dzieląc wskazane wyżej poglądy SN - Sąd oddalił powództwo w zakresie przywrócenia do pracy (pkt 1 wyroku) i na podstawie art. 47¹ k.p. zasądził odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługujące w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Rozwiązanie umowy o pracę z powódką poprzedził 3-miesięczny okres wypowiedzenia. Osiągała ona wówczas miesięczne wynagrodzenie w kwocie 4.720,00 zł. Uwzględniając powyższe, Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 14.160,00 złotych tytułem odszkodowania, zgodnie z żądaniem pozwu (pkt 2 wyroku).

Odnośnie kosztów procesu orzeczono na podstawie art.98 k.p.c. (pkt 3 wyroku).

W zakresie rygoru natychmiastowej wykonalności orzeczono na podstawie art. 477/2/ § 1 k.p.c. (pkt 4 wyroku).

SSR Marek Cechowski