

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 kwietnia 2014 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

| | |
|-----------------|--|
| Przewodniczący: | SSR Grażyna Giżewska - Rozmus |
| Ławnicy: | Kazimierz Drzewiński Halina Ankiewicz |
| Protokolant: | stażysta Tomasz Miłosz |

po rozpoznaniu w dniu 10 kwietnia 2014 r. w Olsztynie

na rozprawie sprawy z powództwa B. Ż. (1)

przeciwko Hotele (...) Sp. z o.o. w O.

o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne

orzeka:

I zasądza od pozwanego Hotele (...) Sp. z o.o. w O. na rzecz powódki B. Ż. (1) kwotę 12.600 złotych (dwanaście sześćset) tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę,

II oddała powództwo w pozostałym zakresie,

III koszty procesu między stronami wzajemnie znosi,

IV wyrokowi co do punktu pierwszego nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4200 złotych (cztery tysiące dwieście).

IV P 349/13

UZASADNIENIE

Powódka B. Ż. (1) w pozwie skierowanym przeciwko Hotelom (...) z o.o. w O. wniosła o uznanie za bezskuteczne oświadczenia pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem.

W uzasadnieniu wskazano, iż powódka przeczy przyczynom zawartym w wypowiedzeniu umowy o pracę gdyż są one pozorne i nieprawdziwe, a prawdziwą przyczyną wypowiedzenia jest działalność powódki jako P. Organizacji (...) u pozwanej. Powódka uważa, że nawet oświadczenie o zobowiązaniu do wykorzystania urlopu i zwolnieniu jej z obowiązku świadczenia pracy do dnia rozwiązania umowy ma na celu stosowanie utrudnienia jej działalności jako P. OZ (...) w tym szykanowania przez Prezesa Pozwanej ze względu na zaangażowanie się powódki w plan projektu

prywatyzacji pracowniczo- menadżerskiej spółki. W uzasadnieniu powódka szczegółowo odniosła się do przyczyn wypowiedzenia jej umowy o pracę. Powódka wskazała, że wypowiedzenie umowy nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umowy o pracę tj art. 32 ust. 1 pkt. 1 ustawy z dnia 23.05.1991r. o związkach zawodowych. Powódka jest przewodniczącą Organizacji (...) u pozwanej. Pozwana nie zwróciła się do Zarządu Organizacji o wyrażenie zgody na rozwiązanie z powódką stosunku pracy. Organizacja w dniu 31.03.2013r. liczyła 10 członków toteż na dzień wypowiedzenia jest organizacją reprezentatywną.

W odpowiedzi na pozew Hotele (...) sp. z o.o. w O. wniosła o oddalenie powództwa. Pozwana również bardzo szczegółowo w uzasadnieniu odpowiedzi na pozew odniosła się do przyczyn wypowiedzenia. Jednocześnie wskazano, iż pozwana nie miała obowiązku współdziałania z organizacją związkową (...) i konsultowania z nią zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z powódką ponieważ w dniu 20.05.2013r. Zakładowa Organizacja Związkowa nie była reprezentatywna. Pozwana wielokrotnie próbowała uzyskać informację od powódki oraz od Zarządu Regionu (...) i pracowników spółki Hotele (...) zrzesza (...) jednak ani powódka ani Zarząd Regionu nie udzielił pozwanej precyzyjnej informacji. Z informacji uzyskanych przez pracodawcę wynika, że organizacja w dniu wypowiedzenia powódce umowy zrzeszała mniej niż 10 pracowników.

Sąd ustalił na stępujący stan faktyczny:

Powódkę B. Ż. (1) łączył z pozwanym stosunek pracy od dnia 03.04.2007r.

Z dniem 01.07.2010r. powódce powierzono stanowisko Kierownika Biura Zarządu. Porozumieniem z dnia 15.01.2013r. powierzono powódce stanowisko pracy- Kierownika Biura Handlowego w Biurze Hoteli (...).

(dowód: umowy o pracę k. 9, porozumienie k. 70-71, akta osobowe- porozumienie k. 20)

Do podstawowych obowiązków powódki na stanowisku Kierownika Biura Zarządu, podległym bezpośrednio Prezesowi Zarządu, należało m.in.:

- obsługa organów Spółki (przygotowywanie dokumentów na posiedzenia Zarządu Spółki, Rady Nadzorczej, Walnego Zgromadzenia Wspólników)
- współpraca z Zarządem w przygotowaniu Sprawozdania Zarządu z działalności Spółki za dany rok obrotowy,
- bieżąca współpraca z organami Spółki
- koordynacja przygotowania, planów, raportów, zestawień i informacji na zlecenie i potrzeby Zarządu.

(dowód: zakres obowiązków k. 50-52)

Powódka w dniu 20.05.2013r. otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę, w którym wskazano, iż przyczynami wypowiedzenia są:

I. utrata zaufania Pracodawcy uniemożliwiająca dalsze zatrudnienie powódki na dotychczas zajmowanym stanowisku spowodowana w szczególności:

1. manifestowaniem wobec współpracowników negatywnego stosunku do wprowadzanych zmian organizacyjnych w Spółce i brakiem gwarancji właściwej realizacji zadań wynikających z powierzonych kompetencji
2. wywoływaniem konfliktów między pracownikami na tle wprowadzanych zmian organizacyjnych,
3. ujawnianiem informacji uzyskanych w związku z pełnioną funkcją kierownika Biura Zarządu,

4. podważaniem autorytetu pracodawcy wobec podwładnych oraz osób trzecich poprzez umieszczanie na stronie internetowej Spółki oraz na tablicy ogłoszeń nieprawdziwych informacji o mobbingu, dyskryminacji i zastraszaniu pracowników przez Zarząd Spółki,

5. szkalowaniem wizerunku Spółki poprzez umieszczanie na stronie internetowej oraz rozpowszechnianie wśród współpracowników wypowiedzi sugerujących, że Zarząd spółki przedkłada własne interesy ponad interesy spółki,

6. samowolne opuszczanie miejsca pracy,

II niska przydatność do wykonywania zadań na zajmowanym stanowisku, spowodowana częstą absencją chorobową dezorganizującą pracę w Spółce.

(dowód: wypowiedzenie k. 7-8)

Uchwałą nr 14/ (...) Rady Nadzorczej Hotele (...) sp. z o.o. w O. z dnia 13.03.2010r. wprowadzono regulamin organizacyjny pozwanego. Od tego momentu jedyna zmiana w strukturze organizacyjnej dotyczyła zlikwidowania stanowiska kierownika restauracji ds. gastronomicznych i przejęcia jego obowiązków przez kierownika hotelu. Miało to miejsce z dniem 01.02.2012r.. Zmiany dotyczyły M. K. (1) i U. G.. Ta ostatnia jako kierownik hotelu przejęła także obowiązki kierownika restauracji.

(dowód: uchwała wraz z regulaminem k. 38-49, 126-127, 226-236, oryginał regulaminu k. 215-225, zeznania M. K. k. 332v-334v, U.G. k. 334v-336)

Współpraca pomiędzy B.Ż. a pracownikami, którzy mieli kontakt zawodowy z powódką, układała się dobrze. Powódka wykonywała powierzone jej obowiązki.

Powódka nie wywoływała konfliktów między pracownikami albo między pracownikami a prezesem M. K.. Nikt nie był świadkiem krytyki pracodawcy dokonywanej przez powódkę.

Plan rzeczowo-finansowy na 2012r. wykonywała powódka, M. K., M. K. i L. G..

Plan rzeczowo – finansowy na 2013r. zaczęto wykonywać od października 2012r. i jego wykonanie powierzono L. R. we współpracy z M. K., L. G., M. K. . Prace zakończono około marca 2013r.. Sprawozdanie z pracy zarządu za 2012r. musiało zostać wykonane do 13.03.2013r.. w związku z tym prace nad ww sprawozdaniem rozpoczęto w połowie lutego 2013r.. Ich wykonanie także należało do L. R., M. K., M. K. i L. G..

(dowód: zeznania L. G. k. 239-243, W. B. k. 243-248, zeznania M. K. k. 332v-334v, U.G. k. 334v-336)

Pismem z dnia 17.01.2013r. skierowanym przez organizację zakładową i podpisanym przez B. Ż. do prezesa zarządu zwrócono się o zwołanie zebrania pracowników w celu poinformowania o sytuacji finansowej Spółki i strategii Zarządu, prywatyzacji Spółki. W odpowiedzi zarząd wskazał, iż w grudniu 2012r. odbyło się spotkanie z pracownikami na którym kwestie podnoszone w piśmie z dnia 17.01.2013r. zostały omówione.

(dowód: pismo k. 77, 72)

Kwestia strategii postępowania Spółki jest od kilku lat niezmienna i polega na sprzedaży majątku zbędnego i zainwestowania pieniędzy w rozbudowę obiektu najbardziej perspektywicznego tj Hotelu (...). Nie są to informacje objęte tajemnicą i zastrzeżone tylko dla ścisłego grona kierowniczego.

(dowód: zeznania L. G. k. 239-243, U.G. 334v-336)

Na stronie internetowej Organizacji (...) w Hotelach (...) w dacie 13.02.2013r. znalazły się: wpis dokonany przez organizację zakładową dotyczący prywatyzacji Spółki, pismo skierowane do prezesa zarządu z dnia 17.01.2013r. dotyczące sygnałów o zastraszaniu i dyskryminacji, pismo z dnia 17.01.2013r. skierowane do prezesa zarządu w

sprawie zwołania zebrania pracowników w celu poinformowania o sytuacji finansowej Spółki i strategii Zarządu, prywatyzacji Spółki. We wpisie p.t. Hotele (...) sp. z o.o. w prywatyzacji czy likwidacji? Zgodnie z planem prywatyzacji na lata 2012-2013” znalazły się zapisy: „jak plotka głosi”, „jak słuchy głoszą”, „nie wiemy czy to tylko plotka”, „zarząd się wyżywi –parafrazując znanego klasyka. A pracownicy? Pewnie trochę poczekają na wypłatę pensji...?A może to plotka rozsiewana przez złośliwych”, i „ Q. vadis Panie prezesie”.

(dowód: wydruki ze strony internetowej k. 128-142, zeznania U.G. k. 334v-336, M. K. k. 332v-334v, W. B. k. 243-248)

Pismem z dnia 17.01.2013r. powódka jako P. Komisji Zakładowej Organizacji (...) w Hotele (...) zwróciła się do Prezesa Zarządu M. K. (4) wskazując: „ W związku z licznymi sygnałami o zastraszaniu i dyskryminowaniu pracowników należących do Organizacji (...) informujemy , że osoby odpowiedzialne za tego typu działania podlegają (...) grzywnie albo karze ograniczenia wolności. W związku powyższym wzywamy Zarząd Spółki do zajęcia właściwego stanowiska w niniejszej sprawie”. Pismo to zostało umieszczone na stronie internetowej Organizacji (...).

Pismem z dnia 24.01.2013r. pracodawca udzielił odpowiedzi na powyższe pismo Organizacji wskazując m.in., iż do tej pory do Zarządu nie dotarły żadne informacje ani nie wpłynęły żadne skargi dotyczące działań noszących znamiona szykan lub dyskryminacji. Jednocześnie pracodawca wywiesił stosowne ogłoszenie w tym zakresie zwracając się do pracowników o zgłaszanie wszelkich przypadków zachowań noszących znamiona zastraszania i dyskryminacji. Poinformowano, iż w Spółce nie są tolerowane żadne zachowania o tym charakterze.

(dowód: pisma k. 73, 75-76, 81,144-145)

Dnia 23.01.2013r. powódka złożyła wniosek o udzielenie urlopu na okres od 23 do 28 stycznia 2013r..

W dniu 13.02.2013r. powódka złożyła wniosek o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego na okres od 19 do 20.02.2013r.. Z uwagi na brak podpisania wniosku przez Prezesa Zarządu poinformowała przełożonego o rezygnacji z urlopu w tych dniach.

(dowód: pisma k. 82-83, 152)

W okresie od 23 do 28.01.2013r. powódka korzystała ze zwolnienia lekarskiego.

(bezsporne, potwierdzone- pismo k. 153-156)

Powódka w 2012r. przebywała na zwolnieniu lekarskim w okresie od 10.01.2012r.- 12.01.2012r., 29.05.2012r-06.06.2012r., 18.06.2012r.-30.06.2012r. i 01.07.2012r. do 05.10.2012r.. W 2012r. korzystała z 18 dni urlopu wypoczynkowego.

W 2013r. powódka korzystała ze zwolnienia lekarskiego w okresach: 23.01.2013r.-29.01.2013r., 06.02.2013r.-08.02.2013r., 27.05.2013r.-07.06.2013r. i 12 dni przebywała na urlopie wypoczynkowym.

W 2011r. powódka była na zwolnieniu lekarskim od 09.06.2011r. do 01.08.2011r. tj przez 37 dni.

(dowód: zestawienie k. 153-156)

W związku z niezdolnością do pracy powódki przygotowanie planu rzeczowo-finansowego na 2013r. oraz sprawozdania zarządu za 2012r. powierzono L. R.. W ich sporządzaniu uczestniczyli także L. G., M. K. i M. K..

(dowód: zeznania L. G. k. 239-243, M. K. k. 332v-334v)

Powódka nie uczestniczyła w spotkaniach kierownictwa spółki od października 2012r. do 20.05.2013r..

(dowód: zeznania L. G. k. 239-243)

W dniu 25.04.2013r. Prezes Zarządu zwrócił się do powódki o wykonanie produktywnej analizy cen i akcji promocyjnych (...) obiektów będących konkurencją dla hotelu (...), restauracji (...) oraz P.-Noclegi. W dniu 13.05.2013r. powódka złożyła wykonane zadanie.

(dowód: pisma k. 98-99, 357-384)

Pismem z dnia 10.04.2013r. Organizacja (...) w Hotele (...), której przewodniczącą Komisji Zakładowej była i nadal pozostaje B. Ż. (1), poinformowała pracodawcę, iż Organizacja liczy 10 członków-pracowników, a pracownikiem podlegającym szczególnej ochronie jest B. P. Komisji Zakładowej. Na zapytanie Zarządu odnośnie liczby członków organizacji (...) działającej u pozwanego Region (...) - (...) poinformował, że dane na temat aktualnej liczby członków Organizacji (...) są w posiadaniu Komisji Zakładowej.

Na dzień 30.06.2013r. liczba członków Organizacji (...) w pozwanej Spółce wynosiła 7 osób.

(dowód: pisma k. 109-111, 149-151, 178, zeznania J. S. k. 184-184v)

W grudniu 2012r. 22 członków Organizacji (...) miało odprowadzane przez pracodawcę z wynagrodzenia składki członkowskie w związku przynależnością do Solidarności, w marcu 2013r. – 9 pracowników, a do kwietnia 2013r. (po marcu 2013r.) kolejna osoba złożyła rezygnację z członkostwa w związku i wniosła o zaprzestanie potrącania składki z jej wynagrodzenia. Pismo w tej sprawie wpłynęło do sekretariatu pozwanego.

(dowód: zeznania M. K. k. 338-338v)

W związku z zobowiązaniem wystosowanym przez przewodniczącego rozpoznającego sprawę, w związku z prowadzeniem przedmiotowego postępowania sądowego, do Organizacji (...) o przedłożenie pierwotnie imiennej listy pracowników Spółki Hotele (...) aktualnej na dzień 20.05.2013r., a następnie wskazania ilości członków, Organizacja odmówiła podania wskazanych informacji. W piśmie z dnia 07.09.2013r. kierowanym do Sądu Rejonowego w Olsztynie w sprawie IV P 349/13 Organizacja zawnioskowała do Sądu o pouczenie na piśmie w jakim charakterze Sąd wzywa Organizację (...) do czynności procesowych. Na kolejne zobowiązanie przekazane przez Sąd Organizacja nie udzieliła odpowiedzi odmawiając przyjęcia korespondencji kierowanej z Sądu.

Powódka zobowiązana jako przewodnicząca Organizacji (...) do wskazania powyższych informacji pismem z dnia 28.03.2014r. poinformowała Sąd, iż nie wiem ilu było członków Organizacji na dzień 20.05.2013r..

(zarządzenie k. 160,161, 171,188 pismo k. 167-168, 345, pismo z nieodebraną korespondencją k. 201-202)

Sąd zważył co następuje:

W ocenie Sądu roszczenie powódki co do zasady jest uzasadnione.

W niniejszej sprawie powódka B. Ż. wniosła o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę łączącej ją z pozwaną Hotele (...) sp. z o.o. w O. za bezskuteczne.

W zakresie dokonanych w sprawie ustaleń Sąd oparł się o całość zebranego materiału dowodowego. W swych rozważaniach uwzględnił zarówno dokumenty przedłożone do akt, a także zeznania świadków i stron.

Zgodnie z art. 45 par.1 k.p. 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 odszkodowaniu. Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu (par. 2).

Pozwana spółka dokonała wypowiedzenia powódce umowy o pracę wskazując, iż przyczynami wypowiedzenia są:

II. utrata zaufania Pracodawcy uniemożliwiająca dalsze zatrudnienie powódki na dotychczas zajmowanym stanowisku spowodowana w szczególności:

1. manifestowaniem wobec współpracowników negatywnego stosunku do wprowadzanych zmian organizacyjnych w Spółce i brakiem gwarancji właściwej realizacji zadań wynikających z powierzonych kompetencji
 2. wywoływaniem konfliktów między pracownikami na tle wprowadzanych zmian organizacyjnych,
 3. ujawnianiem informacji uzyskanych w związku z pełnioną funkcją kierownika Biura Zarządu,
 4. podważaniem autorytetu pracodawcy wobec podwładnych oraz osób trzecich poprzez umieszczanie na stronie internetowej Spółki oraz na tablicy ogłoszeń nieprawdziwych informacji o mobbingu, dyskryminacji i zastraszaniu pracowników przez Zarząd Spółki,
 5. szkalowaniem wizerunku Spółki poprzez umieszczanie na stronie internetowej oraz rozpowszechnianie wśród współpracowników wypowiedzi sugerujących, że Zarząd spółki przedkłada własne interesy ponad interesy spółki,
 6. samowolne opuszczanie miejsca pracy,
- II niska przydatność do wykonywania zadań na zajmowanym stanowisku, spowodowana częstą absencją chorobową dezorganizującą pracę w Spółce.

W pierwszej kolejności należy odnieść się do zarzutu zgłoszonego przez powódkę, iż wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę tj art. 32 ust.1 pkt. 1 ustawy z dnia 23.05.1991r. o związkach zawodowych. Zgodnie ze wskazanym przepisem pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Jednocześnie art. 25 (1) cytowanej ustawy wskazuje, iż uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących:

- 1) pracownikami lub osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji albo
- 2) funkcjonariuszami, o których mowa w art. 2 ust. 6, pełniącymi służbę w jednostce objętej działaniem tej organizacji.

Organizacja, o której mowa w ust. 1, przedstawia co kwartał - według stanu na ostatni dzień kwartału - w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym kwartale, pracodawcy albo dowódcy jednostki, o której mowa w ust. 1 pkt 2, informację o łącznej liczbie członków tej organizacji, w tym o liczbie członków, o których mowa w ust. 1.

Uwzględniając powyższy zarzut należało w pierwszej kolejności rozważyć jego zasadność i ustalić, czy w momencie wręczenia powódce wypowiedzenia umowy o pracę organizacji zakładowej, której przewodniczącą jest powódka można były przypisać reprezentatywność wymaganą przez wskazane przepisy. Z materiału zebranego w sprawie wynika, że na dzień 10.04.2013r. (pismo k. 109) organizacja liczyła 10 członków. Na dzień 30.06. 2013r. liczba członków liczyła 7 osób. Jednocześnie M. K. zeznał, iż członkowie organizacji mieli oficjalnie odciągane składki związkowe z wynagrodzenia i z tego powodu zarząd znał liczbę członków. Wskazał, że na koniec grudnia 2012r. pobierano składkę z wynagrodzeń 22 osób. W marcu było to 9 osób, chociaż związek wskazał, że w jego skład wchodzi 10 osób. Wówczas prezes zwrócił się do powódki-przewodniczącej związku o ponowne wskazanie ilości członków organizacji. Odmówiono. Nie mniej jednak kolejna osoba złożyła pismo o wystąpieniu ze związku, które wpłynęło do sekretariatu. Osobie tej, na jej wniosek, zaprzestano również odciągania składek. Z tego powodu w kwietniu pracodawca uznał, iż związek stracił reprezentatywność. Należy także, w tym miejscu zaznaczyć, iż pomimo wezwania przez Sąd do przedstawienia ilości członków związku przez powódkę jako przewodniczącą związku powódka odmówiła

twierdząc, że nie wie ilu było członków organizacji na dzień 20.05.2013r. (k. 345). Również organizacja, do której Sąd zwracał się o wskazanie imiennej (dla potrzeb niniejszej sprawy) listy członków organizacji na dzień 20.05.2013r. w pierwszej kolejności odmówił podania takich danych, a następnie odmówił odebrania korespondencji z Sądu (k. 167-168 i 201-203).

W takiej sytuacji, oceniając zarówno dokumenty w postaci informacji organizacji przedłożonej pracodawcy o ilości członków, a także zeznania M. K., Sąd doszedł do przekonania, iż na dzień 20.05.2013r. organizacja nie była reprezentatywna i tym samym powódka jako jej przewodnicząca nie mogła korzystać z ochrony przewidzianej w art. 32 ust.1 pkt. 1 ustawy z dnia 23.05.1991r. o związkach zawodowych. Stanowisko to zostaje utwierdzone także przez postawę organizacji i jej przewodniczącej, którzy pomimo zobowiązań Sądu nie udzielili informacji na temat li tylko ilości członków na dzień 20.05.2013r. Powyższa ocena znajduje uzasadnienie w treści przepisu art. 233 k.p.c., który przewiduje, że Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd oceni na tej samej podstawie, jakie znaczenie nadać odmowie przedstawienia przez stronę dowodu lub przeszkodom stawianym przez nią w jego przeprowadzeniu wbrew postanowieniu sądu.

Przechodząc do analizy okoliczności niniejszej sprawy w zakresie wypowiedzenia umowy Sąd odniesie się poniżej do poszczególnych zarzutów postawionych powódce.

W pierwszej kolejności należy jednak zauważyć, iż po zapoznaniu się z całością materiału dowodowego i po dokonaniu analizy poszczególnych przyczyn wypowiedzenia Sąd doszedł do przekonania, iż nieuzasadniają one rozwiązania umowy o pracę, albowiem są bądź to niekonkretne, bądź to niewykazane przez pozwanego, bądź też nierzeczywiste. Taka ocena wskazanych przyczyn uniemożliwia uznanie wypowiedzenia za uzasadnione.

Pozwany zarzucił powódce utratę zaufania wskazując na szereg okoliczności uzasadniających powyższe. Po pierwsze postawiono powódce zarzut manifestowania wobec współpracowników negatywnego stosunku do wprowadzanych zmian organizacyjnych w Spółce i brak gwarancji właściwej realizacji zadań wynikających z powierzonych kompetencji.

W tym kontekście należy zauważyć, iż pozwany nie wyjaśnił na czym miałyby polegać zmiany organizacyjne wprowadzane w spółce, wobec których powódka miała manifestować negatywny stosunek. Z przeprowadzonych dowodów (zeznania M. K. i U.G.) jasno wynika, że od początku 2012r. nastąpiła tylko jedna zmiana organizacyjna w Spółce związana z objęciem przez M. K. stanowiska zastępcy dyrektora i powierzeniem jej dotychczasowych obowiązków kierownika restauracji- (...). W konsekwencji zlikwidowaniem ostatniego ze wskazanych stanowisk. Dopiero w toku postępowania pozwany wyjaśnił, iż jego zarzut dotyczy kwestii dalszego funkcjonowania i restrukturyzacji Spółki w czym władze Spółki różniły się od koncepcji prywatyzacji proponowanej przez Organizację (...), której przewodniczącą jest powódka. Należy w tym miejscu także zauważyć, iż żaden świadek, a za wyjątkiem J. S. pozostali świadkowie zostali zawnioskowani przez stronę pozwaną, nie potwierdził, aby w jego obecności powódka publicznie wyrażała negatywny stosunek do zmian organizacyjnych w Spółce.

Również żaden ze świadków nie potwierdził aby powódka nie dawała gwarancji właściwej realizacji zadań wynikających z powierzonych jej kompetencji. Owszem L. G. i M. K., który jednak posiadał informacje od L. G., stwierdzili, że dane przekazywane przez powódkę w celu przygotowania planu finansowo-rachunkowego na 2012r. i sprawozdania z pracy zarządu za 2011r. posiadały nieścisłości i błędy. Jednakże dotyczy to okresu sprzed ponad roku w stosunku do momentu wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę. Zdaniem Sądu gdyby faktycznie zarzut ten miał istotne znaczenie dla pozwanego zostałby powódce zakomunikowany już wcześniej. Poza tym, co potwierdzili również wszyscy słuchani świadkowie, a w większości były to osoby na stanowiskach kierowniczych np. L. G., W. B., M. K. i U.G., ich współpraca z powódką układała się poprawnie. Gdy chcieli uzyskać od powódki jakieś dokumenty zawsze je otrzymywali. Nie można w tym kontekście pominąć kwestii, iż w 2013r. powódka faktycznie nie otrzymywała od bezpośredniego przełożonego tj prezesa zarządu żadnych poleceń służbowych za wyjątkiem sporządzenia produktowej analizy cen i akcji promocyjnych (...) obiektów będących konkurencją dla hotelu (...), restauracji (...) oraz P.-Noclegi.

Jej obowiązki w zakresie sporządzania planu rzeczowo- finansowego na 2013r. i sprawozdawani zarządu za 2012r. przejęły inne osoby.

W tym kontekście należy także zauważyć, iż pozwany nie wykazał, aby powódka wprowadzała konflikty między pracownikami na tle wprowadzonych zmian organizacyjnych. Żaden świadek nie potwierdził powyższej okoliczności.

Również w zakresie zarzutu w postaci ujawniania informacji uzyskanych w związku z pełnioną funkcją kierownika Biura Zarządu okoliczność ta nie została wykazana. W pierwszej kolejności pozwany nie wykazała jakie okoliczności miały zostać ujawnione przez powódkę. M. K. zeznawał w sposób bardzo ogólny, że na stronie internetowej związku powódka ujawniała informacje dotyczące kierunku rozwoju spółki co na poziomie dyskusji nie powinno być ujawniane publicznie. Nie mniej jednak prezes zarządu ani żaden inny świadek nie wskazali jakie to okoliczności miały być ujawnione przez powódkę. Dodatkowo, co wynika z zeznań powódki a także W. B. odbyły się spotkania z pracownikami spółki, na których prezentowano kwestie związane z prywatyzacją spółki. Również, co wprost wskazano w piśmie z dnia 25.02.2013r. (k. 77-78) , zarząd podczas spotkania w dniu 18.12.2012r. z pracownikami , omówił kwestie kondycji finansowej Spółki, strategię krótko – i długoterminową Spółki oraz przedstawiono stanowisko Zarządu w sprawie prywatyzacji pracownicz- menadżerskiej oraz zapoznano pracowników z działaniami zarządu w sprawie prywatyzacji Spółki. Jednocześnie, co również wynika z przesłuchania stron, po powrocie powódki ze zwolnienia w październiku 2012r. powódka nie była angażowana w prace zarządu w związku z tym nie posiadała informacji przeznaczonych dla ścisłego grona kierowniczego. Od października 2012r. do 20.05.2013r. nie uczestniczyła też w zebraniach kierownictwa Spółki. Co istotne, prezes zarządu wskazał, że były to informacje przekazywane przez powódkę na stronie internetowej związku (k. 338). Natomiast strona zaczęła funkcjonować na początku 2013r. Dlatego też, uwzględniając powyższe okoliczności wynikające ze wskazanych dowodów, na których w tym zakresie Sąd się oparł, zarzut ten również nie został wykazany.

W zakresie czwartego zarzutu postawionego powódce należy zważyć co następuje. Jak wynika z materiału zgromadzonego w aktach sprawy (pismo z dnia 17.01.2013r., wydruk z Internetu zawierający powyższe pismo, zeznania U.G.) pojawiło się faktycznie pismo organizacji zakładowej sugerujące, że w Spółce dochodzi do licznych zastraszzeń i dyskryminacji pracowników. Pismo to zostało skierowane do prezesa zarządu, umieszczone na stronie internetowej związku oraz trafiło do kierownika hotelu U.G.. Było to jednak jedno pismo, a jak stwierdziła U.G. pismo było zaskoczeniem dla pracowników bo nic się nie działo (k. 335). Jednocześnie zarząd podjął natychmiastową akcję wywieszając ogłoszenie z prośbą o zgłaszanie wszelkich przypadków zachowań noszących znamiona zastraszania i dyskryminacji (k. 81). Dlatego też, zdaniem Sądu, kontekst całej sytuacji, jej przebieg i jednorazowy charakter nie mogą świadczyć o podważaniu autorytetu pracodawcy wobec podwładnych oraz osób trzecich poprzez umieszczenie na stronie internetowej Spółki oraz tablicy ogłoszeń nieprawdziwych informacji o mobbingu , dyskryminacji i zastraszaniu pracowników przez Zarząd. Ponadto, pozwany nie wykazał aby doszło w wyniku powyższych działań do podważenia autorytetu pracodawcy .

Zarzut wskazany w punkcie 5 dotyczy szkalowania wizerunku Spółki poprzez umieszczenie na stronie internetowej oraz rozpowszechnianie wśród współpracowników wypowiedzi sugerujących , że Zarząd spółki przedkłada własne interesy ponad interesy spółki. Zarzut ten został sformułowany w sposób wskazujący na zachowanie powódki o charakterze ciągłym . Jak wynika z analizy zeznań słuchanych w sprawie świadków : W. B., M. K. i U.G. oraz przedłożonych do akt sprawy wydruków ze strony internetowej organizacji zakładowej Solidarność na stronie internetowej związku pojawił się wpis „zarząd się wyżywi –parafrazując znanego klasyka. A pracownicy? Pewnie trochę poczekają na wypłatę pensji...?A może to plotka rozsiewana przez złośliwych” i „ Q. vadis Panie prezesie”. Jak wynika z analizy wydruku zapisy te dotyczą jednego artykułu. Natomiast zarzut postawiony powódce dotyczy również działań o charakterze ciągłym (umieszczenia, rozpowszechniania). Dodatkowo , z przedłożonej informacji nie wynika kto jest autorem tego artykułu oraz innych zamieszczonych na stronie związku, a w szczególności czy pisała je powódka. Dlatego, Sąd nie mógł uznać aby pojedynczy wpis, na który wskazuje pozwany mógł uzasadniać stwierdzenie o szkalowaniu przez powódkę wizerunku Spółki w sposób opisany w omawianym podpunkcie.

Pozwany postawił powódce także zarzut samowolnego opuszczenia miejsca pracy. Dopiero w toku postępowania wskazał, że dotyczy to dni od 23.01.2013r. do 28. 01.2013r.. Podniesiono, że 23.01.2013r. powódka złożyła wnioszek o udzielenie urlopu na okres od 23 do 28 stycznia 2013r.. Jednakże nie uzyskała odpowiedzi co do możliwości wykorzystania urlopu w tym okresie. Wówczas skorzystała ze zwolnienia lekarskiego. Fakt przebywania na zwolnieniu lekarskim usprawiedliwia nieobecność pracownika w pracy. Jednocześnie pracodawca nie wykazał aby okoliczność skorzystania ze zwolnienia przez powódkę w tym okresie był nieuzasadniony i stanowiła nadużycie tego prawa przez pracownicę. Dodatkowo, jak zeznała U.G. z tego co było świadkowi wiadomo , powódka już wcześniej leczyła się.

Ostatnim postawionym powódce zarzutem jest niska przydatność do wykonywania zadań na zajmowanym stanowisku, spowodowana częstą absencją chorobową dezorganizującą pracę w Spółce.

Bez wątplenia powódka jako kierownik biura zarządu koordynowała pracę zarządu, a także przygotowywała dokumenty dla rady nadzorczej , walnego zgromadzenia, a przede wszystkim uczestniczyła w sporządzaniu planu rzeczowo- finansowego i sprawozdania z działalności zarządu za mijający rok. Nie mniej jednak prezes zarządu pozwanej spółki wskazał, iż najważniejsze czynności należące do powódki związane były z tworzenie w.w. planów i sprawozdań. Zeznał, że w związku z absencją B.Ż. w 2012r. musiał przekazać te zadania innym pracownikom. Podniósł także, że prace te kumulowały się pod koniec roku i na przełomie mijającego i następnego roku. W 2012r. powódka była na zwolnieniu do 05.10.2012r. a następnie została wysłana na zaległy urlop wypoczynkowy. Jednak od listopada 2012r. była w sposób ciągły w pracy. Nie mniej jednak prezes zarządu nie powierzył jej już wykonywania co najmniej sprawozdania zarządu za rok 2012, który był sporządzany na początku 2013r.. Należy także wskazać, iż w poprzednim 2011 i 2012r. powódka była nieobecna od 09.06.2011r. do 01.08.2011r. i od 10.01.2012r. do 13.01.2012r. (następnie od 29.05.2012r. do 06.06.2012r.). Nie mniej jednak nie był to okres najbardziej wzmożonej pracy i niezbędnej obecności powódki w Spółce, co wynika z zeznań M. K.. Należy podkreślić, iż M. K. w swych zeznaniach uzasadniając powyższy zarzut podniósł także okoliczność uchwalenia strategii rozwoju co miało nastąpić 30.03.2012r. . Częścią tej strategii był plan naprawczy i jak stwierdził pozwany „gdyby powódka była w tym momencie w pracy to z pewnością by pomagała w powstaniu tego dokumentu” (k. 340). Natomiast jak wynika z zestawienia nieobecności powódki za 2012r. w tym okresie B. Ż. była w pracy. Dodatkowo, gdy M. K. miał wskazać jakie zadania zostały powierzone powódce w okresie od października 2012r. do 20.05.2013r. potrafił przywołać jedynie zleconą powódce do wykonania analizę cen konkurencji w stosunku do hotelu (...).

W zakresie tegoż zarzutu warto przywołać zeznania wszystkich słuchanych świadków, którzy jednoznacznie stwierdzili, iż fakt nieobecności powódki nie miał w ich odczuciu dezorganizującego wpływu na ich działalność, którą w szerokiej mierze była działalność na najwyższych stanowiskach w spółce.

Tym samym , brak jest podstaw do przyznania słuszności zarzutowi postawionemu w tym zakresie powódce. Nie każda nieobecność pracownika może uzasadniać wypowiedzenie mu umowy o pracę. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 06.11.2001r. I PKN 449/00 „Pracodawca, który jest przedsiębiorcą, powinien organizować swą działalność gospodarczą, biorąc pod uwagę nieuchronność nieobecności pracowników, spowodowanych chorobami, urlopami i innymi usprawiedliwionymi przyczynami. Wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na nieobecności pracownika spowodowane chorobą może być uznane za uzasadnione tylko wówczas, gdy pracodawca wykaże ich związek z naruszeniem jego istotnych interesów.”

W sytuacji wynikającej z okoliczności niniejszej sprawy, brak jest podstaw do uznania zasadności wskazanego zarzutu.

Reasumując, w ocenie Sądu postawione powódce zarzuty nie mogły stanowić wystarczającej podstawy do dokonania wobec niej wypowiedzenia . Dlatego też Sąd, w oparciu o art. 45 par. 1 w zw. z par. 2 k.p., zasądził od pozwanego na rzecz powódki odszkodowanie (punkt I wyroku). Sąd uznał za zasadne zastosowanie art. 45 par. 2 k.p. albowiem w jego ocenie przywrócenie powódki do pracy jest niemożliwe. Pomimo uznania, iż postawione B.Ż. zarzuty nie uzasadniają wypowiedzenia umowy, to okoliczności świadczące o istniejącej w Spółce sytuacji dają podstawę do orzeczenia odszkodowania w miejsce przywrócenia powódki do pracy.

W wyniku analizy zebranego w sprawie materiału dowodowego Sąd doszedł do przekonania , iż postawa powódki jako pracownika nie daje możliwości dalszej jej współpracy z pozwaną Spółką. Niewątpliwie powódka nie zgadza się z prowadzoną przez zarząd i kierownictwo spółki polityką wyprowadzenia pozwanej z kryzysu. Poza tym , co wynika z szeregu pism , dokumentów i zeznań świadków (np. zeznania W. B., pisma kierowane do Ministerstwa Skarbu Państwa) nie jest otwarta na inne możliwości, niż tylko te przez nią prezentowane, dokonywania zmian w Spółce. Ponad to, jako przewodnicząca winna czuwać nad treścią artykułów i wpisów pojawiających się na stronie internetowej organizacji związkowej. Wydaje się, iż to właśnie B.Ż. powinna mieć baczenie na treści- w tym zarówno tematy, dobór słów i sposób przekazu- pojawiające się na stronie związku. Pomimo tego, iż Sąd nie znalazł podstaw aby uznać zarzuty stawiane powódce przez pozwaną za uzasadnione to uznał, iż postawa B.Ż. jako pracownika nie daje podstaw dla uznania, iż swoim postępowaniem będzie umożliwiała zgodne i konstruktywne funkcjonowanie pozwanej. Wskazuje również na to sposób wykonania przez powódkę powierzonej jej przez prezesa zarządu produktywnej analizy cen i akcji promocyjnych (...) obiektów będących konkurencją dla hotelu (...), restauracji (...) oraz P.-Noclegi. Powódka wykonując tę analizę zamieściła w niej zapis, który wydaje się przekracza jej kompetencje i zakres nałożonych obowiązków. Powódka w sporządzonym raporcie wpisała w celu badania (k. 357): 1. brak sprecyzowanego celu badania, brak sprecyzowanego przedziału czasowego badania, brak sprecyzowanego budżetu na wykonanie badania. Zdaniem Sądu stanowi to argument za uznaniem, iż postawa powódki wobec przełożonego i Spółki nie jest właściwa i nie daje gwarancji właściwej współpracy.

Uznając , iż powódka nie jest osobą chronioną szczególnie w świetle przepisów ustawy o związkach zawodowych z uwagi na okoliczności wyjaśnione na początku rozważań, w związku z argumentami przedstawionymi powyżej, zastosowano regułę przewidzianą w art. 45 par. 2 k.p..

Po myśli art. 100 k.p.c. , w punkcie III wyroku, orzeczono o kosztach procesu.

Na podstawie art. 477 (2) par.2 k.p.c. wyrokowi nadano rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

SSR Grażyna Giżewska- Rozmus