

Sygn. akt IV P 622/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 czerwca 2016 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Grażyna Giżewska - Rozmus
Ławnicy:	Krystyna Katulska Alicja Maksimow
Protokolant:	st. sekr. sądowy Joanna Racis

po rozpoznaniu w dniu 2 czerwca 2016 r. w Olsztynie

na rozprawie sprawy z powództwa J. K.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w B.

o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę

I oddała powództwo,

II zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60 złotych ( sześćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt. IV P 622/14

## UZASADNIENIE

Powód J. K. wniósł przeciwko (...) Sp. z o.o. w B. - pozew o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę.

W uzasadnieniu wskazał, że zarzuty, wskazane przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu mu umowy o pracę, a dotyczące:

- braku umiejętności pracy w zespole, przejawiające się niewłaściwym traktowaniem podległych pracowników, co przyczyniało się do powstawania złej atmosfery i konfliktów w miejscu pracy, roszczeniowość wobec pozwanego i niemożność porozumienia się pozwanego z powodem w kwestii realizacji powierzonych powodowi zadań i sposobu ich wykonania, nieprawidłowa koordynacja i nadzór nad realizacją zadań przez podległe powodowi działy, brak zaufania pozwanego wobec powoda i związana z tym niemożność dalszej współpracy - były nieprawdziwe i niekonkretne.

W odpowiedzi na pozew, pozwany (...) Sp. z o.o. w B. - wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko podał, że w czasie wypowiedzania powodowi umowy o pracę w dniu 25 listopada 2015 r. - przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zostały mu przedstawione nie tylko w formie pisemnej, ale także w formie ustnej przez Wiceprezesa Zarządu K. S. (1), który wyjaśnił, jakie zachowania powoda złożyły się na poszczególne przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, wymienione w piśmie z dnia 25.11.2014 r. zatytułowanym „Wypowiedzenie umowy o pracę”. Nastąpiło to w obecności m.in. G. K. (1) - Głównego Specjalisty ds. płac i kadr (...) Sp. z o.o. w B..

Powyższe oznacza, iż powód został konkretnie poinformowany o przyczynach wypowiedzenia mu umowy o pracę.

Zdaniem pozwanej Spółki, postępowanie powoda wobec niektórych podległych mu pracowników nosiło cechy niewłaściwego traktowania, bowiem polegało m.in. na poniżaniu pracowników, obrażaniu ich (także słowami wulgarnymi), wywoływaniu u nich uczucia strachu w czasie wykonywania obowiązków pracowniczych oraz utwierdzaniu ich w przekonaniu, że powód „może wszystko”. Takie traktowanie podległych powodowi pracowników sprawiło, że przez długi czas z obawy przed powodem nie zgłaszali oni takiego zachowania do Zarządu pozwanej Spółki, a niektórzy z nich, nie wytrzymując psychicznie takiego traktowania przez powoda - rezygnowali z pracy w pozwanej Spółce, a zdarzało się, że musieli także korzystać ze specjalistycznej pomocy lekarskiej.

Takiego zachowania powoda, Zarząd pozwanej Spółki nie mógł tolerować, gdyż jako pracodawca jest ustawowo zobowiązany do przeciwdziałania zachowaniom mobbingowym i dyskryminującym.

Zarząd pozwanej Spółki, dopiero po pewnym czasie dowiedział się o niewłaściwym zachowaniu powoda wobec niektórych pracowników Spółki i osób współpracujących ze Spółką i musiał na to zareagować. Dlatego podjął decyzję o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę z jednoczesnym natychmiastowym zwolnieniem go z obowiązku świadczenia pracy. Taka decyzja Zarządu pozwanej Spółki, zdecydowanie poprawiła atmosferę w miejscu pracy i spowodowała lepsze wykonywanie zadań przez pracowników pozwanej Spółki.

Ponadto powód prezentował wobec pozwanej Spółki - postawę roszczeniową (m.in. w zakresie swojego wynagrodzenia, które wskutek takich żądań powoda w okresie jego zatrudnienia wzrastało znacznie szybciej niż innych pracowników Spółki i ostatnio wynosiło 23.000 zł miesięcznie).

Ponadto występowała niemożność porozumienia się powoda z Zarządem pozwanej Spółki w kwestii realizacji, powierzanych powodowi zadań i sposobu ich realizacji, co m.in. wpływało na opóźnienia w realizacji kontraktów zawieranych przez Spółkę, a dotyczących produkcji urządzeń zamawianych przez kontrahentów Spółki.

Opisane wyżej zachowania powoda, połączone z krytyką decyzji, podejmowanych przez Zarząd pozwanej Spółki, spowodowały utratę zaufania Zarządu Spółki wobec powoda jako osoby kierującej w Spółce działami technicznymi i działem produkcji.

### **Sąd ustalił, co następuje:**

Powód J. K. zatrudniony był w pozwanej spółce (...) Sp. z o.o. w B., początkowo na stanowisku Kierownika Działu (...), w oparciu o umowę na czas określony od dnia 22.02.2008r. do 28.02.2009r., zaś od dnia 01.03.2009r. w oparciu o umowę na czas nieokreślony. Zgodnie z porozumieniem z dnia 25.09.2009r. w sprawie zmiany umowy o pracę, zawartej w dniu 26.02.2009r. – powód został zatrudniony na stanowisku Dyrektora Generalnego na okres od dnia 01.10.2009r. do 31.12.2009r. Zgodnie z porozumieniem z dnia 01.03.2012r. w sprawie zmiany umowy o pracę, zawartym w dniu 26.02.2009r. – od dnia 01.03.2012r. strony ustaliły warunki zatrudnienia powoda – na stanowisku Dyrektora ds.(...) z wynagrodzeniem zasadniczym 16.000 złotych brutto miesięcznie i dodatek funkcyjny w wysokości 7.000 złotych brutto miesięcznie oraz premia uznaniowa lub nagroda zgodnie z Regulaminem wynagradzania Spółki.

(dowód: akta osobowe powoda – umowa o pracę k: 5, 11, 17, 24 część B; zeznania pozwanego K. S. k: 146v-149v)

Do ogólnych obowiązków powoda na stanowisku Dyrektora Ds. (...) należało m.in. to, że:

1. pracownik był obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa pracy lub umową o pracę.

2. Pracownik był obowiązany w szczególności do:

- przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy,
- przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku,
- przestrzegania tajemnicy służbowej oraz ochronę danych, zawartych w prowadzonej dokumentacji,
- właściwej archiwizacji, przechowywania i ochrony, prowadzonej w dziale dokumentacji przed niedozwolonymi zmianami, nieupoważnionym rozpowszechnianiem, uszkodzeniem lub zniszczeniem,
- dbania o dobro zakładu pracy oraz ochronę jego mienia,
- przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego,
- znajomości i przestrzegania przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych,
- dbania o należyty stan urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy,
- niezwłocznego powiadamiania przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzegania współpracowników, a także innych osób, znajdujące się w rejonie zagrożenia, o grożącym im niebezpieczeństwie,
- przestrzegania i stosowania obowiązujących procedur i systemu zarządzania jakością ISO.

Szczegółowy zakres obowiązków dotyczył tego, że:

- Dyrektor ds. (...) odpowiadał za koordynację pracy pionu techniczno- produkcyjnego oraz realizację zadań, zgodnych z polityką i strategią spółki. Realizuje cele wyznaczone przez Dyrektora Generalnego. W swoim zakresie obowiązków odpowiadał w szczególności za realizację zleceń od chwili podpisania umowy z kontrahentem do odebrania końcowego protokołu odbioru oraz wypełnienia wszystkich techniczno-produkcyjnych warunków umowy, w tym gwarancyjnej lub pogwarancyjnej obsługi serwisowej, dążąc do osiągnięcia optymalnej efektywności i zysków spółki.

Zakres obowiązków powoda dotyczył:

- realizacji strategii firmy w zakresie techniczno-produkcyjnym,
- nadzoru oraz koordynacji procesu realizacji podpisanych kontraktów pod kątem jakości, wydajności, terminowości, bezpieczeństwa oraz kosztów,
- nadzoru merytorycznego nad przygotowywaną dokumentacją techniczno-produkcyjną,
- nadzoru oraz koordynacji procesu wdrożenia nowych rozwiązań i produktów,
- nadzoru nad opracowywaniem oraz wdrażaniem technologii i systemów produkcyjnych,
- nadzoru nad efektywnym przebiegiem procesów logistycznych,
- przeglądu procesów inżynierskich i produkcyjnych oraz na bazie ich analizy podejmowanie odpowiednich działań korygujących, zgodnie z obowiązującymi w spółce procedurami,

- dbania o rentowność kontraktu zgodnie z przyjętą kalkulacją,
- optymalizacji kosztów technologii, produkcji, utrzymania ruchu,
- optymalizacji kosztów prac instalacyjno-rozruchowych, wynikających z podpisanych kontraktów,
- zapewniania optymalnej ciągłości produkcji,
- tworzenia i realizacji budżetu obszaru techniczno-produkcyjnego,
- tworzenia i nadzoru nad wykonaniem planów produkcyjnych,
- tworzenia harmonogramów realizacji kontraktów,
- wyznaczania, weryfikacji, aktualizacji standardów działań i czasu wykonania zadań w pionie techniczno-produkcyjnym,
- weryfikacji celów i planów obszaru techniczno-produkcyjnego w zależności od danej sytuacji na rynku,
- ścisłej współpracy z pionem sprzedażowym, dotyczącej m.in. ustalenia zakresu oferty, terminów realizacji przedmiotu oferty, dostarczania informacji niezbędnych do kalkulacji oferty,
- przekazywanie wiedzy merytorycznej pracownikom pionu sprzedażowego w zakresie oferowanych przez spółkę produktów i usług,
- weryfikacja oferowanych produktów i usług spółki pod kątem konkurencyjności w zakresie stosowanych technologii i rozwiązań technicznych,
- planowanie i rekomendowanie Zarządowi rozwoju oferowanych produktów i usług spółki,
- dobór kadry inżynierskiej w ramach obszaru techniczno-produkcyjnego oraz określanie poziomu ich wynagrodzenia w porozumieniu z Dyrektorem Generalnym i zgodnie z regulaminem wynagradzania,
- rozwijanie kompetencji inżynierskich pracowników w ramach zespołu techniczno-produkcyjnego,
- raportowanie do Dyrektora Generalnego,
- zgłaszanie do Dyrektora Generalnego zagrożeń realizacji kontraktów i/lub osiągnięcia założonych celów.

Powód ponosił zakres odpowiedzialności za:

- prawidłowe, rzetelne i terminowe wykonywanie zadań, wymienionych w powyższym zakresie obowiązków oraz innych obowiązków, wynikających z przepisów prawa pracy, a w szczególności:
  - odpowiedzialność za terminową realizację kontraktu i poszczególnych jego etapów w obszarze technologii, konstrukcji, technologii produkcji, logistyki, produkcji, automatyki, montażu,
  - odpowiedzialność za terminowe przygotowanie produktów do rozruchu technologicznego.
- konsekwencje zaniechania, bądź nieterminowego lub nierzetelnego wykonania swoich obowiązków.
- odpowiedzialność za zyski i straty wydzielonego obszaru działalności firmy (techniczno - produkcyjnego),
- Kontrolę formalną i merytoryczną realizowanych zagadnień i wykonywanych prac.
- Powierzone składniki majątkowe.

Do zakres jego uprawnień należało:

- Opracowanie planów rozwoju technologii i produkcji firmy w porozumieniu z Dyrektorem Generalnym oraz ich realizacja,
- Uzyskanie od bezpośredniego przełożonego wyjaśnień, dotyczących przydzielonych zadań,
- Stawianie pisemnych wniosków w przedmiocie usprawnień całokształtu działalności zakładu pracy,
- Podpisywanie dokumentów o charakterze wewnętrznym w zakresie powierzonych obowiązków,
- Wnioskowanie do Dyrektora Generalnego w zakresie nagradzania i karania podległych pracowników, jak również w zakresie zmian warunków zatrudnienia;
- Wyznaczanie celów (konkretnych, mierzalnych, racjonalnych, określonych w czasie) dla podległych bezpośrednio pracowników i rozliczanie z ich realizacji;
- Posługiwanie się pieczęcią imienną o treści: Dyrektor ds.(...)
- Korzystanie z telefonu komórkowego, komputera przenośnego, samochodu służbowego w zakresie powierzonych obowiązków.

(dowód: zakres obowiązków powoda k: 31 akta osobowe część B)

Przez 7-letni okres zatrudnienia powoda w pozwanej spółce - jego wynagrodzenie wzrastało o 300% i ostatnio wynosiło 23.000 zł miesięcznie. Tak wysoka podwyżka jego wynagrodzenia wynikała z tego, że powód był jedynym specjalistą ds. linii (...) w danym okresie, gdy pozwana spółka zaczynała je wykonywać.

(dowód: zeznania pozwanego K. S. k: 146v-149v)

Do obowiązków powoda na ostatnim zajmowanym stanowisku należała koordynacja działalności pionu techniczno - produkcyjnego pozwanej zajmującej się produkcją i montażem maszyn dla przemysłu (...)

Powodowi, jako Dyrektorowi Ds. (...) - w praktyce podlegały wszystkie działy pozwanej spółki, uczestniczące w procesie produkcji tj.: dział technologiczny, konstrukcyjny, automatyki, produkcji.

(bezsporne)

Powód, jako dyrektor, był osobą stanowczą i autorytarną. Był osobą o silnej osobowości, nieskłoną do kompromisów. Do jego przełożonej U. K. docierały informacje o jego sposobie wykonywania obowiązków i traktowaniu podległych pracowników, jak i współpracowników – tj. nieliczenie się ze zdaniem współpracowników i podwładnych, czy narzucanie własnego zdania. Niejednokrotnie prowokował on współpracowników. U. K. - była np. świadkiem takich sytuacji, które miały zdyskredytować pracownika, czy wpłynąć na sposób wykonania zadania w sposób, jaki prezentował właśnie powód, choć nie był to sposób zawsze lepszy. Była też świadkiem sytuacji, kiedy powód odnosił się do pracowników w sposób specyficzny tj. z wyższością, bez uwzględniania czyichś racji, niekiedy wulgarny. Pracownicy często skarżyli się Prezesowi Zarządu na zachowanie powoda w stosunku do nich. U. K. jako dyrektor generalny była niejednokrotnie zapraszana na spotkania z kierownikami działów lub pracownikami, którzy poprosili o to spotkanie z prezesem. Pracownicy skarżyli się wówczas na autorytarne zachowanie powoda, aroganckie, nie uwzględniające zdania kierowników poszczególnych działów. Mówili niekiedy o tym dokładnie, jakich słów używał powód w stosunku do nich w przekazywaniu jakichś dyspozycji, czy w ocenie pracy podwładnych pracowników. To były niejednokrotnie słowa wulgarnie. Zachowanie powoda miało wpływ na atmosferę w pracy, i była to atmosfera strachu.

(dowód: zeznania świadka U. K. k: 136v-139)

Kierownikiem jednego z działów, podległych powodowi był A. K. (1).

Jego relacje z powodem układały się różnie. Najgorszym okresem ich współpracy dla kierownika A. K. - był początek roku 2014 (styczeń-luty) kiedy realizowane było zadanie, które było znacznie opóźnione, już podczas jego rozpoczęcia. Panowała wówczas bardzo nerwowa i bardzo niedobra atmosfera pracy. Powód przeprowadzał wówczas z A. K. szereg rozmów, które nie były przyjemne, do tego stopnia, że znacznie się to odbiło na zdrowiu A. K. (przeszedł on w związku z tym (...)). Powód niejednokrotnie krzykiem wyrażał swoje racje. W odniesieniu natomiast do pracowników działu kierowanego przez A. K. - szczególnie w II połowie 2014 roku - wielokrotnie podlegli mu pracownicy w luźnych codziennych rozmowach - wrażli się negatywnie o dyrektora tj. powodzie, wskazując, że jest osobą porywczą, i zdarzało się, że krzykiem wyrażał swoje racje, czasami będąc przy tym wulgarny. Pracownicy ci, co prawda nie podawali konkretnych przykładów zachowań powoda, nie cytowali dokładnie, jakich słów używał wobec nich, ale sposób zwracania się powoda do pracowników był gwałtowny, głośny i wulgarny. Podawał z ust powoda niecenzuralne słowa, nie kierowane konkretnie personalnie do danej osoby, ale odczucia pracowników były takie, że czuli się wręcz nękanymi. Powód otwarcie krytykował pracę pracowników. Poza tym faworyzował pracowników z wyższym wykształceniem, a osoby, które takiego wykształcenia nie posiadały były traktowane jak ludzie „drugiej kategorii”. Dało się odczuć, że inżynierowie są najważniejsi, a „pozostali są gorsi”. Stosunek powoda do podległych pracowników był zazwyczaj określony jako jednoznaczny, stanowczy i nie podlegający żadnej dyskusji. Nikt nie miał prawa dyskutować z jego decyzją. Wybuchowy i stanowczy charakter powoda powodował również, że niejednokrotnie dochodziło do sytuacji, że pewne rzeczy pierwotnie ustalone według określonego schematu, następnie były wykonywane inaczej, jedynie z uwagi na to, że „J. K. tak kazał”. Zachowanie powoda wpływało negatywnie na samopoczucie pracowników spółki. Powód, prowadząc dany projekt i warsztat, miał nadzór i decydował o tym, co ma być zrobione w określonych etapach. Zdarzyła się sytuacja, że gotowe urządzenia trafiały do klienta i okazywało się, że ich wykonanie nie jest jednak takie, jak zostało to pierwotnie ustalone. Najwięcej takich sytuacji było podczas realizacji projektu na (...), kiedy gwarantem tego, że zostanie zadanie wykonane, tak jak sobie tego życzył klient – był pracownik P. P., a następnie przychodziło urządzenie nie tak wykonane, jak było to ustalone albowiem zostały wprowadzone zmiany przez powoda. Za ten projekt i produkcję odpowiadał właśnie powód. Pracownik P. P., który tworzył pozwaną spółkę będąc zatrudnionym od 1993r., ostatecznie zrezygnował z pracy w pozwanej z uwagi na m.in. zastraszanie go przez powoda, poprzez używanie wypowiedzi wobec niego tego typu, że: „znajdzie na mnie paragraf lub kija, że nie znajdę pracy w obrębie woj. (...)- (...) (...)”. Inni pracownicy jak np. A. S. (1) rozmawiała z tymi osobami, które zrezygnowały z pracy w pozwanej spółce z powodu ich relacji z powodem. Zaskoczeniem była dla niej właśnie decyzja P. P. (2), który odszedł z firmy, kiedy ona przebywała na urlopie macierzyńskim, ponieważ jak przyznał: „był zmęczony współpracą z powodem”.

(dowód: zeznania świadka G. K. k: 99-100v; zeznania świadka A. K. k: 100v-102v; zeznania świadka P. P. k: 103-105; zeznania świadka K. R. k: 105-106v ; zeznania świadka M. D. k: 126v-128v; zeznania świadka A. S. k: 130v-131v)

Wobec takich zachowań powoda - na początku podlegli mu pracownicy odbierali słowa kierowane do nich przez powoda ze strachem i bojaźnią, ale z czasem zaczęli wyrażać swoją niechęć wobec zachowania powoda. W 2014r. nasilały się negatywne informacje na temat powoda. Poza tym pojawiały się w różnych miejscach jak np.: w toaletach, czy na tablicach ogłoszeń, różnego rodzaju napisy krytykujące powoda czy jego karykatury.

W kwestii nadzoru pracy przez powoda – były problemy w koordynacji zadań działów podległych powodowi. Dział projektowy, projektując tworzył dokumentację, zaś dział technologiczny przetwarzał tą dokumentację i wprowadzał ją do systemu. Dzięki temu - dział logistyki wiedział, do jakiego projektu i jakie części ma zakupić. Problem, jaki występował dotyczył tego, że część dokumentacji przychodziła do działu produkcyjnego z pominięciem działu technologicznego i w konsekwencji dział logistyki nie wiedział - co i kiedy ma zakupić. Odpowiedzialnym za to był powód, do którego obowiązków należało nadzorowanie pracy wszystkich podległych mu działów.

Przez pozwaną spółkę był (w okresie zatrudnienia powoda) również realizowany w 2012r. projekt, wykonywany na (...) dla firmy (...). Projekt ten polegał na skonstruowaniu urządzenia według projektu, który dla spółki był nowatorski. Z pierwszych zapisków, przywiezionych przez osobę, która rozmawiała z klientem - co do zamówienia- wynikało, że klient chce zakupić (...), w której będzie odbywał się proces (...). Wtedy też, z wytycznych napisanych przez pracownika

P. P. (2) odnośnie tego urządzenia, wynikało, że krojenie musi się odbywać pod(...) W konsekwencji na podstawie decyzji powoda - wyprodukowano urządzenie, które pracowało niezgodnie z życzeniem klienta. Ostatecznie pozwany przygotował z opóźnieniem, bowiem dopiero po roku czasu takie urządzenie, jakiego życzył sobie klient. Sytuacja ta wynikała m.in. z faktu, że powód zmieniał niejednokrotnie konstrukcje, ustalone w umowie z klientem.

Podczas rozmów powoda z pracownikami - powód nigdy nie dopuszczał innego zdania, niż jego. Zawsze musiało wszystko odbywać się tak, jak to on ustalił, to tak miało być to wykonane, a jeśli ktoś się przeciwstawiał jego zdaniu, to dochodziło do ostrzejszych słów.

(dowód: zeznania świadka G. K. k: 99-100v; zeznania świadka A. K. k: 100v-102v; zeznania świadka P. P. k: 103-105; zeznania świadka K. R. k: 105-106v ; zeznania świadka M. D. k: 126v-128v; zeznania świadka P. S. k: 132-133v).

Pismem z dnia 25.11.2014r. wypowiedziano powodowi umowę o pracę, zawartą w dniu 26.02.2009r. z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który wynosił 3 miesiące i upłynął w dniu 28.02.2015r.

Przyczynami wypowiedzenia umowy o pracę było:

- Brak umiejętności pracy w zespole, przejawiający się niewłaściwym traktowaniem podległych pracowników, co przyczyniało się do powstawania złej atmosfery i konfliktów w miejscu pracy.
- Roszczeniowość wobec pracodawcy i niemożność porozumienia się pracodawcy z powodem w kwestii realizacji powierzonych mu zadań i sposobu ich wykonania.
- Nieprawidłowa koordynacja i nadzór nad realizacją zadań przez podległe powodowi działy.
- Brak zaufania pracodawcy wobec powoda i związana z tym niemożliwość dalszej współpracy.

Jednocześnie poinformowano powoda, iż w terminie 7 dni od dnia doręczenia niniejszego pisma przysługuje mu prawo wniesienia odwołania do Sądu Pracy w O.. Równocześnie powód został zwolniony z tym dniem do końca okresu wypowiedzenia z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

(dowód: wypowiedzenie umowy o pracę k: 1 część C akt osobowych powoda)

Na spotkaniu, podczas wręczenia powyższego wypowiedzenia dla powoda – obecny był prezes spółki J. S. i wiceprezes zarządu K. S. (1), G. K. (1) (specjalista ds. kadr i płac) oraz B. G. (specjalista ds. kadr i administracji) i powód. Wszyscy zostali poproszeni do gabinetu prezesa, i wówczas wiceprezes - K. S. (1) odczytał rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem, przeczytał całość oświadczenia, a następnie jeszcze po przeczytaniu każdego z punktów wyjaśnił powodowi - czego on dotyczył. Podczas tego spotkania - było powiedziane powodowi, że pracownicy skarżyli się na jego zachowanie – tj. w szczególności złe traktowanie. Została poruszona też kwestia realizacji projektów, i opóźnienia ich lub nie realizowania ich w terminie. Była też mowa na temat koordynacji pomiędzy działami, co przyczyniało się do opóźnienia w realizacji projektów, w szczególności chodziło o opóźnienie w projekcie, dotyczącym kontrahenta z (...). Podsumowując to spotkanie, wskazano powodowi, że ze względu na te wszystkie okoliczności - nastąpiła utrata zaufania przez pracodawcę i nie ma możliwości dalszej współpracy z powodem.

Po przedstawieniu tych przyczyn wypowiedzenia - powód nie zadawał żadnych pytań przełożonym, stwierdzając jedynie, że nie zgadza się z podanymi mu przyczynami wypowiedzenia umowy o pracę.

(dowód: zeznania świadka G. K. k: 99-100v; zeznania K. S. (1) k: 146v-149)

Rozwiązanie umowy o pracę z powodem zmieniło atmosferę panującą w zakładzie pracy na korzyść. Wśród rozmów z pracownikami - nastąpiło wręcz uczucie ulgi i pracownicy byli z tego powodu zadowoleni. Po odejściu powoda z pracy, zmienił się również sposób zarządzania pracą. Postawiono główny nacisk na kierowników działów, którzy mają większą samodzielność w działaniu, zaś dyrektorzy zajmują się sprawami merytorycznymi, a realizacja przedsięwzięć jest coraz lepsza. Harmonogramy danych kontraktów, które są realizowane przez pozwaną spółkę

są wykonywane w porozumieniu z kierownikami poszczególnych komórek. Została powołana specjalna komórka wsparcia projektów inżynierskich, która zajmuje się aktualnie koordynacją projektów. Szeregowi pracownicy, mający wykonać konkretne zadania - dostają gotowe konspekty danego zadania, gdzie jest wyszczególnione, co mają zrobić w określonym czasie. Co tydzień - w poniedziałek lub czwartek o godz. 8 rano w pionie (...), który podlega dyrektorowi, (którym wcześniej był powód), są na bieżąco omawiane realizowane projekty, i wówczas każdy może się wypowiedzieć, co do ewentualnych zagrożeń czy mogących wystąpić problemów w wykonaniu projektu.

Obecnie atmosfera w firmie jest dobra, a samodzielność kierowników wyzwoliła inicjatywy, których do tej pory nie ujawniano u poszczególnych pracowników. W ocenie zatrudnionych pracowników w pozwanej firmie lepiej się pracuje, a panująca atmosfera jest bardziej koleżeńska.

(dowód: zeznania świadka A. K. k: 100v-102v; zeznania świadka M. D. k: 126v-128v; zeznania świadka A. S. k: 130v-133v; zeznania świadka P. S. k: 132-133v)

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo o odszkodowanie jest bezzasadne i podlegało oddaleniu.

Na wstępie podkreślić należy, że zgodnie z art. 30 ust. 1 pkt 3 i 4 kp - oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę winno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, uzasadniającej wypowiedzenie. Istotnym zaś jest, że przyczyna wypowiedzenia musi mieć charakter obiektywny, skonkretyzowany i uzasadniający dokonanie wypowiedzenia. Rozwiązanie umowy o pracę stanowi tzw. zwykły sposób zakończenia stosunku pracy, jednakże okoliczności stanowiące jej przyczynę, muszą również w sposób dostateczny uzasadniać podjęcie takiej decyzji przez pracodawcę. Tym samym, nie każda okoliczności podana jako przyczyna wypowiedzenia, będzie wystarczająca dla wykazania zasadności takiej decyzji pracodawcy. Ponadto pracodawca nie może uzupełnić braku wskazania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy w toku procesu.

Na gruncie niniejszej sprawy podnieść należy, że przyczyny wskazane przez pracodawcę w wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę to:

- Brak umiejętności pracy w zespole, przejawiający się niewłaściwym traktowaniem podległych pracowników, co przyczyniało się do powstawania złej atmosfery i konfliktów w miejscu pracy.
- Roszczeniowość wobec pracodawcy i niemożność porozumienia się pracodawcy z powodem w kwestii realizacji powierzonych mu zadań i sposobu ich wykonania.
- Nieprawidłowa koordynacja i nadzór nad realizacją zadań przez podległe powodowi działy.
- Brak zaufania pracodawcy wobec powoda i związana z tym niemożliwość dalszej współpracy.

I tak, analizując pierwszą z podanych przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę tj. – brak umiejętności pracy w zespole, przejawiający się niewłaściwym traktowaniem podległych pracowników, co przyczyniało się do powstawania złej atmosfery i konfliktów w miejscu pracy – wskazać należy, że przyczyna ta została w toku postępowania wykazana przez pracodawcę.

Jak wynikało to bowiem z zeznań świadków: K. K. (1), G. K. (1), A. K. (1), P. P. (2), M. D. (2), P. S. (2) i U. K. (2) - to zachowanie powoda sprowadzało się niejednokrotnie do niewłaściwego traktowania innych pracowników. Świadek K. K. przyznał, że powód ogólnie miał lekceważące podejście do pracowników. Jego wypowiedzi i ostatnie zdanie kończyło się „szyderym śmiechem i wyjściem”. Przyznał on również, że czasami było słycać z jego gabinetu, że jest głośniejszy. Świadek G. K. również przyznała, że docierały do niej skargi ze strony pracowników na zachowanie powoda. Były to informacje dotyczące tego, że powód narzucał innym swój tok myślenia, nie pozwalając innym uczestniczyć w podejmowaniu żadnych decyzji. Potwierdziła ona również używanie niecenzuralnych słów przez powoda. A. K. (1) również przyznał, że pracownicy jego działu mówili mu wręcz, że z uwagi na zachowanie powoda odczuwali to w



taki sposób, że byli nękami, bowiem powód krytykował pracę pracowników. Podważał on kompetencje pracowników, mówiąc, że są nieudolni, że niewłaściwie wykonują swoje obowiązki. Określał wręcz tych pracowników słowami „nieudacznicy”. Świadek P. P. również zeznał, że stosunek powoda do pracowników był zazwyczaj określony jako jednoznaczny, stanowczy, i nie podlegający żadnej dyskusji. W praktyce oznaczało to, że nikt nie miał prawa z nim dyskutować, jeśli podjął jakąś decyzję. Świadek U. K. potwierdziła ponadto, że powód był osobą nieskłoną do jakichkolwiek kompromisów. Docierały do niej informacje na temat jego zachowania, to jest dla przykładu tego, że powód nie liczył się ze zdaniem współpracowników i podwładnych, narzucał własne zdanie. Odzywał się niekiedy w niewłaściwy wręcz wulgarny sposób i z tzw. „wyższością”, tj. bez uwzględniania czyichś racji. Z jej relacji wynikało wręcz, że faktycznie arogancja powoda wynikała z tego, że powód czuł się pewnie w firmie, jako pracownik „nietykalny” i świadek miała wręcz takie wrażenie, że miał on poczucie panowania nad wszystkim i tego, że może pozwolić sobie na więcej zachowań niż inni. Dlatego też pozwalał sobie właśnie na wyzywanie, i obrażanie kogoś słowami wulgarnymi. Świadek przyznała też, że pracownicy skarżyli się na autorytarne zachowanie powoda, które było aroganckie i nie uwzględniające zdania kierowników poszczególnych działów. Również jej mówili niekiedy o tym, jakich konkretnie słów używał powód w stosunku do nich w przekazywaniu jakiś dyspozycji, czy w ocenie pracy podwładnych.

Ww Świadkowie w toku postępowania sądowego podawali konkretne sformułowania, jakich powód używał wobec nich i wielu z nich cytowało wulgarnie i obraźliwe wypowiedzi. Jak np. K. K. (1), M. D. (2), czy G. K. (1), która zeznała, że pracownicy mówili jej, że powód używał słów niecenzuralnych i wulgarnych wobec nich.

Zgodnie podali, że w ich ocenie nie wypadało takich sformułowań używać wobec innych osób, pracowników, czy podwładnych. Odczucia świadka K. K. i innych osób były takie w kontaktach z powodem, że panowały wręcz strach i obawa przed zwolnieniem z pracy. G. K. nadto potwierdziła, że na stanowisku, które zajmował powód nie powinien wyrażać się w taki sposób do podwładnych, na co zwracała powodowi uwagę. Co więcej – świadek przyznała, że tłumaczyła powodowi, że stanowisko, które piastuje czy zajmuje zobowiązuje go do tego, aby forma zwracania się do podwładnych była zachowana w sposób, dający jemu poszanowanie. Okoliczność tą potwierdziła również świadek A. S., która zeznała, że czasami sama prosiła powoda, aby nie przeklinał i nie używał takich słów, cytując jego wulgarnie wypowiedzi wobec współpracowników.

Co więcej - zachowanie powoda wpływało na atmosferę w miejscu pracy, do tego stopnia, że ludzie nie chcieli dalej pracować, „mówili, że im się nie chce”, skoro padały wobec nich określenia niecenzuralne. Dodatkowo, z relacji świadka P. P. wynikało, że powód inaczej traktował osoby z niższym wykształceniem. K. K. przyznał, że w ostatnim roku pracy powoda - 2 osoby same opuściły pracę, bo znalazły inną i „nie wytrzymały psychicznie pracy z powodem (...)”. Świadek K. R. również przyznał, że domniemywa, że to zachowanie powoda, przyczyniło się do tego, że niektórzy odeszli z pracy. Z relacji świadka M. D. również wynikało, że powód podważał kompetencje pracowników, co ich z kolei demotyowało. Cechą większości rozmów powoda z pracownikami - było ich zdenerwowanie, ze względu na tok rozmowy, na to jak przebiegała ta rozmowa i w jakim była prowadzonym tonie. Z relacji świadka U. K. wynikało, że takie niewłaściwe zachowanie powoda miało też wpływ na atmosferę w pracy, i jak to określiła – dominowała w niej atmosferę strachu, a co istotne – jak świadek przyznała – „przecież można zarządzać zespołem i osiągać cele, nie będąc osobą autorytarną i bezkompromisową”.

Świadek G. K. potwierdziła natomiast, na podstawie opinii innych osób pracujących w tamtej części struktury organizacyjnej spółki, że zwolnienie powoda spowodowało - że lepiej im się pracuje. Świadek A. K. również potwierdził, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem - zmieniło zdecydowanie atmosferę w pracy na plus. Wśród rozmów z pracownikami nastąpiło uczucie ulgi – jak przyznał. Świadek M. D. również zeznał, że teraz, kiedy powód nie pracuje – „w firmie lepiej się pracuje, a atmosfera jest bardziej koleżeńska”. Również z relacji świadka A. S. wynika, że aktualnie osoba, która zastąpiła powoda też wydaje szybkie decyzje, ale czyni to w inny sposób, bardziej kulturalny niż powód. Świadek P. S. również potwierdził okoliczność, że po zwolnieniu powoda atmosfera w miejscu pracy zmieniła się, na lepszą, teraz jest bardziej swobodnie, przy codziennym wykonywaniu obowiązków. Przełożona powoda - U. K. również potwierdziła, że nikt inny poza powodem takich negatywnych emocji nie prowokował podczas pracy. Dlatego też, jak powód odszedł z pracy, to w jej ocenie – jest lepsza współpraca, zaangażowanie i atmosfera wśród pracowników się poprawiła. Pozwany K. S. również potwierdził, że teraz jak powoda nie ma w pracy, to „działy bardzo dobrze ze sobą

współpracują, kierownicy mają swobodę wypowiedzenia się, mają swobodę powiedzenia, jakie mają pomysły (...)”. Po zwolnieniu powoda - pracownicy nie przychodzą już ze skargami na przełożonych, a wręcz odwrotnie, jak podał: „mówią, że dostali skrzydeł do działania (...)”.

Sąd w pełni podzielił zeznania tych świadków oraz K. S., albowiem były zgodne, spójne i wzajemnie się uzupełniały. Bezsprene wynikało z nich, że faktycznie zachowanie powoda odzwierciedlało jego brak umiejętności pracy w zespole.

Poza tym w dalszej kolejności, pracodawca zarzucił też powodowi – roszczeniowość wobec pracodawcy i niemożność porozumienia się pracodawcy z powodem w kwestii realizacji powierzonych mu zadań i sposobu ich wykonania.

Ta przyczyna, w ocenie Sądu – nie znalazła potwierdzenia w zebranych materiale dowodowym – tj. po pierwsze w zakresie roszczeniowości wobec pracodawcy.

O ile bowiem, pracodawca wytłumaczył w odpowiedzi na pozew i w toku postępowania sądowego, że powód prezentował wobec pozwanej Spółki - postawę roszczeniową (m.in. w zakresie swojego wynagrodzenia, które wskutek takich żądań w okresie jego zatrudnienia wzrastało znacznie szybciej niż innych pracowników Spółki i ostatnio wynosiło 23.000 zł miesięcznie), o tyle trudno uznać, by powód faktycznie w chwili wręczania mu przedmiotowego oświadczenia o wypowiedzeniu miał świadomość, że zarzut ten dotyczy właśnie tej kwestii. Jak wynika to bowiem z zeznań świadka G. K., obecnej przy wręczaniu powodowi wypowiedzenia umowy o pracę - to nie pamiętała ona, co było mówione w zakresie tej przyczyny zakończenia z nim stosunku pracy.

Podczas rozmowy, towarzyszącej wręczaniu powodowi wypowiedzenia, członkowie zarządu pozwanej - J. S. i K. S. (1) nie wyjaśnili powodowi, co oznacza ogólne stwierdzenie w nim zawarte.

A zatem, przyczyna ta nie była na tyle konkretna, aby powód miał możliwość rzetelnego ustosunkowania się do niej. Nadto, trudno w tym wypadku mówić o roszczeniowości powoda gdyż pozwany nie wykazał aby to działania powoda wpływały na podwyższanie mu pensji. Z przesłuchania K. S. wynika, iż był to wynik decyzji zarządu.

W zakresie zaś niemożności porozumienia się pracodawcy z powodem w kwestii realizacji powierzonych mu zadań i sposobu ich wykonania, podnieść należy, że przyczyna ta – jak wyjaśnił pracodawca dotyczyła niemożność porozumienia się powoda z zarządem pozwanej Spółki w kwestii realizacji powierzanych mu zadań, co m.in. wpływało na opóźnienia w realizacji kontraktów, zawieranych przez Spółkę, a dotyczących produkcji urządzeń zamawianych przez kontrahentów Spółki. Nie mniej jednak – skoro przed rozwiązaniem z powodem umowy o pracę - nie został on upomniany żadną karą porządkową i przed zwolnieniem go z pracy - żaden z członków zarządu pozwanej nawet nie sygnalizował niezadowolenia z wykonywanej przez niego pracy – trudno uznać, by powód wiedział, o jakie opóźnienie i w zakresie jakich kontraktów miało konkretnie chodzić. Żaden ze świadków nie podał też konkretnych zachowań czy sytuacji, w których powód miał podważać kompetencje pracodawcy czy kwestionować sposób wykonywania zleconych mu zadań. Świadek K. R. zeznał jedynie, że powód komentował decyzje zarządu, i jak twierdził były to komentarze „raczej negatywne”, nie mniej jednak - nie pamiętał już przykładów takich komentarzy.

Co do kolejnej przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę tj. - nieprawidłowej koordynacji i nadzoru nad realizacją zadań przez podległe powodowi działy – w ocenie Sądu – przyczyna ta częściowo znalazła potwierdzenie w zebranych materiale dowodowym.

Pozwany K. S. w toku postępowania sądowego podał, że powiedział powodowi podczas wręczania mu wypowiedzenia, że brak jest koordynacji pomiędzy działami, którymi on zarządzał, ponieważ istnieje konflikt między powodem a osobami kierującymi odpowiednimi działami. Powód natomiast, jako Dyrektor ds. (...) i Produkcji, powinien był koordynować i nadzorować pracę podległych mu działów w pozwanej Spółce, a jak się okazało - koordynacja ta nie była prawidłowa. Świadek G. K. potwierdziła bowiem, że A. K. skarżył się na to, że w trakcie realizacji konkretnego kontraktu - nie są brane pod uwagę jego doświadczenia, czy też jego uwagi, dotyczące procesu produkcji. W stosunku do działania powoda świadek G. K. słyszała, że projekty nie są realizowane terminowo, a wynikało to z opóźnień pracy poszczególnych działów uczestniczących w procesie produkcji (za które ostatecznie odpowiedzialny był właśnie

powód). Świadek U. K. również przyznała, że w związku z tym, że spółka realizowała zlecenia pod szczególnego klienta, to w sytuacji gdy została już podpisana umowa, to zarząd liczył, że umowa ta zostanie zrealizowana na warunkach, jakie dokładnie życzył sobie klient, a niejednokrotnie powód - realizował projekt wg „własnej wizji nie uwzględniając woli klienta”. Świadek A. K. również zeznał, że za koordynację był odpowiedzialny dyrektor tj. powód. H. nigdy nie były dotrzymywane w zakresie produkcji, i były zazwyczaj znacznie przekroczone, a wynikało to z braku koordynacji lub braku wywiązywania się z zadań określonych komórek, które nadzorował właśnie powód. To z kolei powodowało opóźnienia w realizacji projektów. Jako przykład wskazanej sytuacji pozwany podawał kontrakt z (...). Brak koordynacji faktycznie dało się dostrzec, właśnie z uwagi na nieprawidłowe zarządzanie zespołem przez powoda. Jak potwierdziła to świadek U. K. to - realizacja tego projektu wg wskazówek powoda spowodowała szkodę dla firmy. Z powodu opóźnienia w realizacji tego kontraktu nadszarpnięte zostało zaufanie pozwanej. Nie mniej jednak, co słusznie podnosił powód – przykład opóźnienia w realizacji kontraktu z (...) – nie mógł stanowić przyczyny wypowiedzenia mu umowy o pracę, albowiem był to kontrakt, zawarty i zrealizowany kilka lat przed jego zwolnieniem.

Pozwany K. S. potwierdził w toku postępowania sądowego, że chodziło o ostatni projekt, jaki był zrealizowany na (...), z którego pozwana spółka poniosła straty, ponieważ umowa nie była wykonana, zgodnie z załącznikiem do tej umowy. Z jego relacji, potwierdzonej przez świadka P. P., wynikało, że powód zmienił sposób wykonania umowy. Nie mniej jednak, z pisma nadesłanego przez spółkę litewską wynika bezspornie, że projekt ten realizowany był w 2012r. (k: 93 akt sprawy). Trudno również wytłumaczyć, dlaczego, jeśli kontrakt ten został zrealizowany w 2012-2013 roku i pojawiły się wówczas zastrzeżenia ze strony litewskiego kontrahenta, dlaczego powodowi w tym okresie nie czyniono zarzutu w związku z nieprawidłową realizacją tego kontraktu. Tym samym, w ocenie Sądu, wskazana przyczyna – w zakresie realizacji kontraktu z 2012r. budzi poważne wątpliwości w kontekście tego, czy pracodawca nie nadużył swojego prawa podmiotowego, pozwalającego na wypowiedzenie powodowi umowy o pracę, dokonując wypowiedzenia półtora roku po ujawnieniu ewentualnie nieprawidłowego zachowania pracownika. „Uchybienia w wykonywaniu obowiązków pracowniczych w odległej przeszłości w stosunku do chwili złożenia oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę nie stanowią uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia (art. 45 § 1 KP)” (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2001 r. I PKN 216/00). W tym też zakresie, Sąd nie podzielił twierdzeń strony pozwanej w zakresie rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia mu umowy o pracę.

W odniesieniu natomiast do ostatniej przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, a mianowicie - braku zaufania pracodawcy wobec powoda i związanej z tym niemożliwości dalszej współpracy, podkreślić należy, że w ocenie Sądu przyczyna ta nie była konkretna na tyle, by powód faktycznie wiedział z jakiego powodu pracodawca utracił do niego zaufanie.

Co prawa pozwany wskazywał w odpowiedzi na pozew, że wyżej wyszczególnione zachowania powoda (opisane w pkt 1-3 wypowiedzenia), połączone z krytyką decyzji, podejmowanych przez Zarząd pozwanej Spółki, spowodowały utratę zaufania Zarządu Spółki wobec powoda jako osoby, kierującej w Spółce działami technicznymi i działem produkcji. Nie mniej jednak K. S. w toku postępowania sądowego przyznał jedynie, że odnośnie pkt 4 wypowiedzenia – powiedział powodowi, że wg 1,2,3 pkt wypowiedzenia, automatycznie wynika brak zaufania zarządu w stosunku do powoda. Nie mniej jednak, z uwagi na poczynione w sprawie ustalenia odnośnie trzech pierwszych przyczyn należy wskazać, iż naruszenie art. 30 § 4 kp może polegać na „niewskazaniu w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub na pozornym, niewystarczająco jasnym i konkretnym jej wskazaniu. Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną.” (por. wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 stycznia 2000 r. I PKN 481/99). W ocenie Sądu, przyczyna ta była niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla powoda.

Dlatego też Sąd, po wnikliwym rozważeniu w/w kwestii doszedł do przekonania, iż w okolicznościach przedmiotowej sprawy były podstawy uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę powodowi z pierwszej przyczyny – tj. braku umiejętności pracy w zespole, przejawiającym się niewłaściwym traktowaniem podległych pracowników, co przyczyniało się do powstawania złej atmosfery i konfliktów w miejscu pracy oraz częściowo trzeciej przyczyny tj.

nieprawidłowej koordynacji i nadzoru nad realizacją zadań przez podległe powodowi działy, które pracodawca podał mu w oświadczeniu z dnia 25.11.2014r.

Podkreślić w tym miejscu należy, że pracodawca może wskazać kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, w tym przyczyny dotyczące pracownika i inne niedotyczące pracownika (dotyczące pracodawcy), a wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 05.10.2005r. I PK 61/05 OSNP 2006/17-18/265).

W związku z tym, na podstawie art. 45 §1 kp a contrario - orzeczono jak w pkt I wyroku.

O kosztach procesu, orzeczono po myśli art. 98 kpc w związku z § 12 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (...) (pkt II wyroku).

SSR Grażyna Giżewska-Rozmus