

Sygn. akt IV P 109/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10/04/2017 r.

Sąd Rejonowy w Biskupcu IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Sławomir Polak
Ławnicy:	Hanna Bohdziewicz Agnieszka Siwik - Piaskowska
Protokolant:	Sekretarka Patrycja Gawryś

po rozpoznaniu w dniu 28 marca 2017 roku w Biskupcu

sprawy z powództwa E. K. (1)

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w J.

związane z wypowiedzeniem umowy o pracę

I powództwo oddała;

II zasądza od powódki E. K. (1) na rzecz pozwanej (...) Spółki z o. o. w J. kwotę 3. 600, 00 zł (trzy tysiące sześćset złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.

### UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 15 listopada 2016 r., powódka E. K. (1) wniosła o zasądzenie od strony pozwanej - (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w J. kwoty 12.300 zł tytułem odszkodowania.

Uzasadniając żądanie pozwu, powódka wskazywała, iż strony łączyła umowa o pracę od 28 kwietnia 2004 r., zaś pismem z dnia 26 października 2016 r. otrzymała wypowiedzenia łączącego strony stosunku pracy. Jako podstawy wypowiedzenia wskazano utratę zaufania do powódki wywołaną rzekomym niewłaściwym jej zachowaniem. Powódka podnosiła także, iż opisy przyczyn wypowiedzenia jej umowy o pracę jest dla niej niezwykle krzywdzący i nie został poparty żadnymi obiektywnymi okolicznościami. Powódka, która przepracowała u pozwanej 12 lat nigdy nie otrzymała żadnej kary porządkowej, pozostawała w dobrych kontaktach z pracownikami, zapewniała wsparcie dla pozostałych członków załogi pracowniczej. Odnośnie wzajemnych relacji powódki z prezesem spółki, wskazywała, iż zawsze były one na bardzo poprawnym poziomie zarówno w życiu zawodowym jak i prywatnym. Konkludując powódka stwierdziła, iż wskazane jako podstawy utraty zaufania należy uznać za całkowicie bezzasadne (pozew, k. 2-6).

W odpowiedzi na pozew pełnomocnik strony pozwanej wniosła o oddalenie powództwa w całości argumentując, iż brak zaufania wskazany w rozwiązaniu umowy o pracę wynikał z konfliktu jaki powstał pomiędzy powódką a prezesem Zarządu. Pełnomocnik strony pozwanej powoływała się w tym zakresie na pismo jakie powódka wystosowała

do H. M., w którym zarzucała jej między innymi stosowanie mobbingu, brak bezstronności przy rozwiązywaniu konfliktów z innymi pracownikami. Pełnomocnik pozwanej spółki opisała także inne sytuacje z udziałem powódki jak choćby karteczek, które uderzały w osobę B. C., kontaktowanie się z pozostałymi pracownikami drogą korespondencji elektronicznej pomimo tego, że dotychczasowe relacje oparte były na bezpośredniości. W ocenie strony pozwanej zarzuty jakie powódka poczyniła w piśmie kierowanym do Prezesa Zarządu pozwanej spółki przekroczyły zasady uzasadnionej krytyki, co spowodowało konflikt, co wykluczyło wzajemne zaufanie (odpowiedź na pozew, k. 14-16).

### **Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

28 kwietnia 2008 r. pomiędzy E. K. (1), a (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w J. zawarta została umowa o pracę na czas określony, tj. do dnia 30 września 2005 r. Następnie w dniu 20 września 2005 r. pomiędzy stronami zawarta została umowa o pracę na czas określony do dnia 30 września 2015 r. Kolejną umowę strony zawarły w dniu 1 października 2015 r. i była to już umowa o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy (okoliczność bezsporna).

Podczas pracy E. K. (1) wielokrotnie dochodziło do konfliktów jej z pozostałymi pracownikami, w szczególności z J. F., B. C., Z. Z.. Podłożem tych konfliktów w przeważającej większości były prozaiczne rzeczy takie jak: kartki o rozsypanej kawie przy koszu na śmieci, brudne kubki od kawy, komentarze powódki co do składanych dokumentów, subiektywne podejście powódki do pracowników.

Pismem z dnia 28 września 2016 r. E. K. (1) wystąpiła o przyznanie jej nagrody za miesiąc sierpień (pismo, k. 101).

W odpowiedzi na powyższe pismo H. M. wezwała powódkę do złożenia wyjaśnień w zakresie wykonywanych przez nią obowiązków (okoliczność bezsporna)

Pismem z dnia 29 września 2016 r. E. K. (1) ustosunkowała się do wezwania Prezesa Zarządu do złożenia wyjaśnień w zakresie wykonywanych przez nią obowiązków oraz zarzucała jej między innymi stosowanie mobbingu, brak bezstronności przy rozwiązywaniu konfliktów z innymi pracownikami (pismo, k. 24-26).

W dniu 26 października 2016 r. do powódki wystosowane zostało pismo (które powódka odebrała w dniu 7 listopada 2016 r.) o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Jako przyczyny wypowiedzenia podano: utratę zaufania do pracownika wynikającą z kwestionowania przez pracownika zarówno w piśmie kierowanym do prezesa zarządu pracodawcy jak i w rozmowach bezpośrednich autorytetu pracodawcy jak i jej bezstronności przy rozwiązywaniu konfliktów pomiędzy pracownikami. Obawy pracodawcy o prawidłowe realizowanie przez pracownika obowiązków pracowniczych wobec otwartego konfliktu pomiędzy pracownikiem i prezesem oraz wobec braku zadowolenia pracownika z wykonywanych obowiązków. Niemożność porozumienia się i współpracy pracownika z przełożonym - prezesem zarządu, przekraczanie przez pracownika granic dopuszczalnej krytyki poprzez zarzucanie prezesowi działań noszących znamiona mobbingu, rzekomego faworyzowania niektórych pracowników kosztem innych z uwagi na powiązania towarzyskie w sytuacji w której wszystkie zarzuty są nieprawdziwe i krzywdzące dla pracodawcy. Nadto jako przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę są brak umiejętności pracy w zespole, nieprzestrzeganie przez pracownika w miejscu pracy zasad współzycia społecznego poprzez prowokowanie zbędnych konfliktów i zadrażnień, konfliktowość pracownika wyrażająca się lekceważącym i pretensjonalnym stosunkiem pracownika do innych zatrudnionych osób w szczególności do J. F., B. C., D. B.. Jednocześnie jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie wskazano nieprawidłowości pracownika w obsłudze klientów pracodawcy polegające na nieuprzejmym odnoszeniu się do kontrahentów (pismo, k. 7).

Jednocześnie powódka została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy w okresie od 11 listopada 2016 r. do dnia 28 lutego 2017 r. (pismo, k. 66 akt osobowych).

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o dołączone do akt sprawy dokumenty oraz ich kserokopie, których prawdziwość nie była kwestionowana przez strony, w związku z czym nie zachodziła konieczność prowadzenia postępowania w tym zakresie, a także w oparciu o zeznania świadków: D. B. (k. 113-114), B. C. (k. 114-117), J. F. (k.

118-119), D. G. (k. 119-120), A. K. (k. 120-121), B. K. (k. 121-122), Z. Z. (k. 208-209), C. K. (k. 209-212), M. S. (k. 213), B. B. (k. 213-214), R. R. (1) (k. 214-215). Ustalając stan faktyczny Sąd Rejonowy oparł się także na zeznaniach złożonych w charakterze strony przez E. K. (1) (k. 216-217) i działającej w imieniu pozwanego H. M. (k. 217-219).

Oceniając zeznania świadków, Sąd uznał, iż co do zasady wszystkie polegają na prawdzie. Wskazać należy, iż świadkowie D. B., B. C., J. F., D. G., A. K., B. K., Z. Z. wyraźnie wskazywali na "specyficzny" charakter powódki. Z ich zeznań wynika, iż przejawiało się to zwracaniem wszystkim uwagi przez powódkę (zeznania D. B.), konfliktem o kubek po kawie, czy też kierowanie złośliwych uwag dotyczących sytuacji z ekspresem do kawy (zeznania B. C. i J. F.), wskazywanie na swój własny, specyficzny sposób bycia (zeznania D. G.), komentarze co do dokumentów (zeznania A. K.), wywyższanie się powódki (zeznania B. K.), czy też strach i lęk przed powódką (zeznania Z. Z.). Także świadkowie C. K. - mąż powódki, M. S. i R. R. (1) w swych zeznaniach nie ukrywali konfliktu istniejącego pomiędzy powódką a J. F., przy czym świadek R. wskazywał na J. F. jako osobę odpowiedzialną za ten konflikt.

W ocenie Sądu zeznania wszystkich świadków za wyjątkiem B. B., które nic nie wniosły do rozstrzygnięcia sprawy, należy uznać za prawdziwe, spontaniczne, dopełniające się wzajemnie i tworzące logiczną całość, a zatem brak jest podstaw aby odmówić obdarzenia ich walorem wiarygodności.

Oceniając zeznania złożone w charakterze strony przez powódkę oraz działającą w imieniu pozwanego Prezes Zarządu, Sąd uznał, iż w przeważającej większości polegają one na prawdzie i co do zasady są one zgodne. Wskazać bowiem należy, iż ani powódka, ani także prezes zarządu nie starały się w swoich zeznaniach przedstawić swojego stanowiska w jak najlepszym świetle kosztem drugiej strony. Powódka nie ukrywała bowiem faktu pisania "karteczek" które były swoistym sposobem komunikacji jej z Z. Z., nie starała się zatrzeć konfliktu pomiędzy nią a J. F., czy wreszcie nie negowała ani faktu złożenia pisma Prezesowi Zarządu ani także zawartych w nim treści, przyznając dodatkowo, iż były one emocjonalne. Zdaniem Sądu także H. M. nie starała się oczernić E. K. (2) wyraźnie zaznaczając, iż była ona bardzo dobrym pracownikiem, zaś jej zwolnienie to reakcja na jej pismo, w którym przekroczyła granice zwykłej, dopuszczalnej krytyki, a także realizowanie uprawnienia do doboru personelu.

Mając powyższe okoliczności, Sąd uznał, iż ich zeznania złożone w charakterze strony zasługują na obdarzenie atrybutem wiarygodności w zakresie w jakim dotyczyły ustaleń związanych ze stanem faktycznym, zaś kwestie subiektywnych odczuć wyrażanych przez strony, Sąd pominął uznając, iż nie jest nimi związany przy wydaniu rozstrzygnięcia.

### ***Sąd Rejonowy zważył co następuje:***

Powództwo jako niezasadne należało zdaniem Sądu w całości oddalić.

Niekwestionowanym w niniejszej sprawie był fakt, iż strony łączyła umowa o pracę, czas trwania tejże umowy. Wskazać należy, iż w przypadku rozwiązywania umów tego typu pracodawca w swoim pisemnym oświadczeniu jest obowiązany do wskazania rzeczywistej i konkretnej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy.

Przepis art. 45 § 1 k.p. przewiduje dwie podstawy, według których należy oceniać czynność pracodawcy w postaci wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę. Jedną z nich jest istnienie ważnej i rzeczywistej przyczyny, drugą natomiast - zgodność sposobu dokonania wypowiedzenia z prawem.

Do warunków, od których zależy prawidłowość formalna wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, należy między innymi wskazanie przez pracodawcę w oświadczeniu woli przyczyny uzasadniającej jego decyzję (art. 30 § 4 k.p.). Obowiązek ujawnienia przyczyny ma bowiem umożliwić pracownikowi obronę przed zarzutami, a sądowni pracy - sprawdzenie zgodności czynności wypowiedzenia z prawem. Realizacja powyższego celu wymaga więc podania przyczyny w sposób konkretny, chociaż art. 30 § 4 k.p. wyraźnie tego nie przewiduje. W orzecznictwie Sądu Najwyższego oraz w piśmiennictwie utrwalili się jednak poglądy, według którego, jeżeli dla dokonania określonej czynności wymagana jest przyczyna uzasadniająca tę czynność, to powinna być ona wskazana w taki sposób, by możliwe było sprawdzenie jej istnienia i zasadności. W związku z tym nie czyni zadość obowiązkowi

podania przyczyny określonego w art. 30 § 4 k.p. i ratio legis powyższej regulacji, użycie ogólnikowych zwrotów wymagających dookreślenia. Natomiast za spełnienie tego warunku należy uznać wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika, jego zachowania lub postępowania w procesie pracy, zdarzeń - także niezależnych od niego - mających wpływ na decyzję pracodawcy.

Nie można także uznać, iż przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy. Powyższe twierdzenie jest błędne, gdyż pozostaje w ewidentnej sprzeczności ze wskazanymi wyżej przepisami, zaś przywołane orzeczenie Sądu Najwyższego nie stanowi jednolitej linii orzeczniczej, a raczej jest odosobnionym przypadkiem. Jak wynika z pobieżnej nawet analizy treści art. 30 § 4 kp intencją ustawodawcy było właśnie skonkretyzowanie - nie zaś uogólnienie przesłanki (lub przesłanek) jaka legła u podstaw rozwiązania umowy o pracę.

W przedmiotowej sprawie strona pozwana podała jako przyczynę wypowiedzenia powódce umowy o pracę utratę zaufania do pracownika wynikająca z kwestionowania przez pracownika zarówno w piśmie kierowanym do prezesa zarządu pracodawcy jak i w rozmowach bezpośrednich autorytetu pracodawcy jak i jej bezstronności przy rozwiązywaniu konfliktów pomiędzy pracownikami. Obawy pracodawcy o prawidłowe realizowanie przez pracownika obowiązków pracowniczych wobec otwartego konfliktu pomiędzy pracownikiem i prezesem oraz wobec braku zadowolenia pracownika z wykonywanych obowiązków. Niemożność porozumienia się i współpracy pracownika z przełożonym - prezesem zarządu, przekraczanie przez pracownika granic dopuszczalnej krytyki poprzez zarzucanie prezesowi działań noszących znamiona mobbingu, rzekomego faworyzowania niektórych pracowników kosztem innych z uwagi na powiązania towarzyskie w sytuacji w której wszystkie zarzuty są nieprawdziwe i krzywdzące dla pracodawcy. Nadto jako przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę są brak umiejętności pracy w zespole, nieprzestrzeganie przez pracownika w miejscu pracy zasad współżycia społecznego poprzez prowokowanie zbędnych konfliktów i zadrażnień, konfliktowość pracownika wyrażająca się lekceważącym i pretensjonalnym stosunkiem pracownika do innych zatrudnionych osób w szczególności do J. F., B. C., D. B.. Jednocześnie jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie wskazano nieprawidłowości pracownika w obsłudze klientów pracodawcy polegające na nieuprzejmym odnoszeniu się do kontrahentów.

Zdaniem Sądu zawarte w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę zarzuty są zasadne, jak bowiem wynika z zeznań świadków, powódka faktycznie często prokurowała konflikty z innymi pracownikami. Wskazać przy tym wyraźnie należy, iż nawet sama powódka nie ukrywała istnienia konfliktu pomiędzy nią a częścią pracowników. Z zeznań świadków wynika także, iż atmosfera po odejściu powódki z pracy uległa poprawie. W związku z powyższym działanie pozwanego, który co należy z całą stanowczością podkreślić - ma prawo do dowolnego doboru swoich pracowników, jawi się jako logiczne i nie może zostać potraktowane jako naruszenie prawa. Wskazać także należy, iż rozwiązanie umowy z powódką nastąpiło zachowaniem okresu wypowiedzenia - co nie było kwestionowane przez żadną ze stron. Co prawda nie sposób jest także nie zauważyć, iż przynajmniej część przyczyn określonych w wypowiedzeniu jawi się jako co najmniej wątpliwe, to jednak w ocenie Sądu wystarczy aby do skuteczności wypowiedzenia przynajmniej jedna z przyczyn była zasadna i prawdziwa. W niniejszej sprawie bez wątpienia przyczyną taką była konfliktowość powódki, co dodatkowo przekładało się na jej brak umiejętności pracy w zespole (obie przyczyny wskazane w rozwiązaniu umowy o pracę). Należy podkreślić, iż strona pozwana nie kwestionowała umiejętności pracowniczych powódki, wprost zresztą wskazując, iż są one wysokie, jednak z uwagi na jak został to określone przez Prezesa Zarządu - charakter powódki, podjęta została przez H. M. decyzja o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę, co stanowiło wyeksponowanie uprawnienia Prezesa Zarządu do podejmowania decyzji personalnych.

Z uwagi zatem na fakt, iż skuteczność wypowiedzenia zależy nie tylko od spełnienia formalnego wymagania wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, który to wymóg został spełniony, lecz również od tego, czy przyczyna ta jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu przepisu art. 45 §1 k.p. Sąd uznał, iż brak jest naruszenia przepisów prawa po stronie pozwanego.

Mając na uwadze przedstawione wyżej rozważania w zakresie wskazania przez stronę pozwaną rzeczywistości powołanych w rozwiązaniu umowy o pracę przyczyn, Sąd uznał, iż rozwiązanie umowy o pracę dokonane wobec E. K. (1) uzasadnia przekonanie, iż rozwiązanie umowy o pracę było zasadne.

Orzeczenie o kosztach procesu uzasadnia treść art. 98 § 1 i 3 kpc w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 2 ust. 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie.