

Sygn. akt VIII **Pa 68/15**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 sierpnia 2015 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący:	SSO Teresa Kalinka
Sędziowie:	SSO Mariola Szmajduch SSO Joanna Smycz (spr.)
Protokolant:	Anna Krzyszkowska

po rozpoznaniu w dniu 20 sierpnia 2015r. w Gliwicach

sprawy z powództwa Ł. Z. (Z.)

przeciwko (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 30 stycznia 2015 r. **sygn. akt** VI P 321/13

1. zmienia zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, że powództwo oddala,
2. zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

(-) SSO Mariola Szmajduch (-) SSO Teresa Kalinka (-) SSO Joanna Smycz

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. VIII Pa 68/15

UZASADNIENIE

Powód Ł. Z. ostatecznie domagał się zasądzenia od pozwanej – S. B. & D. Spółki z.o.o. w W. kwoty 10500 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę oraz kwotę 300 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego według przedłożonego spisu. Twierdził, że podane w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny wypowiedzenia były niezrozumiałe, enigmatyczne i ogólne.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie na swoją rzecz od powoda kosztów procesu według norm przepisanych. Na uzasadnienie pozwana wskazała, że nie naruszono prawa przy wypowiedaniu umowy o pracę powodowi, zaś podane przyczyny wypowiedzenia są konkretne, prawdziwe i uzasadnione. Pozwana wyjaśniła, że powód w okresie zatrudnienia podważał autorytet przełożonych oraz otrzymał negatywną ocenę pracy.

Wyrokiem z dnia 30 stycznia 2015 roku Sąd Rejonowy w Gliwicach zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 10500 złotych tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, zasądził koszty zastępstwa procesowego, nadał wyrokowi w pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3500 złotych i nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 525 złotych tytułem opłaty od uiszczenia której powód był zwolniony.

Sąd I instancji ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę, ostatnio na czas nieokreślony, w okresie od dnia 16 lutego 2009 roku do dnia 30 września 2013 roku, ostatnio na stanowisku lidera zespołu (...) w pełnym wymiarze czasu pracy. Początkowo powód wykonywał obowiązki operatora magazynowego, natomiast od dnia 5 października 2011 roku awansował na stanowisko lidera zespołu w dziale przyjęć (I.). Powód miał pod sobą grupę około 15-20 pracowników, jego bezpośrednim przełożonym był kierownik działu, a pośrednio podlegał również kierownikowi magazynu. Zespół powoda odpowiadał za przyjęcie i wydanie towaru z magazynu. Do podstawowych obowiązków Ł. Z. należało zarządzanie pracą zespołu ze szczególnym uwzględnieniem przepisów BHP i Prawa pracy, planowanie i organizacja przyjęcia towaru, kontrola jakości przyjmowanych towarów oraz przeróbki jakościowe, zarządzanie zwrotami, odpowiedzialność za wyniki działu, wykonywanie dodatkowych obowiązków zleconych przez przełożonych oraz raportowanie wyników działu. Zgodnie z ustaleniami Sąd I instancji Ł. Z. zachowywał poprawne stosunki z przełożonymi i innymi liderami zespołu, był dobrze oceniany przez przełożoną K. W., uzyskiwał pozytywne opinie i nigdy nie odmawiał wykonywania poleceń służbowych. Według oceny Sądu I instancji ocena powoda jako pracownika uległa zmianie wraz z zatrudnieniem M. C. na stanowisku kierownika działu I.. Powód mimo wykonywania wszystkich poleceń swojej przełożonej, z niektórymi pomysłami przełożonej się nie zgadzał. Uwagi powoda nie przybierały formy otwartej krytyki przełożonej czy niesubordynacji, lecz były one sformułowane w postaci uwag lub wskazówek. Powód w razie wątpliwości co do przebiegu czy organizacji pracy, preferował rozmowę „w cztery oczy” z M. C., w trakcie której prezentował swój pogląd. Sąd I instancji ustalił, że przełożona powoda dążyła do usprawnienia pracy działu I.. W tym celu wprowadziła nowy proces oklejania towarów, który w jej ocenie zabierał za dużo czasu, odtąd pracownicy mieli mierzyć czas wykonania tej czynności. Pracownicy jednak zwrócili przełożonej uwagę na brak stoperów do mierzenia czasu. M. C. wydała pracownikom polecenie mierzenia czasu na komputerze, który znajdował się w pewnej odległości od miejsca oklejania. Powód wskazał M. C., że mierzenie czasu nie odzwierciedla rzeczywistego czasu wykonania tej czynności i skrytykował projekt. Uwagi powoda nie znalazły zrozumienia ze strony M. C. i zostały przez nią odebrane jako podważanie wydanych poleceń. Ponadto przełożeni powoda wprowadzili nowy proces układania towarów na magazynie, który ze strony podwładnych powoda spotkał się z niezadowoleniem. W ocenie pracowników magazynu nowy sposób układania towaru powodował niedostatek w wolne miejsce na magazynie. Powód na skutek skarg podwładnych udał się do M. C. i przedstawił jej zastrzeżenia, które nie zostały jednak podzielone.

Jak ustalił Sąd I instancji pracownicy pozwanej nie przestrzegali obowiązku noszenia takiej odzieży do momentu zatrudnienia J. H., która rozpoczęła zwracać uwagę na obowiązujące normy i przestrzegala pracowników o skutkach braku noszenia odzieży ochronnej. Pozwana wyposażała każdego z pracowników między innymi w buty ochronne, spodnie, t-shirt, kamizelkę odblaskową czy polar. Wraz z rozpoczęciem egzekwowania noszenia odzieży ochronnej powód zawsze ją nosił, a wyjątkowo nie założył spodni służbowych po tym jak przyszedł do pracy z siłowni z uwagi także na brak bielizny. Sąd ustalił także, iż pracownicy pozwanej nie mogli nosić i używać telefonów komórkowych na terenie magazynu, mieli obowiązek zostawienia telefonu w szatni bądź w biurku lidera zespołu na ternie magazynu. Ł. Z. nie używał podczas pracy telefonu komórkowego w celach prywatnych, nosił go w kieszeni lub przechowywał na biurku. Powód nosił przy sobie telefon w razie potrzeby skontaktowania się z nieobecnym pracownikiem.

Według ustaleń faktycznych Sądu I instancji w pozwanej od 2012 roku były prowadzone kwartalne oceny pracowników, która w przypadku oceny kwartalnej liderów zespołu oparta jest na kryteriach a) bieżącej współpracy z

ludźmi, zarządzaniu zmianą, zarządzaniu ludźmi, b) zaangażowaniu i inicjatywie, c) wynikach działu punktowanych w kilku dziedzinach, d) długofalowej samodzielności i zarządzaniu problemami, e) (...), dyscyplinie i audytu. Pierwsze trzy kryteria są kryteriami głównymi, ich ocenę przeprowadza kierownik lidera zespołu. Dwa pozostałe kryteria pełnią rolę pomocniczą i doradczą, oceniane są przez kierowników wyższego szczebla. Skala ocen sklasyfikowana była następująco: A – ocena wybitna, (...) – ocena bardzo dobra, C – ocena dobra/standardowa, „D” – ocena słaba, (...) – ocena bardzo słaba. Procedura oceny pracowników nie przewiduje prawa pracownika odwołania się od otrzymanej oceny. Powód za pierwsze dwa kwartały 2012 roku otrzymał dobre oceny. Natomiast za czwarty kwartał 2012 roku oraz za pierwszy i drugi kwartał 2013 roku powód otrzymał ocenę (...) (ocena słaba). Podczas kolejnej oceny kwartalnej z trzech pierwszych kryteriów powód otrzymał od M. C. oceny D, D, C, zaś z pomocniczych ocen D, D. Dnia 28 czerwca 2013 roku pozwana złożyła powodowi oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 30 września 2013 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano utratę zaufania wobec pracownika oraz utrudnioną współpracę z pracownikiem w zakresie realizacji polityki firmy, co przejawiało się między innymi poprzez utrudnioną współpracę z pracownikiem, między innymi poprzez niezadowolającą ocenę roczną i kwartalną pracownika – D oraz negatywną prognozę wobec kolejnych ocen. Ponadto utrudnioną współpracę w realizacji zadań między innymi w trakcie przygotowywania projektu mierzenia czasów oklejania (po przygotowaniu punktów kompensacyjnych powód miał stwierdzić, że zgubił notatki i nie przygotowuje ich ponownie, określając to stratą czasu). Nadto pozwana zarzuciła powodowi utrudnioną współpracę w postaci demonstrowania nieuzasadnionego niezadowolenia między innymi podczas zebrania pracowników po wdrożeniu nowego procesu na dziale I. oraz niesubordynacji wobec poleceń przełożonych i naruszenie zakresu obowiązków pracowniczych wynikających z umowy o pracę specyfiki zajmowanego przez pracownika stanowiska pracy między innymi poprzez udzielanie wobec poleceń odpowiedzi sugerujących brak czasu, kwestionujących potrzebę wykonania poleceń i kompetencje przełożonego, a także sugerujących, że czynności te nie należą do obowiązków pracownika. Ponadto zarzucono Ł. Z. utrudnioną współpracę przejawiającą się w bezpodstawnej negacji realizowanych projektów oraz krytykującym stosunku wobec wdrażanych w przedsiębiorstwie rozwiązań, z którymi związane były obowiązki wynikające z zajmowanego przez pracownika stanowiska między innymi poprzez podnoszenie głosu wobec przełożonych w obecności innych pracowników i roszczeniową oraz obraźliwą postawę wobec zwiększonego nakładu pracy w newralgicznych okresach. Pozwana zarzuciła powodowi konfliktowość i utrudnioną kooperację z innymi działami przedsiębiorstwa pracodawcy między innymi poprzez podnoszenie głosu oraz lekceważący stosunek wobec uwag przełożonych (np. wdrożenie nowego procesu w dziale I.). Nadto zarzucono powodowi utrudnioną współpracę przejawiającą się w podważaniu autorytetu i lekceważącym traktowaniu kadry zarządzającej (np. w trakcie prób rozwiązania trudnej sytuacji zaistniałej w dziale P.), w niestosowaniu się pracownika do przepisów BHP między innymi poprzez niezastosowanie odzieży ochronnej mimo wyraźnego polecenia oraz w trudności w nawiązaniu kompromisu w sytuacjach różnicy zdań pomiędzy pracownikiem a przełożonym. Zdaniem Sądu I instancji zebrany w sprawie materiał dowodowy nie dał podstaw do twierdzenia, że powód poprzez swoje zachowanie czy niesubordynację utrudniał współpracę z pozostałymi pracownikami pozwanej. W szczególności powód nie otrzymał niezadowolającej oceny rocznej za 2012 rok. W ocenie Sądu I instancji przeprowadzone oceny kwartalne powoda dokonywane przez M. C. miały charakter subiektywny i opatrzone były osobistym negatywnym stosunkiem do jego osoby oraz konfliktem powstałym między powodem, a jego bezpośrednią przełożoną, który to konflikt oddziaływał na ocenę pracy powoda. Ł. Z. nie lekcewał poleceń przełożonych i nie demonstrował swojego niezadowolenia podczas zebrań, zastrzeżenia co do zmian zgłaszał M. C. podczas rozmów „w cztery oczy”, nadto dopiero w trakcie ich realizacji. Zastrzeżenia powód zgłaszał nie w imieniu własnym, ale w imieniu podwładnych pracowników, którzy wskazywali na trudności w wykonaniu nowych rozwiązań. W ocenie Sądu I instancji brak jest podstaw do uznania, że powód wykazywał niesubordynację wobec przełożonych, a poza jednorazowym naruszeniem norm BHP w zakresie odzieży roboczej powód przestrzegał obowiązujących u pozwanej zasad BHP.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadków M. C., G. P. i D. W., uzasadniając to tym, iż nie znalazły one oparcia w materiale dowodowym, w szczególności w zeznaniach świadków A. N., S. S., J. N., A. Z., A. T., E. P., na których Sąd oparł swoje ustalenia faktyczne.

W opinii Sądu I instancji roszczenie powoda zasługuje na uwzględnienie. Sąd I instancji przyjął, że utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały. Sąd Rejonowy w Gliwicach dokonał rozróżnienia na konkretne przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy oraz na ogólne zarzuty wobec pracy powoda, nie spełniające warunku wskazania konkretnej przyczyny. Do grona pierwszej grupy należy zaliczył przyczynę niezadowolającej oceny rocznej i kwartalnej powoda, utrudnioną współpracę w trakcie przygotowywania projektu mierzenia czasów oklejania, demonstrowanie nieuzasadnionego niezadowolnienia podczas zebrania pracowników po wdrożeniu nowego procesu I., niestosowania przez powoda przepisów BHP. Natomiast w ocenie Sądu I instancji pozostałe przyczyny wypowiedzenia zostały sformułowane zbyt ogólnikowo.

Sąd I instancji podniósł, iż postępowanie dowodowe wykazało, że powód otrzymał niezadowolającą ocenę kwartalną (ocena D). Wskazywał także, że powód do czasu zatrudnienia M. C. był dobrze ocenianym pracownikiem, pozwana nie zgłaszała uwag wobec jego pracy, jednakże sytuacja ta uległa diametralnej zmianie po jej zatrudnieniu w charakterze przełożonej powoda. Ocena kwartalna powoda, zdaniem Sądu Rejonowego w Gliwicach, miała związek z narastającym konfliktem między nim a przełożoną. W związku z tym wskazana przyczyna nie była w sposób obiektywny uzasadniona, zachowanie powoda nie było nacechowane niesubordynacją, a poza jednorazowym naruszeniem norm BHP w zakresie odzieży roboczej powód tych norm przestrzegał. W ocenie Sądu I instancji pozwana naruszyła przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę w związku z tym z uwagi na spełnienie przesłanek zawartych w art. 45 § 1 k.p. powództwo uznał za zasadne.

W apelacji od wyroku pozwana S. B. & D. Spółki z.o.o. w W. zaskarżyła wyrok w całości i zarzuciła :

1. naruszenie przepisów postępowania:

- art. 233 k.p.c. poprzez przekroczenie przez Sąd I instancji granic swobodnej oceny dowodów polegające na:

- odmówieniu wiary zeznaniom świadków M. C., G. P. i D. W., którzy potwierdzili, że były uzasadnione obiektywnie podstawy do utraty zaufania pracodawcy do pracownika, mimo, że osoby te są wiarygodne.
- daniu wiary zeznaniom świadków A. N., S. S., J. N., A. Z., A. T., bez uwzględnienia, że byli oni podwładnymi powoda, pracownikami działu I., krytycznie nastawionymi do zmian pracodawcy i nie mieli oni wiedzy i nie mogli posiadać wiedzy odnośnie utraty zaufania pracodawcy do pracownika - mogli oni nie odbierać demonstrowania niezadowolnienia powoda ze wprowadzonych zmian na procesie I. jako nieuzasadnionego, a zachowania powoda mogli oni nie postrzegać jako utrudniającego współpracę mimo, że obiektywnie pracodawca, któremu zależało na wprowadzeniu zmian oraz subordynacji pracowników mógł na skutek działania powoda utracić do niego zaufanie,
- bezpodstawnym przyjęciu, że powód swoje niezadowolnienie demonstrował jedynie podczas prywatnych rozmów z przełożonymi podczas gdy okazywał je w obecności swoich podwładnych, utrudniając współpracę z całym działem I.,
- wyciągnięcie błędnych wniosków z faktów dotyczących zasad przestrzegania przepisów BHP w zakładzie pracy poprzez przyjęcie, że pozwana nie egzekwowała postanowień w zakresie obowiązku noszenia odzieży ochronnej i w konsekwencji uznanie, że naruszenie tego nakazu nie stanowiło uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę.
- bezpodstawne przyjęcie, że zachowanie powoda nie było niewłaściwe, podczas gdy zgromadzony materiał potwierdził, że zawierało one cechy niesubordynacji, powodując utratę zaufania pracodawcy.

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art. 6 k.c. poprzez jego błędne zastosowanie i uznanie, że pozwana nie udowodniła prawdziwości przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę.

Pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa radcowskiego według norm przepisanych za obie instancje. Ewentualnie domagała się uchylecia zaskarżonego wyroku w całości i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji z jednoczesnym przekazaniem temuż Sądowi kwestii rozstrzygnięcia o kosztach procesu.

Zdaniem apelującej, Sąd I instancji niezasadnie odmówił wiary zeznaniom świadków M. C., G. P. i D. W., którzy potwierdzili, że były uzasadnione obiektywnie podstawy do utraty zaufania pracodawcy do pracownika. Sąd nie uwzględnił, że z zeznań wszystkich w/w świadków, a także z zeznań E. P., A. C. oraz J. H. wynikało jednoznacznie, że współpraca z powodem była utrudniona. Tylko podlegli powodowi pracownicy magazynu oraz sam powód wskazywali, że postawa powoda była prawidłowa. W czasie, gdy wprowadzane były zmiany i nowe projekty u pozwanej, powód stale kwestionował potrzebę ich wdrażania, lekceważył swoje obowiązki, działając demotywująco na pozostałych pracownikach, którzy mu podlegali. W efekcie po zwolnieniu powoda, z pracy odeszli również jemu podlegli pracownicy. Sąd, w ocenie pozwanej spółki, winien zwrócić uwagę, że nie tylko M. C., która była przełożoną powoda, ale także pozostali świadkowie potwierdzili, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu na skutek utraty zaufania pracodawcy z uwagi na utrudnioną współpracę z powodem. Przyczyną odmówienia wiary w/w świadków było nie potwierdzenie ich zeznań w świetle zeznań pozostałych świadków. Nadto Sąd I instancji nie dał wiary także przesłuchivanym E. P., A. C. oraz J. H., których zeznania pominął i do których w ogóle się nie odniósł, a które potwierdziły, że źle się z powodem współpracowało. W opinii apelującej Sąd niezasadnie przyjął, iż oceny pracy powoda dokonywała głównie M. C., która rzekomo miała być z powodem w osobistym konflikcie. Ocena składa się z ocen współpracowników, przełożonych i wszystkie te osoby wystawiały powodowi słabą ocenę (...). M. C. rozmawiała z powodem, próbując bezskutecznie zmienić jego nastawienie do pracy. Nie była ona również w osobistym konflikcie z powodem, a jedynie źle jej się z powodem współpracowało, skoro stale kwestionował on jej kompetencje i zdanie. Pozwana zarzuciła Sądowi I instancji bezpodstawne przyjęcie, że powód swoje niezadowolenie demonstrował jedynie podczas prywatnych rozmów z przełożonymi podczas gdy okazywał je w obecności swoich podwładnych, a także przełożonych na spotkaniach dotyczących szczegółów nowych projektów, na co wskazują świadkowie. Skarżąca podniosła, że Sąd I instancji wyciągnął błędne wnioski z faktów dotyczących zasad przestrzegania przepisów BHP w zakładzie pracy. Wskazała, że dzień w którym powód kolejny raz nie zastosował się do nakazu noszenia odzieży roboczej nie był dniem przypadkowym dla firmy, a był to bardzo ważny dzień pod kątem BHP, który miał podkreślić wagę problemu odzieży roboczej i miał być przełomowym dniem, od którego nakaz używania odzieży roboczej wśród pracowników magazynu będzie w 100% przestrzegany, a niesubordynacja surowo karana. Była to „akcja” przygotowana przez korporację i dział BHP, a gwarantem miał być zespół kierowniczy, w tym lider zespołu - (...). Zdaniem pozwanej powód nie tylko sam miał przestrzegać ustalonych zasad, czego nie zrobił, ale również swoim przykładem zmotywować i zagwarantować przestrzeganie przepisu przez swoich podwładnych. Apelująca odnosząc się bezpośrednio do powodu zakończenia współpracy - utraty zaufania - nie można ufać członkowi kadry kierowniczej, którego jednym z głównych obowiązków jest wdrażanie i kontrola przestrzegania polityki i decyzji pracodawcy u swoich pracowników, jeżeli sam ostantacyjnie nie potrafi się do tych założeń zastosować.

Sąd II instancji zważył, co następuje:

Apelacja jest uzasadniona i podlega uwzględnieniu.

Sąd I instancji przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe, ale przekroczył granice swobodnej oceny dowodów i naruszył przepisy prawa materialnego, a to art. 45 § 1 kodeksu pracy, zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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 o odszkodowaniu. Bezspornym między stronami jest, że wypowiedzenie nie naruszało przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę - złożono je na piśmie, wskazano przyczynę, doręczone zostało zgodnie z przepisami kodeksu pracy. Sąd I instancji uwzględniając powództwo uznał, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę Ł. Z. nie była w

sposób obiektywny uzasadniona, zachowanie powoda nie było nacechowane niesubordynacją, a poza jednorazowym naruszeniem norm BHP w zakresie odzieży roboczej powód tych norm przestrzegał.

Na wstępie Sąd II instancji gwooli przypomnienia przytoczy treść przyczyny wypowiedzającej umowę o pracę - „utrata zaufania wobec pracownika oraz utrudnioną współpracę z pracownikiem w zakresie realizacji polityki firmy”. Tylko w takim zakresie przyczyny wypowiedzenia mogły być badane przez sąd. Słusznie podniósł Sąd Rejonowy, że przyczyna wypowiedzenia musi być konkretna, rzeczywista i uzasadniona. Tym niemniej Sąd Okręgowy uznał, że ocena przyczyny wypowiedzenia w postaci utraty zaufania leży po stronie pracodawcy, który ma prawo swobodnie, w granicach prawa, kształtować politykę firmy. Pracodawca ma prawo wprowadzać programy mające na celu usprawniać organizację pracy (jak w przypadku spółki (...) w W. i wprowadzanego przez nią programu w dziale I.) czy też systemów podnoszących efektywność bądź wydajność. Pracodawca może zarazem wymagać od swoich pracowników zaangażowania w realizację tego rodzaju projektów, co należy do ich obowiązków pracowniczych, a zwłaszcza od kadry kierowniczej (do której jako lider zespołu należał Ł. Z.). Powód był osobą nadzorującą innych pracowników, miał pod sobą grupę około 15-20 pracowników. Zasadnie pracodawca mógł wymagać od powoda, aby ten podjął się realizacji projektów zalecanych do wdrożenia, a także swoim osobistym przykładem motywował pracowników do przyjęcia nowych zasad organizacji pracy. Ocena zaangażowania powoda należy jednak do pracodawcy, który jeśli nie widzi możliwości dalszej współpracy z pracownikiem i utracił doń zaufanie, może podjąć decyzję o wypowiedzeniu mu umowy o pracę i przyczynę taką należy ocenić jako uzasadnioną w świetle art. 45 § 1 k.p. Należy podkreślić, że pracodawca ma prawo doboru pracowników i obok posiadanych kwalifikacji o zatrudnianiu pracownika decydują też inne kwestie, w tym umiejętność współpracy z innymi pracownikami, a także słuchanie poleceń przełożonych. Trudno się zatem dziwić pracodawcy, że podjął decyzję o zwolnieniu Ł. Z., który jak wynika z zeznań świadków, był osobą trudną we współpracy i wielokrotnie krytykował wprowadzane w przedsiębiorstwie zmiany. Jak podniósł Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 24.10.2013 roku, sygn. akt: II PK 24/13 (Lex nr 1506110) „Nie każdy przypadek utraty zaufania do pracownika może być uznany za uzasadniający wypowiedzenie. Utrata zaufania musi mieć bowiem oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej. Nie może wynikać z samowoli, czy wyłącznie z subiektywnych uprzedzeń pracodawcy. Utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem. Ponadto - aby uzasadniać wypowiedzenie stosunku pracy - nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, choćby nawet nie można było pracownikowi przypisać subiektywnego zawinienia. Z kolei obiektywna naganność zachowania pracownika jako podstawa utraty zaufania do niego ze strony pracodawcy musi być oceniana w kontekście wszelkich okoliczności faktycznych.” Zdaniem Sądu II instancji pracodawca stwierdzając niesumienne wykonywanie obowiązków pracowniczych, zwłaszcza wobec osoby nadzorującej pracę innych podwładnych, ma wystarczającą podstawę do złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę. Okoliczności przemawiające za ochroną pracownika przed wypowiedzeniem uwzględnia się w stosunku do pracowników sumiennie i starannie wykonujących obowiązki pracownicze i przestrzegających dyscypliny pracy, w tym także zasad BHP. Natomiast powód otrzymał za czwarty kwartał 2012 roku oraz za pierwszy i drugi kwartał 2013 roku niską ocenę swojej pracy, a mianowicie (...) (ocena słaba). Również w ocenie Sądu Okręgowego Sąd I instancji dokonał niewłaściwej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie opierając się jedynie na zeznaniach podwładnych i współpracowników powoda - A. N., S. S., J. N., A. Z., A. T., E. P., zaś niezasadnie odmawiając waloru dowodowego zeznaniom M. C., G. P. i D. W., którzy wskazywali na nieprawidłowości we współpracy z powodem. Świadek G. P. (k. 177-178 akt) pełniący funkcję kierownika magazynu podniósł, że miał problemy we współpracy z powodem. Wskazał, że w czasie wprowadzania nowego sposobu układania towaru powód był niezadowolony, wyrażał sprzeciw oraz kwestionował kompetencje przełożonych, przy czym nie odmawiał wykonywania poleceń. G. P. podał również, iż zdarzało się, iż powód nie nosił odzieży roboczej. Nadto wskazał, iż powód podając dzienne normy wykonanej pracy i informując na jakim etapie tej normy są poszczególni pracownicy wspierał tzw. strajk włoski, polegający na wolnej pracy i wykonywaniu minimum przewidzianych zadań. Świadek G. P. generalnie ocenił powoda jako dobrego pracownika, któremu jednak zdarzały się rażące zaniedbania. Świadek D. W. (k. 180 akt), lider zespołu w innym dziale pozwanej podał, że Ł. Z. negował każdy projekt mający na celu polepszenie organizacji pracy. Na spotkaniach liderów zespołów szukał słabego punktu projektu, tak aby nie mógł on wypalić, a jego negacja w ocenie świadka nie miała charakteru

uzasadnionego. Nadto wskazywał, że źle mu się współpracowało z powodem oraz, że miał on zawsze inne zajęcia niż praca. Specjalista do spraw administracyjnych świadek A. C. (k. 179-180) wskazała, że powód przysyłał jej niekompletne raporty dotyczące pracowników lub też z opóźnieniem przysyłał informacje o pracy pracowników w nadgodzinach. A. C. podała, że brała udział w ocenie powoda za II kwartał 2013 roku. Według świadka Ł. Z. na tle ośmiu innych liderów zespołów wypadła najgorzej. Bezpośrednia przełożona powoda M. C. (k. 178-179 akt) wskazała, że zarówno ona jak i inni kierownicy mieli zastrzeżenia do powoda, z którym źle się współpracowało. Wielokrotnie wyrażał swoją pozą niezadowolenie co do wdrażanych w przedsiębiorstwie projektów. Świadek wskazywała także, że musiała z powodem wielokrotnie rozmawiać aby wykonywał polecenia oraz wykonał zadania. M. C. podała, że powód zachowywał się jak na własnym podwórku, co przejawiało się chociażby w niestosowaniu się do obowiązku noszenia odzieży roboczej. Świadek podała, że oceny Ł. Z. dokonywała ona, kierownik magazynu (...) oraz inni kierownicy działu. U wszystkich powód uzyskiwał negatywne oceny, nadto jego postawa nie rokowała poprawy. Sąd I instancji nie podał w uzasadnieniu wyroku przekonujących powodów, dla których wyżej wskazanym świadkom odmówił waloru wiarygodności, podczas gdy to właśnie ci świadkowie jako osoby kadry kierowniczej podobnie jak powód są władni do dokonywania ocen pracy powoda. Ponadto ich zeznania zostały potwierdzone również treścią zeznań D. H. i J. H., co do których Sąd I instancji w ogóle się nie odniósł w swoich rozważaniach, a także świadka E. P.. Według zeznań D. H. (k.238-239) przygotowano w przedsiębiorstwie akcję polegającą na tym, iż od wskazanego w informacji rozesłanej e-mailem do pracowników dnia wszyscy mieli zastosować się do obowiązku noszenia odzieży roboczej. Jedynie powód się do tego wymogu nie dostosował, co zostało odebrane w przedsiębiorstwie jako lekceważenie zasad BHP. Nadto świadek pamiętała, iż u powoda występowały problemy z wysyłaniem listy z zamówionymi pracownikami na dany dzień pracy. Z kolei J. H. (k. 238) specjalista do spraw BHP potwierdziła zeznania D. H. podając, iż w dniu wskazanym jako początek akcji noszenia ubrań roboczych powód był jedyną osobą, która nie zastosowała się do tego obowiązku i nawet wniosowała o ukaranie go karą porządkową. Również świadek E. P. (k. 261-262) lider zespołu w dziale P. u pozwanej wskazywała, że powodowi zdarzało się nie chodzić do pracy w stroju roboczym, przy czym podała że dobrze jej się współpracowało z powodem. Jak podniesiono już powyżej Sąd I instancji bez uzasadnionego powodu nie oparł swoich ustaleń faktycznych na zeznaniach M. C., G. P. i D. W., nadto w ogół nie odniósł się do zeznań D. H. i J. H.. Z zeznań tych świadków wynikają niedociągnięcia, naruszenia obowiązków pracowniczych, lekceważący stosunek do owych obowiązków, a przede wszystkim fakt utrudnionej współpracy innych pracowników z powodem. Powyższe ustalenia wskazują, iż podstawy utraty zaufania do Ł. Z. nie były bezpodstawne, ich podłożem nie był li tylko konflikt osobisty powoda z M. C., a wynikały z rzeczywistych i obiektywnych przesłanek. Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu postanowienia z dnia 19.01.2012 roku, sygn. akt: I PK 121/11 (Lex nr 1215413) „Jeżeli przyczyny utraty zaufania do pracownika są prawdziwe, obiektywne i racjonalne, to mogą uzasadniać wypowiedzenie.” W ocenie Sądu II instancji powody wypowiedzenia Ł. Z. umowy o pracę miały uzasadniony w świetle art. 45 § 1 k.p. charakter. Wskazują na to wyniki całokształtu postępowania dowodowego, zaś ocena przesłanki utraty zaufania, o ile jest umotywowana obiektywnymi okolicznościami, leży w sferze uprawnień pracodawcy.

Biorąc pod uwagę powyższe Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 kpc zmienił zaskarżony wyrok w całości i oddalił powództwo. O kosztach orzeczono w oparciu o przepisy art. 98 kpc oraz rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu. (Dz. U. Z 2002 roku nr 164 poz. 1349).

(-) SSO Joanna Smycz (-) SSO Teresa Kalinka (-) SSO Mariola Szmajduch

(spr.) Sędzia Przewodniczący Sędzia