

Sygn. akt VIII *Pa* 54/19

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 listopada 2019 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia Jolanta Łanowy-Klimek (spr.)
Sędziowie:	Grażyna Łazowska Grzegorz Tyrka
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 21 listopada 2019r. w Gliwicach

sprawy z powództwa M. W. (W.)

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

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 22 sierpnia 2018 r. **sygn. akt** VI P 165/17

I. zmienia zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, że:

1. zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 37.800 zł (trzydzieści siedem tysięcy osiemset złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od następujących kwot:

- 36.000 zł (trzydzieści sześć tysięcy złotych) od dnia 11 marca 2017r. do dnia zapłaty,

- 1.800 zł (tysiąc osiemset złotych) od dnia 20 czerwca 2017r. do dnia zapłaty;

2. zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

II. zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych)

tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

(-) sędzia Grażyna Łazowska (-) sędzia Jolanta Łanowy-Klimek (spr.) (-) sędzia Grzegorz Tyrka

UZASADNIENIE

Powódka M. W. w pozwie skierowanym przeciwko (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Z. domagała się zasądzenia od pozwanej kwoty 37.800 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę z ustawowymi odsetkami od kwoty 36.000 zł od dnia 11 marca 2017 roku do dnia zapłaty oraz od kwoty 1.800 zł od dnia 20 czerwca 2017 roku do dnia zapłaty. Ponadto, powódka wniosła o zwrot kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając zawarte w pozwie żądanie powódka podniosła, że każda ze wskazanych jej przez pozwaną przyczyn wypowiedzenia jest nieprawdziwa, niekonkretna i w żaden sposób niewykazana. Zdaniem powódki wskazanie wielu i niezwiązanych ze sobą przyczyn, obejmujących przede wszystkim rzekome zdarzenia sprzed blisko roku, zaciemnia obraz rzeczywistego motywu pracodawcy, którym kierował się przy podjęciu decyzji o wypowiedzenie jej umowy o pracę. W szczególności powódka nie zgodziła się z pozwaną, że sama udzieliła sobie urlopu w dniach 3 i 8 lutego 2016 roku. Każdy bowiem urlop powódka uzgadniała bezpośrednio ze swoim przełożonym w formie ustnej lub pisemnej. Co więcej, powódka – kierując się interesem pracodawcy – zawsze wybierała urlop wypoczynkowy w takich terminach, aby urlop nie kolidował z okresem natężonej pracy. Pracodawca nigdy w ciągu 7 lat zatrudnienia nie zgłaszał powódce zastrzeżeń co do trybu korzystania przez nią urlopu wypoczynkowego.

W dalszej kolejności powódka wskazała, że nigdy nie otrzymała upomnienia od pracodawcy w ramach kary dyscyplinarnej. Powódka wskazała przy tym na oczywistą bezzasadność rzekomego upomnienia z dnia 26 października 2016 roku dotyczącego jej zachowania wobec prezesa zarządu pozwanej spółki, bowiem powódka nigdy nie miała kontaktu z członkami zarządu spółki, tj. z K. S. S. i D. K.. Powódka nie zgodziła się także z upomnieniem z dnia 11 listopada 2016 roku w związku z niewysłaniem w terminie raportu wynagrodzeń i raportu miesięcznego. Powódka nie tylko bowiem przebywała wówczas na urlopie wypoczynkowym, ale i wszystkie raporty miesięczne były przez nią przygotowywane po zamknięciu list płac, tj. po 10 dniu każdego miesiąca, a dzień 11 listopada 2016 roku był dniem ustawowo wolnym od pracy.

Odnosząc się do kolejnych przyczyn wypowiedzenia powódka wskazała, że nie zna takiej osoby jak K. A. i nie przypomina sobie, aby kiedykolwiek był on zatrudniony u pozwanej. Podkreśliła, że każdorazowo uzgadniała z przełożonym kwestie związane z zatrudnianiem nowych pracowników, pomimo tego, iż była umocowana przez pozwaną do zawierania umów o pracę. W trakcie zatrudnienia u pozwanej powódka zawarła kilkaset takich umów i pracodawca nigdy nie zgłaszał uwag w tym zakresie. Powódka nie zgodziła się również z zarzutem, że korzystała ze świadczeń zdrowotnych w sposób powtarzalny i częsty. Nawet przebywając na zwolnieniu lekarskim, powódka zawsze pozostawała w dyspozycji pracodawcy. W ocenie powódki zarzut ten jest przy tym niezgodny z zasadami współżycia społecznego.

Powódka dodała, że zawsze kierowała się interesem pracodawcy, co nierzadko było wykorzystywane do osiągnięcia przez pracodawcę określonych celów. Zaprzeczyła, aby miała podważać lub krytykować kompetencje osób zarządzających zakładem pracy w obecności osób trzecich i niewłaściwie zachowywać się wobec przełożonych. Za chybiony powódka uznała także zarzut niewłaściwego prowadzenia akt osobowych, ponieważ wszystkie sprawy kadrowo-płacowe prowadzone są od lat przez podmiot zewnętrzny, tj. Biuro (...) Sp. z o.o. w K..

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki kosztów zastępstwa procesowego według przedłożonego spisu kosztów w łącznej kwocie 4.050,54 zł (koszty zastępstwa adwokackiego – 2.700 zł, opłata skarbową od pełnomocnictwa – 17 zł, koszty korespondencji – 65 zł, koszty tłumaczenia – 904,05 zł, koszty dojazdu na rozprawę – 364,49 zł).

Uzasadniając stanowisko prezentowane w odpowiedzi na pozew pozwana w pierwszej kolejności wskazała, że powódka dopuściła się naruszenia obowiązków pracowniczych i przekroczenia uprawnień poprzez udzielenie sobie

samej, bez upoważnienia ze strony pracodawcy urlopu na dzień 3 i 8 lutego 2016 roku, co odbyło się z naruszeniem przepisów prawa pracy i regulaminu pracy obowiązującego u pracodawcy dotyczącego ubiegania się o udzielenie urlopu. Na wnioskach urlopowych powódka podpisała się jako przełożony aprobujący jej wniosek, do czego nie miała prawa. Podobnie powódka udzieliła sobie sama urlopu w dniach 2 i 5 sierpnia 2016 roku, dodatkowo przedkładając już po zakończeniu urlopu przełożonemu wniosek o jego zatwierdzenie. Kolejną przyczyną wypowiedzenia były częste i powtarzające się nieobecności powódki w pracy związana ze zwolnieniami lekarskimi. Powódka w drugiej połowie 2016 roku do czasu wypowiedzenia jej umowy o pracę przebywała na zwolnieniu lekarskim w następujących okresach: od dnia 2 listopada 2016 roku do dnia 16 listopada 2016 roku, od dnia 17 listopada 2016 roku do dnia 1 grudnia 2016 roku, od dnia 2 grudnia 2016 roku do dnia 16 grudnia 2016 roku, od dnia 17 grudnia 2016 roku do dnia 31 grudnia 2016 roku. W tych okresach powódka nie zadbała o przekazanie spraw bieżących osobie, która przez ten czas mogłaby powódkę zastąpić, co spowodowało znaczne trudności z bieżącym zarządzaniem sprawami pracowniczymi i wymagało podjęcia przez pracodawcę działań natury organizacyjnej (wyznaczanie zastępstw). W ocenie pozwanej powódka jako kluczowy pracownik w zakresie zarządzania sprawami pracowniczymi powinna była wykazać większą dbałość o interesy pracodawcy.

Pozwana wyjaśniła również, że w okresie zatrudnienia udzieliła powódce dwa upomnienia. Pierwsze z dnia 26 października 2016 roku dotyczące zachowania powódki wobec prezesa zarządu spółki, drugie zaś z dnia 11 listopada 2016 roku dotyczące niewysłanych w terminie raportu wynagrodzeń i raportu miesięcznego, wobec czego nie mogły one być zatwierdzone przez bezpośredniego przełożonego.

W dalszej części pozwana wskazała, że oprócz ww. przyczyn pozwana odnotowała:

- a) niewłaściwe zachowanie się powódki w stosunku do swoich przełożonych, w szczególności poprzez kwestionowanie ich sposobu zarządzania spółką i wykorzystywanie ich niezajomości języka polskiego do manipulowania informacjami i poleceniami wobec niektórych pracowników,
- b) niemożność porozumienia się i współpracy pozwanej z powódką, wynikająca z odmiennej wizji prowadzenia zakładu pracy, wyrażająca się dezaprobatą powódki dla form zarządzania zakładem pracy i wdrożoną kulturą organizacyjną,
- c) wprowadzenie przez powódkę nerwowej atmosfery w pracy m.in. poprzez kwestionowanie udzielonych jej napomnień, które zmusiły pracodawcę do zaangażowania w rozwiązanie wywołanego przez powódkę konfliktu wielu pracowników i spowodowały, iż atmosfera w miejscu pracy znacznie się pogorszyła,
- d) nieuzasadnioną krytykę pracodawcy wyrażoną przez powódkę, przejawiającą się w poddawaniu w wątpliwość decyzji pracodawcy w obecności innych pracowników oraz kompetencji osób zarządzających zakładem pracy,
- e) lekceważący stosunek do przełożonych.

Wszystkie te okoliczności spowodowały utratę zaufania pozwanej do powódki i stanowiły kolejną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę.

Jako ostatnią przyczynę rozwiązania umowy o pracę pozwana podała wyrażanie negatywnej oceny pracy powódki przez jej bezpośredniego przełożonego S. Kong. Zarzucał powódce m.in. brak terminowości w wykonywaniu zadań, zwłaszcza w składaniu i przygotowywaniu dokumentów i zestawień wymaganych przepisami oraz polityką wewnętrzną spółki. Chcąc dotrzymać terminów przełożony musiał zlecone powódce zadania przejmować do wykonania osobiście. Ponadto, powódka w sposób niedbały prowadziła te czki personalne pracowników. Podczas dokonanego audytu okazało się bowiem, że oryginały dokumentów w niektórych tezkach personalnych znajdowały się w siedzibie pracodawcy, a niektóre w spółce zapewniającej obsługę w zakresie spraw pracowniczych.

Sąd Rejonowy w Gliwicach - wyrokiem z dnia 22 sierpnia 2018r. sygn.. VIP 165/17 – oddalił powództwo i zasądził od powódki na rzecz pozwanej koszty zastępstwa procesowego.

Powyższy wyrok zapadł w następującym stanie faktycznym:

Powódka była zatrudniona przez pozwaną w okresie od dnia 15 marca 2010 roku do dnia 30 kwietnia 2017 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku HR menadżera.

Pisemnym oświadczeniem woli z dnia 11 stycznia 2017 roku – wręczonym powódce osobiście w dniu 11 stycznia 2017 roku – pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 30 kwietnia 2017 roku.

W zakresie przyczyn wypowiedzenia oświadczenie pracodawcy zawierało następującą treść:

„Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest:

1) Naruszenie obowiązków pracowniczych i przekroczenie uprawnień polegające na:

a) Udzieleniu sobie samej, bez upoważnienia ze strony pracodawcy urlopu na dzień 3.02.2016 roku i 8.02.2016 roku, co odbyło się z naruszeniem przepisów prawa pracy i regulaminu pracy obowiązującego u pracodawcy dotyczącego sposobu ubiegania się o udzielenie urlopu. Na wnioskach urlopowych powódka podpisała się jako przełożony aprobujący jej urlop, do czego nie miała prawa. W tych dniach powódka nie przebywała w pracy, co pracodawca traktuje jako nieusprawiedliwioną nieobecność.

b) Udzieleniu sobie samej, bez upoważnienia ze strony pracodawcy urlopu na dzień 2.08.2016 roku i 5.08.2016 roku, co odbyło się z naruszeniem przepisów prawa pracy i regulaminu pracy obowiązującego u pracodawcy dotyczącego sposobu ubiegania się o udzielenie urlopu. Na wnioskach urlopowych powódka podpisała się jako przełożony aprobujący jej urlop, do czego nie miała prawa. Kolejno w późniejszym terminie, już po zakończeniu urlopu, powódka podłożyła ten wniosek urlopowy do podpisu przełożonemu.

c) Zawarciu z P. K. A. umowy o pracę bez upoważnienia pracodawcy i bez jego zgody. Umowa ta zawarta została przez powódkę w dniu 5 sierpnia 2016 roku, kiedy to powódka samowolnie przebywała na udzielonym sobie urlopie wypoczynkowym, co poddaje w wątpliwość powódki rzetelność zawodową i kompetencje. Z tą samą datą powódka podpisała ze strony pracodawcy oświadczenie dla pracownika o zapoznaniu się z regulaminem pracy i wynagradzania.

Znany jest Pani sposób reprezentacji spółki oraz zasady zatwierdzania wniosków urlopowych obowiązujące u pracodawcy. Będąc kluczowym pracownikiem w zakresie zarządzania zasobami pracowniczymi, której powinnością było skrupulatne przestrzeganie prawa pracy i przepisów wewnątrzzakładowych, łamała Pani w sposób podstawowy te zasady.

2) Nieprzydatność dla potrzeb pracodawcy spowodowana częstymi i powtarzającymi się w ostatnim okresie czasu zwolnieniami lekarskimi. W drugiej połowie 2016 roku powódka przebywała na zwolnieniu w następujących okresach:

a) od dnia 2 listopada 2016 roku do dnia 15 listopada 2016 roku,

b) od dnia 17 listopada 2016 roku do dnia 1 grudnia 2016 roku,

c) od dnia 2 grudnia 2016 roku do dnia 16 grudnia 2016 roku.

W tym okresie, na czas swojego zwolnienia chorobowego, nie zadbała Pani o przekazanie spraw bieżących osobie, która przez ten czas mogłaby powódkę zastąpić. Powyższe spowodowało znaczne trudności z bieżącym zarządzaniem sprawami pracowniczymi u pracodawcy. Jako kluczowy pracownik w zakresie zarządzania sprawami pracowniczymi powinna Pani wykazywać większą dbałość o interesy pracodawcy.

3) Dodatkowo otrzymała Pani m.in. następujące upomnienia ze strony Pracodawcy:

a) 26.10.2016 roku dotyczące Pani zachowania w stosunku do prezesa zarządu spółki, podpisane przez przełożonego R. (S.) Kong,

b) 11.11.2016 roku dotyczące niewysłanych w terminie raportu wynagrodzeń i raportu miesięcznego, wobec czego nie mogły być one zatwierdzone przez bezpośredniego przełożonego, podpisane przez przełożonego R. (S.) Kong,

4) Utrata zaufania pracodawcy w stosunku do Pani jako kluczowego pracownika zarządzającego zasobami ludzkimi u Pracodawcy – HK Managera. Utrata zaufania ma związek z faktem, że w ostatnim okresie czasu pracodawca nie może liczyć na właściwe wywiązywanie się z obowiązków zawodowych. Kolejno, pracodawca odnotował niewłaściwe Pani zachowanie się w stosunku do swoich przełożonych, w szczególności poprzez kwestionowanie ich sposobu zarządzania spółką i wykorzystywanie ich nieznamomości języka polskiego do manipulowania informacjami i poleceniami wobec niektórych pracowników. Niemożność porozumienia się i współpracy pracodawcy z Panią, wynikająca z odmiennej wizji prowadzenia zakładu pracy wyrażająca się Pani dezaprobatą dla form zarządzania zakładem pracy i wdrożoną kulturą organizacyjną, zmian organizacyjnych i przejawiająca się w sposobie wykonywania obowiązków pracowniczych. Wprowadzenie nerwowej atmosfery w pracy, m.in. poprzez kwestionowanie udzielonych jej upomnień, które zmusiły pracodawcę do zaangażowania w rozwiązanie wywołanego przez Panią konfliktu wielu pracowników i spowodowały, że atmosfera w miejscu pracy znacznie się pogorszyła. Nieuzasadniona krytyka pracodawcy, przejawiająca się w poddawaniu w wątpliwość decyzji pracodawcy w obecności innych pracowników oraz kompetencji osób zarządzających zakładem pracy.

5) Negatywna ocena Pani pracy bezpośredniego przełożonego, na którą składają się:

a. brak terminowości w wykonywaniu zadań, w tym zwłaszcza w składaniu i przygotowywaniu dokumentów i zestawień wymaganych przepisami oraz polityką wewnętrzną spółki - chcąc dotrzymać terminów - zlecone Pani zadania musiał podejmować do wykonania przełożony,

b. niedbałe prowadzenie teczek personalnych pracowników; podczas dokonanego audytu okazało się, że oryginały dokumentów w niektórych teczkach personalnych znajdowały się w siedzibie Pracodawcy, a niektóre w spółce zapewniającej obsługę w zakresie (...) Sp. z o.o. Przykładowo w Pani teczce, znajdującej się w siedzibie Pracodawcy brakowało umowy o pracę i innych dokumentów.

Biorąc pod uwagę zaistniały konflikt z Pracodawcą uniemożliwiający dalszą współpracę, a także wzajemne pretensje i negatywne emocje, Pracodawca postanowił rozwiązać z Panią umowę o pracę za wypowiedzeniem.”

Jak ustalono, w ramach audytu prowadzonego w listopadzie 2016 r. pozwana ujawniła, że powódka wypełniając dwa wnioski urlopowe obejmujące 3 i 8 lutego 2016 r. oraz jeden wniosek urlopowy obejmujący 2 i 5 sierpnia 2016 r., wpisała datę w rubryce „data i podpis pracownika” oraz złożyła swój podpis w rubryce „zgoda przełożonego”.

Powódka korzystała z urlopu wypoczynkowego w dniach 3 i 8 lutego 2016 r. bez zgody pracodawcy. Zdarzało się – zwłaszcza w przypadku urlopów jednodniowych - że powódka składała wniosek urlopowy na piśmie już po tym, jak wracała z urlopu objętego wnioskiem.

W okresie kilku miesięcy poprzedzających wypowiedzenie powódce umowy o pracę współpraca pomiędzy powódką a jej przełożonymi nie przebiegała prawidłowo. Powstała napięta atmosfera obejmująca wzajemne pretensje, co utrudniało skuteczną komunikację i współpracę. Przełożony powódki R. (S.) Kong odbierał sposób komunikowania się z nim przez powódkę jako właściwy w relacji do podwładnego, a nie przełożonego. Ponadto, sytuacje, w których powódka prezentowała odmienne stanowisko dotyczące funkcjonowania zakładu pracy (np. dotyczące zatrudnienia pracowników z Ukrainy), postrzegał jako kwestionowanie jego decyzji, poddawanie ich w wątpliwość.

W dniu 26 października 2016 r. przełożony powódki R. (S.) Kong wysłał powódce wiadomość e-mail o treści:

„D. M.,

Popraw swoje zachowanie w przyszłości aby takie problemy jak miały miejsce w dniu dzisiejszym nie powtórzyły się.

1. Jako kierownik działu personalnego zachowałeś się w sposób stronniczy zamiast neutralny w sprawie konsultacji w kwestiach personalnych ze specjalistą ds. zakupów, co doprowadziło do powstania nieprzyjemnej sytuacji w dniu dzisiejszym na 2 piętrze,
2. Zamiast rozwiązać problem samodzielnie jako kierownik działu personalnego, po prostu zamknęłaś za sobą drzwi zostawiając pracownika w biurze prezesa zmuszając w ten sposób prezesa do rozwiązania problemu samodzielnie bez dostępu do wcześniejszego raportu i podstawy faktycznej.

Te dwa polecenia dla ciebie pochodzą od Prezesa. Jeszcze raz przypominam popraw swoje zachowanie. Jeśli będziesz działać w sposób stronniczy słuchając tylko jednej strony, zostanie odpowiednio sporządzone pismo z ostrzeżeniem.”

Przywołana wiadomość e-mail dotyczyła sytuacji związanej z konfliktem pomiędzy pracownikami z działu zakupów, tj. M. O. i U. K.. Przełożeni oczekiwali od powódki, że jako kierownik działu HR rozwiąże bądź przynajmniej złagodzi konflikt pomiędzy ww. pracownikami. Powódka – do której obowiązków należały m.in. tego typu zadania – podjęła próby rozwiązania przedmiotowego konfliktu. Próby te nie były skuteczne, konflikt utrzymywał się, a w jego kulminacyjnym momencie M. O., w stanie wzburzenia emocjonalnego, weszła do pokoju prokurenta pozwanej spółki (...) – powszechnie zwanego „prezesem” w zakładzie pracy pozwanej – oczekując od niego rozwiązania zaistniałego konfliktu. Powódka udała się za M. O. do gabinetu „prezesa”, a następnie wyszła stamtąd informując, że wyczerpała wszelkie możliwości rozwiązania zaistniałego konfliktu. W rezultacie skutkowało to koniecznością rozwiązania problemu bezpośrednio przez „prezesa”, który postrzegał zaistniałą sytuację jako postawienie go w niekomfortowej sytuacji i przerzucenie na niego obowiązku, który należał do powódki. W związku z ww. konfliktem przełożeni zarzucali powódce stronnicze zachowanie, zamiast oczekiwanej od kierownika działu personalnego neutralności.

W wiadomości e-mail z dnia 11 listopada 2018 r. przełożony powódki R. (S.) Kong zarzucał jej brak przygotowania raportu wynagrodzeń oraz „raportu miesięcznego personelu” wskazując, że musi je przedstawić w centrali oraz klientowi. Ponadto wskazał w niej „Zabierz do mnie raport z ostrzeżeniem w następny poniedziałek”.

W wiadomości e-mail z dnia 26 października 2016 r. bezpośredni przełożony R. (S.) Kong zapytał powódkę – czyniąc wymowny wyrzut w tym zakresie – dlaczego nie poinformowała go, że B. nie może wrócić do pracy. W wiadomości e-mail, stanowiącej odpowiedź ww. przełożonemu, powódka wskazała, że wielokrotnie to powtarzała dodając ”przykro mi ale wydaje mi się, że pan nie słuchał”.

W wiadomości e-mail z dnia 14 listopada 2016 r. powódka wskazała bezpośredniemu przełożonemu „spodziewam się, że docenisz moją pracę i przyznasz mi dużą premię za ukończenie zadania na czas będąc zupełnie sama (bez żadnej pomocy) (...)”.

Wobec powyższych okoliczności przełożeni negatywnie oceniali współpracę z powódką, utracili do niej zaufanie i m.in. z tej przyczyny nie mieli zamiaru jej kontynuować. Po rozwiązaniu z powódką umowy o pracę pozwana zatrudniła nowego pracownika na stanowisko kierownika działu HR, z którym zgodnie współpracuje.

Na podstawie upoważnienia z dnia 5 stycznia 2015 r. powódka była umocowana do zawierania w imieniu pozwanej umów o pracę i podpisywania innych dokumentów dotyczących stosunku pracy. W trakcie łączącego strony stosunku pracy ww. pełnomocnictwo nie zostało powódce wypowiedziane.

W dniu 5 sierpnia powódka zawarła w imieniu pozwanej umowę o pracę z K. A. i podpisała ze strony pracodawcy oświadczenie dla pracownika o zapoznaniu się z regulaminem pracy i wynagradzania.

Powódka była niezdolna do pracy z powodu choroby w następujących okresach:

- c) od dnia 2 listopada 2016 roku do dnia 15 listopada 2016 roku,

d) od dnia 17 listopada 2016 roku do dnia 1 grudnia 2016 roku,

e) od dnia 2 grudnia 2016 roku do dnia 16 grudnia 2016 roku.

Już na kilka miesięcy przed ww. okresem niezdolności do pracy powódka informowała przełożonych o tym, że z uwagi na planowaną rehabilitację nie będzie zdolna do świadczenia pracy w ww. okresie. Na tyle na ile było to możliwe z uwagi na organizację pracy oraz obsadę kadrową powódka zadbała o przekazanie swoich obowiązków innym pracownikom na czas jej nieobecności w pracy. Pomimo tego - z uwagi na niedostateczną liczbę pracowników działu HR - nieobecność powódki w pracy w ww. okresie skutkowałą znacznymi trudnościami w funkcjonowaniu działu HR i w bieżącym zarządzaniu sprawami pracowniczymi przez pozwaną.

Prowadzeniem akt osobowych pracowników zatrudnianych przez pozwaną zajmowała się firma (...).

W tak ustalonym stanie faktycznym S. I instancji uznał, iż powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zdaniem S. Rejonowego, zgodność z prawem wypowiedzenia umowy o pracę podlega ocenie na dwóch zasadniczych płaszczyznach. Formalnej, w ramach której rozważenia wymaga czy wypowiedzenie narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę oraz materialnej (merytorycznej), która wymaga rozważenia zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.).

Odnosząc się do pierwszej z ww. płaszczyzn S. Rejonowy wskazał, iż poza sporem pozostawało, iż na mocy pisemnego oświadczenia złożonego powódce w dniu 11 stycznia 2017 r. pozwany pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony, z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazując przytoczone wyżej przyczyny wypowiedzenia.

W świetle powyższego nie ma wątpliwości, że pozwany uczynił zadość elementarnym wymogom z zakresu wskazanej na wstępie płaszczyzny formalnej. Oświadczenie woli o wypowiedzeniu zostało bowiem złożone powódce w formie pisemnej (art. 42 § 2 k.p.), wskazuje na 3 miesięczny okres wypowiedzenia - który z racji na staż pracy powódki miał zastosowanie w jej przypadku (art. 36 § 1 pkt 3 k.p.) - określa moment jego upływu, a także zawiera prawidłowe pouczenie w zakresie odwołania do właściwego miejscowo sądu pracy (art. 30 § 5 k.p.). Przywołane oświadczenie woli wskazuje również na przyczyny wypowiedzenia umowy, które w ocenie Sądu w zasadniczym zakresie spełniają wymóg konkretyzacji (art. 30 § 4 k.p.). Poza sporem pozostawało, że powódka nie podlegała ochronie związkowej.

W świetle zakresu niekwestionowanych faktów oraz argumentacji stron istota sprawy sprowadzała się do rozstrzygnięcia czy przyczyny wskazane powódce w wypowiedzeniu umowy o pracę były rzeczywiste, tj. czy wskazane w nim zdarzenia miały miejsce, a jeśli tak, to czy były na tyle istotne by mogły zostać zakwalifikowane jako zasadne przyczyny wypowiedzenia.

Według Sądu I instancji, analiza stosunkowo obszernego oświadczenia o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę i ujętych opisowo jego przyczyn prowadziła do wniosku, że szereg wysłowionych w nim negatywnych zachowań powódki w istocie sprowadzała się do wskazania na powstanie konfliktu z pracodawcą, uniemożliwiającego dalszą współpracę, a przejawiającego się wzajemnymi pretensjami i negatywnymi emocjami, jak zostało to wprost wyrażone w końcowym fragmencie ww. oświadczenia. W ocenie Sądu Rejonowego tak należy postrzegać istotę jednego z zarzutów formułowanego względem powódki w wypowiedzeniu, a obszernie przywoływane poszczególne zachowania powódki w ramach tego konfliktu stanowią jego przejawy, które same w sobie nie stanowią odrębnych przyczyn wypowiedzenia.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego w ocenie Sądu I instancji, wynika, że ww. przyczyna wypowiedzenia jest prawdziwa. Ustalenia Sądu Rejonowego stanowią podstawę do stwierdzenia, że współpraca pomiędzy powódką, a jej przełożonymi nie przebiegała prawidłowo przybierając postać konfliktu z powodu którego przełożeni nie mieli zamiaru jej kontynuować, negatywnie oceniając zachowanie powódki.

W ocenie Sądu rejonowego, ocena powódki w tym zakresie nie była przejawem uprzedzeń, arbitralnych ocen, niesprawiedliwego traktowania. Pozwana wykazała zaś pewne zdarzenia, które pozwalały jej negatywnie ocenić współpracę z powódką.

Po pierwsze, przełożeni powódki oczekiwali rozwiązania bądź załagodzenia przez nią konfliktu istniejącego pomiędzy pracownikami z działu zakupów. Sama powódka przyznała, że do jej zadań na zajmowanym przez nią stanowisku należało rozwiązywanie tego typu konfliktów. Poza sporem pozostawało zaś, że konflikt ten nie został przez nią rozwiązany. Co więcej, na jego tle doszło do kulminacyjnej sceny, która rozgrywała się w gabinecie „prezesa”. Przypomnienia wymaga, że M. O. - w stanie wzburzenia emocjonalnego - oczekiwała bezpośrednio od prezesa rozwiązania zaistniałego konfliktu. Powódka opuściła wówczas gabinet „prezesa” informując, że wyczerpała wszelkie możliwości rozwiązania zaistniałego konfliktu. W rezultacie powodowało to konieczność rozwiązania problemu bezpośrednio przez „prezesa”. Zarówno efekty działań powódki w tym zakresie jaki i sama jej postawa w krytycznym momencie zostały negatywnie ocenione przez przełożonych, co znalazło wyraz w upomnieniu - wskazanym w wypowiedzeniu - a zawartym w e-mailu z dnia 26 października 2016 r.

W ocenie Sądu Rejonowego pozwany pracodawca był uprawniony by na tej podstawie negatywnie ocenić zachowanie powódki i z tej przyczyny wypowiedzieć jej umowę o pracę.

Powódka zajmowała wysokie stanowisko w strukturze organizacyjnej pozwanej. Nie było to stanowisko o charakterze „wykonawczym”, w ramach którego jej zadaniem było jedynie ściśle wykonywanie, powtarzalnych, wyuczonych zadań. Przeciwnie, wymagało wysokiego stopnia inwencji, aktywności, samodzielnego podejścia do rozwiązywania problemów. Powódka nie wywiązała się z powierzonego jej zadania rozwiązania konfliktu w dziale zakupów w sposób oczekiwany przez pracodawcę.

Zaznaczenia przy tym wymaga, że w ramach niniejszej sprawy nie było rolą Sądu Rejonowego roztrząsanie przyczyn niepowodzenia powódki w tym zakresie. Nie ma wątpliwości, że przyczyna wypowiedzenia – w odróżnieniu od przyczyny tzw. dyscyplinarnego zwolnienia – nie musi być zawiniona, a od osób zajmujących samodzielne, wysokie stanowiska o charakterze kierowniczym, można oczekiwać skuteczności. Pracodawca jest zaś uprawniony do tego by wypowiedzieć pracownikowi umowę o pracę żywiąc przekonanie, że inny pracownik w lepszy sposób będzie realizował powierzone mu zadania. Znajduje to potwierdzenie w orzecznictwie, zgodnie z którym pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań, jeżeli może przewidywać, że zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiąganie lepszych rezultatów pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997/10/163).

Po drugie, zdaniem S. I instancji - ww. sytuacja oraz inne, których dotyczyły wyżej przywołane wiadomości e-mail, wskazywały również, że sposób komunikacji pomiędzy powódką, a przełożonymi nie był prawidłowy i mógł być odbierany przez jej przełożonych jako forma braku poważania, szacunku w relacji – która nie tylko w kulturze koreańskiej ale również polskiej – jest relacją podporządkowania pracownika względem pracodawcy.

O tego typu stosunku zeznawał zarówno bezpośredni przełożony powódki R. (S.) Kong jak i świadek A. S.. Sąd z ostrożnością oceniał wiarygodność zeznań ww. świadków mając na uwadze fakt, iż nie należeli do tej kategorii świadków, którzy - będąc jedynie postronnymi obserwatorami pewnych wydarzeń – relacjonują ich przebieg przed Sądem. R. (S.) Kong jako bezpośredni przełożony powódki był zaangażowany w procedurę wypowiedzenia powódce umowy, które to wypowiedzenie było następnie przedmiotem postępowania, w ramach którego zeznawał. Podobnie można ocenić udział w sprawie świadka A. S., który przeprowadzał audyt, którego wyniki były następnie wykorzystywane w procedurze wypowiedzenia powódce umowy. Co oczywiste, już sam ten fakt wskazuje na naturalną w tej sytuacji dozę subiektywizmu. Sąd poczynił jednak ustalenia faktyczne na podstawie zeznań przywołanych świadków bowiem znajdowały potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym.

W ocenie Sądu, cytowane wcześniej wiadomości e-mail potwierdzają postawę powódki wobec przełożonych, która mogła być odbierana przez nich jako nieadekwatna w relacji pomiędzy podwładnym i przełożonym. Przykładowo - nie powielając wcześniejszych ustaleń – powódka odpowiadając na pytanie bezpośredniego przełożonego wskazywała, że powtarza mu pewną kwestię po raz kolejny, wskazując równocześnie „chyba Pan nie słuchał”. Treści pisane w wiadomościach e-mail dużymi literami – co było częstą praktyką powódki - są zaś powszechnie postrzegane jako wyrażane podniesionym tonem. W ocenie Sądu, zarówno z formy jak i wymowy wiadomości e-mail powódki kierowanych do przełożonego R. (S.) Kong wyłania się pewna doza braku poważania dla ich adresata. Bezpośredni przełożony mógł zatem odbierać tego typu sposób komunikacji z nim – jak ujął to w zeznaniach – jak gdyby to on był podwładnym powódki, a nie na odwrót.

Potwierdzenie prezentowanego wyżej stanowiska stanowią również same zeznania powódki. Wprawdzie powódka deklarowała w nich wręcz „służalczą” postawę wobec przełożonych jednakże relacjonując w zeznaniach jedną z sytuacji z udziałem „prezesa” powódka wymownie wskazywała, że „burczał coś po koreańsku”, a odnosząc się do zarzutów nieakceptowanego przez niego zachowania - polegającego na siadaniu na skraju jego biurka - stwierdziła, że „może pan prezes miał jakieś fantazje na ten temat”.

W świetle powyższego Sąd Rejonowy wskazał, iż powstaje pytanie, czy tego typu stosunek do przełożonych sam w sobie może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę. W ocenie Sądu Rejonowego kwestię tę należy oceniać przez pryzmat całokształtu relacji w zakładzie pracy, w tym charakteru pracy danego pracownika oraz zajmowanego przez niego stanowiska. Skoro powódka zajmowała kierownicze stanowisko i brała udział w zarządzaniu zakładem pracy - co wymagało stałej współpracy z przełożonymi - a przełożeni odbierali jej postawę jako lekceważącą w stosunku do nich, co w ich ocenie utrudniało współpracę, to w zdaniem Sądu byli uprawnieni do tego by z tej przyczyny nie kontynuować tej współpracy i wypowiedzieć powódce umowę o pracę, o ile ich ocena w tym zakresie nie była arbitralna. Co oczywiste, wszelkie oceny tego typu zagadnienia z istoty rzeczy wymagają dozy subiektywnego uznania. Stanowią bowiem wyraz aprobaty bądź dezaprobaty pewnego stanu rzeczy, której nie sposób ująć w obiektywne kryteria. Różny jest również poziom wrażliwości poszczególnych osób – zdeterminowany czy to kulturowo czy też z uwagi na osobiste uwarunkowania – który powoduje uznanie pewnych zachowań za lekceważące. W konsekwencji Sąd Rejonowy stwierdził, że należy pozostawić pracodawcy szerokie ramy, w których dokona oceny pracownika w tym zakresie. To pracodawca realizuje bowiem pewne przedsięwzięcie gospodarcze, którego powodzenie uzależnione jest od właściwego doboru kadry pracowniczej, w tym zapewnienia zgodnej współpracy. W ocenie zatem Sądu Rejonowego, jego rola w tak wrażliwej kwestii jak ocena wymaganego przez pracodawcę stopnia okazywanego mu poważania nie może polegać na narzuceniu jedyne właściwego w tym zakresie stanowiska. Rolą Sądu jest jedynie kontrola, czy oceny pracodawcy w tym zakresie mają pewne uzasadnienie czy też są zupełnie pozbawione jakichkolwiek podstaw, przeradzając się w oznaki arbitralności.

Jak już zaś wskazano wyżej, w przedmiotowej sprawie przełożeni powódki mieli podstawy by uznać sposób w jaki powódka komunikowała się z nimi za przejaw braku wymaganego przez nich poważania i z tego powodu nie mieć zamiaru realizować wspólnie z powódką przedsięwzięć wymagających zgodnej współpracy. Podkreślenia również wymaga, że omawiana przyczyna stanowiła podstawę wypowiedzenia powódce umowy, a nie rozwiązania jej w tzw. trybie dyscyplinarnym. Powszechnie jest zaś akceptowanym stanowisko Sądu Najwyższego, zgodnie z którym przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego (SN) z dnia 4.12.1997 r., I PKN 419/97, OSNAPiUS 1998/20/598).

W ocenie Sądu Rejonowego już zatem przedstawiona wyżej konfliktowa relacja z przełożonymi samodzielnie uzasadniała wypowiedzenie powódce umowy o pracę.

Na omawianą wyżej przyczynę nakładają się również uchybienia w zakresie przestrzegania regulaminu pracy, które dodatkowo uzasadniają wypowiedzenie powódce umowy o pracę.

Jak wynika z ustaleń Sądu, w trzech wskazanych wyżej przypadkach złożenia przez powódkę wniosków urlopowych, powódka prawidłowo wypełniła datę ich złożenia w przeznaczonych w tym celu rubryce, jednakże złożyła swój podpis również w miejscu przeznaczonym na zgodę pracodawcy. W dwóch z ww. przypadków wnioski urlopowe w ogóle zaś nie zawierają zgody pracodawcy wyrażonej podpisem.

W ocenie Sądu Rejonowego nie sposób wytłumaczyć ww. sytuacji oczywistą pomyłką w trakcie pośpiesznego składania serii podpisów, zwyczajowo składanych przez powódkę w tym samym miejscu dokumentu. Nie można pomijać, że masowo akceptując w imieniu pracodawcy wnioski urlopowe innych pracowników powódka z pewnością składała swój podpis wyłącznie w miejscu zarezerwowanym na zgodę przełożonego. W tych sytuacjach nie wypełniała rubryki znajdującej się po przeciwnej stronie, zawierającej datę i podpis wnioskującego o urlop pracownika. Te zaś wnioski urlopowe, na które wskazuje pozwana w niniejszym sprawie, zostały wypełnione przez powódkę zarówno w rubryce „data i podpis pracownika” (poprzez wskazanie w niej samej daty) jak i w rubryce „podpis przełożonego”. Trudno zatem wytłumaczyć zaistniałą sytuację przeoczeniem w ramach składania szeregu podpisów.

Jeśli zaś wypełnienie przez powódkę rubryki „data i podpis pracownika” na przedłożonych do akt sprawy wnioskach urlopowych miało miejsce wcześniej, a następnie wnioski te - wraz z plikiem innych - zostały powódcie przedłożone do podpisu i wówczas doszło do złożenia również i na nich podpisu w rubryce „zgodę pracodawcy” to również stawia powódkę w niekorzystnym świetle bowiem oznacza, że wyraziła swoim podpisem akceptację wniosków bez uprzedniego sprawdzenia, czy w ogóle zawierają podpis pracownika. Omawiane wnioski powódki nie zawierały bowiem podpisu w rubryce przewidzianej na podpis pracownika.

Niezależnie jednak od powyższego, omawiane braki podpisów nie świadczą jedynie o zaniedbaniach w dokumentacji popełnionych przed skorzystaniem z urlopu ale zasadnie dawały podstawę pozwanej do stwierdzenia, że nieobecność powódki w pracy w dniach 3 i 8 lutego 2016 r. była nieusprawiedliwiona. Wobec bowiem przedłożenia przez pracodawcę wniosków urlopowych - które zamiast podpisów przełożonych stanowiących ich akceptację zawierały podpisy powódki - to na powódcę spoczywał ciężar wykazania, że w tych dniach korzystała z urlopów wypoczynkowych za zgodą pracodawcy. Powódka nie przedstawiła w tym zakresie materiału dowodowego. Co więcej, sama przyznała, że zdarzało się, że składała wniosek urlopowy na piśmie już po tym, jak wróciła z urlopu objętego wnioskiem, co nawet w przypadku posiadania ustnie wyrażonej zgody przełożonych, stanowiło naruszenie wskazywanych przez pozwaną postanowień regulaminu pracy.

Pozostałe przyczyny wskazane powódcie w oświadczeniu z dnia 11 stycznia 2017 r. nie uzasadniały wypowiedzenia umowy o pracę.

Po pierwsze, usprawiedliwione nieobecności pracownika mogą uzasadniać wypowiedzenia umowy o pracę jeżeli uzasadniają obawę pracodawcy, że „dalsze zatrudnianie pracownika może zagrażać sprawnemu funkcjonowaniu zakładu pracy i zagrażać jego interesowi” (por. wyrok SN z dnia 17.05.2016 r., sygn. akt I PK 155/15, LEGALIS nr 1472869). W tym kontekście nie bez znaczenia jest kwestia długości okresów usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Sąd Rejonowy w pełni podziela stanowisko Sądu Najwyższego, że „długotrwała” choroba pracownika samodzielnie stanowi usprawiedliwioną przyczynę wypowiedzenia, gdyż zawsze powoduje niekorzystne skutki dla pracodawcy (por. wyrok z dnia 11.07.2006 r., sygn. akt I PK 305/05, LEX nr 395064). Nie można jednak pomijać, że w wyroku tym Sąd Najwyższy wprost wskazał, że „długotrwała” to porównywalna z okresem wskazanym w art. 53 k.p. W przywołanym zaś przepisie mowa jest o łącznym okresie pobierania wynagrodzenia z tytułu choroby i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące. Na tle zatem tego okresu można stwierdzić, że powódka była nieobecna w pracy zaledwie w okresie od 2 listopada 2016 r. do 16 grudnia 2017 r. Warto również zauważyć, że w sprawie, na tle której Sąd Najwyższy sformułował tezę, że jeśli nieobecność pracownika z powodu choroby trwa zbyt długo albo często powtarza się to przyznaje się pracodawcy prawo rozwiązania stosunku pracy, pracownik pozostawał niezdolny do pracy przez 894 dni w okresie od 2008 r. do 2011 r. natomiast przepracował 109 dni. Wymiar ten ma zatem istotny wpływ na ustalenie sposobu rozumienia przez Sąd Najwyższy pojęcia „zbyt długo” (por. wyrok z 19.03.2014 r., I PK 177/13, OSNP 2015/8/111).

Niezależnie od powyższego Sąd Rejonowy uznał, że powódka dbając o interes pracodawcy - na tyle na ile było to możliwe z uwagi na organizację pracy i zasoby kadrowe - zadbała o przekazanie swoich obowiązków. Co więcej, na kilka miesięcy przed planowaną nieobecnością informowała pracodawcę o planowanym terminie rehabilitacji. W tym stanie rzeczy pozwana również powinna podjąć odpowiednie działania celem zachowania ciągłości działania działu kadr. Przedsiębiorca powinien bowiem organizować swą działalność gospodarczą biorąc pod uwagę nieuchronność nieobecności pracowników, spowodowaną chorobami, urlopami i innymi usprawiedliwionymi przyczynami (por. wyrok SN z dnia 6.11.2001 r., sygn. akt I PKN 449/00, OSNP 2003/19/456).

Odnosząc się do zarzutu przekroczenia uprawnień poprzez zawarcie w dniu 5 sierpnia 2016 r. umowy o pracę w imieniu pozwanej z K. S. Rejonowy wskazał, iż odwołanie pełnomocnictwa – jako oświadczenie woli – wymaga dla swej skuteczności zakomunikowania pełnomocnikowi. Pozwana nie wykazała zaś by w ogóle miało to miejsce w niniejszej sprawie, a jeśli tak, to czy przed ww. datą.

Jako zasadnej przyczyny wypowiedzenia, w ocenie Sądu Rejonowego nie można również postrzegać zarzutu nieprawidłowego prowadzenia akt osobowych pracowników. Z zebranego materiału dowodowego wynika, że za ich prowadzenie był odpowiedzialny zewnętrzny podmiot, tj. „firma (...).

W świetle powyższego – uznając wypowiedzenie powódce umowy o pracę za zgodne z prawem - Sąd Rejonowy orzekł jak w sentencji.

O kosztach zastępstwa procesowego strony pozwanej Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 roku, poz. 1804 ze zm.), mając na uwadze, że zgodnie z uchwałą 7 sędziów SN z dnia 24 lutego 2011 r. (sygn. akt I PZP 6/10, OSNP 2011, nr 21-22, poz. 268, LEX nr 707475) mającej moc zasady prawnej, stawka wynagrodzenia adwokackiego określona obecnie w § 9 ust. 1 pkt 1 znajduje odpowiednie zastosowanie w sprawach o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 56 § 1 k.p.

Do kosztów niezbędnych do celowej obrony pozwanej Sąd Rejonowy zaliczył również koszty tłumaczeń przysięgłych oraz opłaty od pełnomocnictwa. Odnosząc się z kolei do żądania zasądzenia kosztów przejazdów pełnomocnika na posiedzenia wyznaczone na rozprawę należy wskazać, że kosztami przejazdu do sądu pełnomocnika będącego adwokatem lub radcą prawnym – jeżeli ich poniesienie było niezbędne i celowe w rozumieniu art. 98 § 1 KPC – są koszty rzeczywiście poniesione. Strona pozwana nie wykazała zaś wysokości poniesionych w tym celu kosztów. Równocześnie brak jest podstaw do stosowania w tym zakresie stawek określonych w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 roku w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz.U. z 2013 r., poz. 167) (zob. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 2016 roku, III CZP 26/16). Brak było również podstaw by odrębnie od kosztów zastępstwa procesowego przyznać stronie pozwanej koszty poniesione w ramach niniejszej sprawy na opłaty za korespondencję.

Apelację wniosła powódka. Zaskarżyła wyrok w całości i zarzuciła :

1. naruszenie prawa materialnego tj:

- art. 45 par. 1 kp w zw. z art. 100 par. 1 kp poprzez błędną wykładnię i wadliwe ustalenie z pominięciem zasady proporcji przyczyn zasadnych i niezasadnych, że negatywna ocena pracy powódki może być przyczyną utraty zaufania pracodawcy do pracownika, a przez to stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę,

- art. 8 kp poprzez niezasadne zastosowanie, co doprowadziła do zaniechania ustalenia, że skoro pozwana naruszała wobec [powódki] przepisy prawa pracy, to nie może twierdzić, że do rozwiązania umowy o pracę doszło z powodu utraty zaufania do powódki oraz negatywnej oceny jej pracy;

2. naruszenie przepisów procedury cywilnej tj:

- art. 233 par. 1 kpc poprzez „dowolna a nie swobodna ocenę dowodów, prowadzącą do błędów w ustaleniach faktycznych stanowiących podstawę wyroku, w szczególności wysnuć nielogicznego wniosku, iż praca powódki mogła zostać oceniona negatywnie, co skutkowało utratą zaufania, ze względu na jej nieadekwatne zachowanie względem pracodawcy, błędne wypełnienie wniosków urlopowych i niedoprowadzenie do wyjaśnienia konfliktu pomiędzy pracownikami,

- art. 328 par. 2 kpc w szczególności, poprzez nie wskazanie, które dowody uznano za niewiarygodne i dlaczego.

Powołując się na powyższe powódka wniosła o zmianę wyroku i zasądzenie odszkodowania w kwocie 37.800 zł oraz zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych.

Pozwana w odpowiedzi na apelację wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie od powódki kosztów zastępstwa procesowego Za II instancję według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył co następuje:

Apelacja powódki zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego zaskarżony wyrok nie jest trafny, albowiem nie odpowiada prawu. Sąd I instancji przeprowadził postępowanie dowodowe w prawidłowym zakresie, jednakże w ocenie Sądu Okręgowego – wysnuł błędne wnioski z przeprowadzonych dowodów. Tymczasem, wynik postępowania dowodowego przed Sądem I instancji wskazuje, iż przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę przez pozwaną w całości należało uznać za nieuzasadnione.

Inicjując rozważania prawne wskazać należy, iż prawo wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony jest ograniczone klauzulą generalną, w myśl której każde wypowiedzenie tego rodzaju umowy musi być uzasadnione merytorycznie. Ochrona wynikająca z tej klauzuli jest powszechna i obligatoryjna. Zgodnie zatem z art. 32 kp - każda ze stron może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony. Wypowiedzenie dokonane przez pracodawcę musi być jednak merytorycznie zasadne (SN z 28 kwietnia 1997 r., I PKN 118/97).

Kodeks pracy nie określa sposobu sformułowania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę, pozostawiając orzecznictwu ocenę a casu ad casum. Najważniejsze jest jednak, aby oświadczenie woli pracodawcy pozwalało na ustalenie granic stawianych pracownikowi zarzutów, czyli identyfikację przyczyny uzasadniającej kroki do rozwiązania stosunku pracy. Konkretyzacja zdarzenia (zdarzeń) pozostających w związku z przyczyną rozwiązania stosunku pracy może nastąpić przez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia w treści oświadczenia o rozwiązaniu lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy.

Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 KP jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy (por. wyroki SN z: 8.1.2008 r., I PK 177/07, z 13.4.2005 r., II PK 251/04).

Na drugim biegunie rysuje się stanowisko, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem nie jest karą (sankcją), lecz zwykłym sposobem rozwiązania stosunku prawnego, gdyż pracodawca dysponuje prawem doboru pracowników realizujących jego wizję prowadzonej działalności gospodarczej. Ma to istotne znaczenie, ten podmiot bowiem ponosi ryzyko ekonomiczne i gospodarcze prowadzonego przedsięwzięcia.

Judykatura w całości akceptuje ten stan rzeczy (por. wyroki SN z: 4.12.1997 r., I PKN 419/97, I PKN 555/97). W każdym przypadku przyczyna wypowiedzenia musi być konkretna i rzeczywista, choć nie musi mieć szczególnej wagi czy też doniosłości.

Wskazana przyczyna pozostaje w koniunkcji z obowiązkiem sądu do zbadania jej merytorycznej zasadności.

Sąd Najwyższy uchwalił 27 czerwca 1985 r. wytyczne wymiaru sprawiedliwości i praktyki sądowej dotyczące stosowania art. 45 k.p. (uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, III PZP 10/85). Głównymi kryteriami, jakie - zdaniem Sądu Najwyższego - należy brać pod uwagę przy ocenie zasadności wypowiedzenia, powinny być przynajmniej pracownika związane z pracą, ale także jego przydatność do pracy u danego pracodawcy oraz słuszny interes pracodawcy.

Odnosząc się do okoliczności niniejszej sprawy wskazać należy, iż zasadniczo Sąd I instancji do nieuzasadnionych przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę zaliczył :

- naruszenie obowiązków pracowniczych i przekroczenie uprawnień polegające na zawarciu przez powódkę umowy o pracę z K. A. bez upoważnienia pracodawcy i bez jego zgody, nie przydatność dla pracodawcy spowodowana częstymi absencjami chorobowymi,

- negatywną ocenę powódki przez bez[pośredniego przełożonego, a chodziło o niedbałe prowadzenie akt osobowych.

Argumentacja zaprezentowana przez Sąd I instancji tym zakresie - w pisemnych motywach rozstrzygnięcia jest trafna i prawidłowa i nie wymaga dodatkowego wzmocnienia , a Sąd Okręgowy podziela ją w całości.

Natomiast za uzasadnione przyczyny wypowiedzenia - Sąd I instancji uznał te dotyczące negatywnej oceny pracy powódki , a to:

- nie doprowadzenie do załagodzenia a nawet rozwiązania problemu związanego z konfliktem istniejącym pomiędzy pracownikami z działu zakupów,

- zarzuty co do sposobu komunikowania się powódki z przełożonymi ,

- nieprawidłowości związane z wypełnieniem wniosków urlopowych.

Sąd Okręgowy nie podziela oceny Sądu I instancji, co do oceny zasadności tychże przyczyn. Wskazać należy, iż niewątpliwie do obowiązków powódki należało doprowadzenie do zażegnania konfliktu zaistniałego pomiędzy pracownikami z działu zakupów tj. p. O. a managerem p. K.. Sąd Rejonowy w celu prawidłowej oceny zasadności tejże przyczyny powinien zauważyć jakie były przyczyny niepowodzenia powódki w tym zakresie, a także zwrócić uwagę na faktyczny przebieg sytuacji mającej miejsce w gabinecie prezesa. W ocenie Sądu okręgowego powódka dołożyła należytych starań i dostępnych jej argumentów w celu rozwiązania tego konfliktu. Jednakże brak możliwości porozumienia się z p. K. – a w szczególności brakiem dobrej woli do współdziałania - uniemożliwiło zażegnanie sprawy. Ponadto to pani O. sama podjęła pod wpływem impulsu decyzję o kontakcie z prezesem, a nie powódka. Powódka z swej strony wyczerpała wszystkie możliwości zmierzając do rozwiązania konfliktu. Zarzuty pracodawcy były bezpodstawne. Trudno zarzucić powódce brak kompetencji i zaangażowania. Powódka była wieloletnim pracownikiem pozwanej. Miała opinię osoby wymagającej, ale kompetentnej, pracowitej i bardzo zaangażowanej. Powódka przyjeżdżała do pracy nawet gdy była na L-4 , jeżeli jej obecność była konieczna. Tak w każdym bądź razie ocenili ją inni pracownicy np. świadek K. H. zajmująca stanowisko kierownika d.s logistyki. Także z zeznań świadka B. B. (2) asystentki powódki, wynika , iż powódka wykazywała duże zaangażowanie w pracy, w szczególności jeżeli chodziło o terminowe wykonanie nałożonych na nią obowiązków, a także załatwienie zastępstwa , gdy zamierzała skorzystać z rehabilitacji. Świadek K. H. nigdy nie słyszała aby pracodawca skarżył się na powódkę albo miał uwagi do jej pracy. Natomiast świadek B. B. zeznała, iż apele powódki skierowane do pracodawcy o zapewnienie zastępstwa na wypadek jej rehabilitacji były wręcz ignorowane. Pracodawca jakby nie dopuszczał do swojej świadomości faktu , iż powódka musi skorzystać ze zwolnienia lekarskiego w celu odbycia rehabilitacji. Okoliczności te , zdaniem Sądu Okręgowego pozwalają na uznanie, za wiarygodne twierdzenia powódki, iż dołożyła należytych starań w celu zażegnania konfliktu, w dziale zakupów, a to że wynik był niepomysłny dla pracodawcy, nie może obciążać powódki. Wyjaśnieni konfliktu według twierdzeń powódki, zdaniem Sądu Okręgowego – wiarygodnych , zależało w głównej mierze od współpracy z p. K.. który nie chciał współpracować . Powódka zwracała się do pracodawcy z prośbą o pomoc w rozwiązaniu konfliktu, mailowo informowała o swoich problemach, ale pomocy nie uzyskała. Świadek S. Kong do

którego kierowała maile, najpierw twierdził „że dostawał” jakieś takie” maile, a dalej w swych zeznaniach twierdził, iż powódka nie zwróciła się o pomoc do zarządu. Co świadczy o niewiarygodności świadka w tym temacie.

Zdaniem Sądu Okręgowego, treść maili w których Sąd I instancji dopatrywał się nieodpowiedniego komunikowania się powódki z przełożonymi, nie uzasadnia zarzutu nieprawidłowości tej komunikacji. W ocenie Sądu Okręgowego treść tych maili, nie była niestosowna, nie przekraczała granic kultury w relacjach pracownik- pracodawca, nie mogła też w żaden sposób obrażać przełożonych. Samo pogrubienie tekstu nie świadczy jednoznacznie o użyciu podniesionego tonu, ale może też wskazywać na chęć zwrócenia uwagi bądź podniesienia rangi danej kwestii w tekście. Ponadto, przełożony powódki p. Kong nie znał dobrze języka angielskiego, co utrudniało wzajemną komunikację, wielokrotnie nie odpowiadał na maile powódki, potwierdziła to asystentka powódki w swych zeznaniach , a także sam świadek, twierdząc , iż dostawał „jakieś takie maile”, chodziło o informacje powódki dotyczące konfliktu w dziale zakupów. Z dalszych zeznań świadka wynika , iż je ignorował.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę na konflikt pomiędzy stronami, którego podstawą według pracodawcy był m.in. nieodpowiedni stosunek powódki do przełożonych, a także nie spełnienie przez powódkę oczekiwań pracodawcy co do sposobu wykonywania przez nią obowiązków pracowniczych. Niezrozumienie przez powódkę kultury koreańskiej i , a w szczególności specyficznych relacji na płaszczyźnie pracownika i pracodawcy.

Sąd Okręgowy zwraca uwagę, iż niezależnie od różnic kulturowych relacje pomiędzy pracownikiem a pracodawcą powinny opierać się na wzajemnym szacunku, wynikającym z normalnych i powszechnie obowiązujących zasad określających relacje międzyludzkie . Sąd Okręgowy w zachowaniu powódki wobec przełożonych nie dopatrywał się żadnych zachowań, które by normy opisane wyżej naruszały. Natomiast w ocenie Sądu Okręgowego, istotny dla oceny prawidłowości wzajemnych relacji pomiędzy stronami jest fakt, iż pracodawca powódki nie znał języka polskiego, nie znał także w sposób dostateczny do komunikowania się języka angielskiego. A zatem już te okoliczności rodziły problemy w zakresie komunikacji, na które słusznie zwracała w procesie uwagę powódka. Ponadto, jeżeli pracodawca oczekiwał od pracowników stosownych zachowań, mających uzasadnienie w specyfice kultury koreańskiej, a dotyczących wzajemnych relacji, to winien przynajmniej w jakiś sposób dać temu wyraz, np. poprzez zwołanie zebrania pracowników i przedstawienie swojego punktu widzenia oraz oczekiwań. Taka sytuacja nie miała jednak miejsca. Dalej można zauważyć, w szczególności wynika to z zeznań świadka S. Konga , iż pracodawca błędnie odbierał zupełnie słuszne uwagi powódki co do polityki zatrudnienia , w szczególności w kwestii zatrudnienia pracowników z Ukrainy. Nie było nic niestosownego w uwadze powódki o priorytecie zatrudnienia Polaków zamiast Ukraińców, a ponadto leżało to w granicach jej kompetencji. Argumentem pozwanej , przemawiającym za zatrudnieniem pracowników z Ukrainy było to , iż mogą pracować nawet do 1.00 w nocy. Zdaniem Sądu Okręgowego, uświadamianie przez powódkę pozwanej realiów zatrudnienia w Polsce, oraz przekazywanie informacji co do obowiązujących w Polsce przepisów , nie powinno być zatem odebrane przez pracodawcę jako niestosowne. Należy zwrócić uwagę, iż pracodawca winien w pierwszej kolejności poznać przepisy m.in. regulujące stosunki z pracownikami, a także dążyć do poznania kultury kraju w którym prowadzi działalność gospodarczą , gdyż tylko w ten sposób uzyska gwarancję prawidłowości we wzajemnych relacjach. Powódka jak twierdziła, znała kulturę koreańską, była świadoma jej specyfiki, i się do niej stosowała. Z materiału dowodowego nie wynika, aby świadomie naruszała godność osobista swojego przełożonego.

W okolicznościach niniejszej sprawy powołać należy pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 1 czerwca 2012r. sygn..II Pk 250/11 , iż w stosunkach pracy obowiązują normy moralno-obyczajowe, które wiążą obie strony, a nie są jedynie zobowiązaniem pracownika wobec pracodawcy. Pracodawcę także wiąże zasada lojalności wobec pracownika, na której opiera się wzajemne zaufanie. C.. pogląd ten jest o tyle istotny w przedmiotowej sprawie, gdyż to pozwana zarzucała powódce, iż problemy z wzajemną komunikacją były zasadniczo jej winą. Nie sposób jednak podzielić to zdanie, zważywszy na powołane wyżej okoliczności.

Odnosząc się do kwestii wniosków urlopowych, a także nieobecności w pracy w dniach 3 lutego 2016r. i 8 lutego 2016r., które pracodawca uznał za nieusprawiedliwione, to istotna tej kwestii sprowadza się do sekwencji zdarzeń, i reakcji pracodawcy. A mianowicie, nieobecności dotyczą początku roku 2016, a wypowiedzenie z powołaniem się m.in. na tę przyczynę miało miejsce rok później. Więcej, pracodawca zatwierdził te wnioski urlopowe, i nie wyciągnął wobec

powódki żadnych konsekwencji dyscyplinarnych. Co potwierdza wyjaśnienia powódki, iż wnioski były konsultowane wcześniej i była ustna zgoda pracodawcy, a jeżeli zostały zatwierdzone post factum, to także świadczy o zgodzie pracodawcy. Jest to istotne, gdyż wnioski urlopowe powódki w.w. a także te z 2 i 5 sierpnia 2016r. zostały zatwierdzone przez pozwaną post factum. Oczywistym jest, iż pracownik musi uzyskać zgodę pracodawcy na skorzystanie z urlopu wypoczynkowego, gdyż brak zgody powoduje, iż nieobecność pracownika w pracy jest nieusprawiedliwiona, i sama w sobie może stanowić także podstawę do natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę. Skoro jednak pracodawca nie wyciągnął żadnych konsekwencji z zachowania powódki, przeciwnie zaaprobował przedmiotowe wnioski urlopowe, to uznać można, iż aprobował zachowanie powódki. Zatem nie można i tej przyczyny wypowiedzenia uznać za zasadną.

Reasumując, żadna ze wskazanych przez pozwaną przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę nie była zasadna.

Apelacja powódki z wyżej wskazanych przyczyn zasługiwała zatem na uwzględnienie, dlatego na mocy art. 386 par. 1 kpc w zw. z art. 45 par. 1 kp – zmieniono zaskarżony wyrok w całości i uwzględniono powództwo w zakresie żadanego odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę.

Rozstrzygnięcie w zakresie ustawowych odsetek od dat wymagalności wskazanych w pozwie, oparto o treść art. 481 kc.

Na mocy art. 98 kpc oraz przepisów par. 9 ust. 1 i par.10 ust.1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015r. 1800) zasadzono od pozwanej na rzecz powódki koszty zastępstwa procesowego za I i II instancję.

(-) sędzia Grażyna Łazowska (-) sędzia Jolanta Łanowy-Klimek(spr.) (-) sędzia Grzegorz Tyrka