

Sygn. akt IV P 144/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 kwietnia 2019 r.

Sąd Rejonowy w Nowym Sączu, IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Marek Wójcik
Ławnicy:	Krzysztof Kubiak, Barbara Surman
Protokolant:	st. sekr. sądowy Teresa Głód

po rozpoznaniu w dniu 24 kwietnia 2019 r. w Nowym Sączu

na rozprawie

sprawy z powództwa A. W.

przeciwko (...) spółka z o.o. Spółka komandytowo - akcyjna w W.

o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powódki A. W. na rzecz strony pozwanej (...) spółka z o.o. Spółka komandytowo – akcyjna w W. kwotę 360 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem kosztów zastępstwa prawnego.

Sygn. akt IV P 144/18

## UZASADNIENIE

wyroku z 24 kwietnia 2019 roku

A. W. w pozwie wniesionym 23 października 2018 r. przeciwko (...) spółce z o.o. spółce komandytowo-akcyjnej w W., domagała się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, wręzonego jej 5 października 2018 r. przez pracodawcę.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że ze stroną pozwaną łączy ją umowa o pracę zawarta 1 marca 2011 r. , na podstawie której zajmuje stanowisko Kierownika Biura Zarządu.

Powódka zarzuciła, że jest w pełni zaangażowana w swoją pracę, co znalazło odzwierciedlenie w bardzo dobrych ocenach pracy oraz premiach. Zdaniem powódki podana w wypowiedzeniu przyczyna jest niejasna, nieprecyzyjna i bezpodstawna. Powódce nie zakomunikowano na czym polegała utrata zaufania do jej osoby.

W odpowiedzi na pozew (k. 26-30) strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu wskazano, że do Zarządu pozwanej zaczęły napływać niepokojące sygnały o niewłaściwym podejściu powódki do podległych jej pracowników. Zachowania, na które wskazywano mogły nosić znamiona nękania, mobbingu. W tym temacie Prezes Zarządu K. B. rozmawiała z powódką informując ją o dochodzących informacjach, uzyskała jednak zapewnienie, że wszelkie zachowania powódki mieszczą się w ramach należytego dyscyplinowania pracowników. Z rozmów jakie przeprowadziła Prezes K. B. wynikało, że powódka nie jest w stanie umiejętnie zarządzać podległym jej zespołem. W szczególności pracownicy wskazywali, że A. W. wydawała polecenia swoim pracownikom traktując ich z góry. Sposób wydawania poleceń powodował zaniżoną ocenę przydatności zawodowej. Upomnienia przybierały charakter zastraszania pracownika. Pracownicy wskazywali na nerwową atmosferę i stres w kontaktach z powódką.

Takie zachowanie powódki spowodowało utratę zaufania przełożonych do niej.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka A. W. była zatrudniona przez stronę pozwaną (...) spółka z o.o. spółka komandytowo-akcyjna w W., od 1 marca 2011 r. na stanowisku Kierownika Biura Zarządu. Strony łączyła umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony. Powódka na zajmowanym stanowisku pracy podlegała Dyrektorowi Generalnemu. Z kolei powódce bezpośrednio podlegało Biuro Zarządu (sekretariat i recepcja) oraz Sekcja Utrzymania Czystości.

Wynagrodzenie zasadnicze powódki od 1.01.2017 r. wynosiło 3200 zł brutto miesięcznie plus dodatek funkcyjny 600 zł brutto. W ostatnich trzech miesiącach zatrudnienia średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 4417,77 zł brutto.

(dowód: akta osobowe, zaświadczenie k. 31)

Powódka była bezpośrednią przełożoną M. B. zajmującej stanowisko recepcjonistki w Biurze Zarządu, praktycznie od początku zatrudnienia. Współpraca powódki i M. B. od początku układała się źle. Także inny pracownik Biura Zarządu (...) miała zastrzeżenia do współpracy z powódką. W bezpośrednim kontakcie z powódką stawała się nerwowa i lękliwa. Obydwie ww. kobiety w relacjach służbowych były traktowane przez powódkę z wyższością co wywoływało u nich poczucie zaniżonej przydatności zawodowej. Czuli się poniżane. Swoje uwagi i zastrzeżenia powódka przekazywała im często podniesionym głosem lub nawet krzycząc. Polecenia były wydawane szybko i mało konkretnie co powodowało, że M. B. i D. M. nie do końca je rozumiały a stres powodował, że bały się dopytać o szczegóły. M. B. nieraz słyszała od powódki, że jest najsłabszym ogniwem zespołu i musi uważać, powodowało to jej obawy co do dalszego zatrudnienia. W stosunku do M. B. powódka wypowiadała się, że wie o jej prywatnych sprawach, nie precyzując o co konkretnie chodzi. Powodowało to dodatkowy stres podległego powódce pracownika. Taki sposób traktowania był w odczuciu M. B. równoznaczny z mobbingiem. Ponadto z okazji Dnia Asystentki Prezes Zarządu przyznał pewną pulę pieniędzy na premie dla pracowników Biura Zarządu, zlecając powódce aby pieniądze te były podzielone po równo. Pomimo tego powódka zdecydowała aby zróżnicować wysokość przyznanych poszczególnym pracownikom premii.

O złych relacjach z powódką ww. pracownice Biura Zarządu nie zgłaszały nikomu, w szczególności M. B. obawiała się utraty pracy. Dopiero gdy powódka odchodziła na urlop macierzyński w lecie 2017 r. M. B. i D. M. spotkały się z Prezes Zarządu K. B. oraz z Dyrektorem Personalnym U. D. informując o złym traktowaniu przez powódkę. Obydwie kobiety zaznaczyły, że nie widzą możliwości dalszej współpracy z powódką. Wskazały, że jeśli sytuacja nie ulegnie zmianie zrezygnują z pracy w spółce. W tym czasie pomimo przebywania na urlopie macierzyńskim powódka regularnie pojawiała się w pracy. Po przejściu powódki na urlop macierzyński do K. B. zaczęły docierać sygnały również od innych osób, także członków dyrekcji firmy o obsesowym i lekceważącym zachowaniu powódki w stosunku do nich. O całej sytuacji Prezes Zarządu K. B. poinformowała powódkę w styczniu 2018 r. i poprosiła powódkę aby w czasie urlopu macierzyńskiego nie pojawiała się w pracy. K. B. liczyła, że może sprawa jakoś się wyjaśni. Powódka zadeklarowała, że „dogada się z dziewczynami”. Po około dwóch miesiącach K. B. rozmawiała ponownie z M. B. i D. M., i uzyskała informację, że relacje z powódką w żadnym razie nie uległy poprawie. D. M. powiedziała wprost, że się zwolni.

(dowód: zeznania świadków M. B. k. 150-151, U. D. k. 186-188, pozwanej K. B. k.190-191)

W dniu 5 października 2018 r. powódka spotkała się z K. B.. W trakcie tego spotkania Prezes Zarządu powiedziała powódce, że musi wręczyć jej wypowiedzenie, powiedziała wprost o konflikcie z M. B. i D. M. oraz, że powodem jest utrata zaufania ze strony zarządu i właściciela firmy. Powódka zapytała co takiego się stało. K. B. odpowiedziała, że kierowała się uwagami i zastrzeżeniami jakie napłynęły. Wyraźnie wspomniała o konflikcie z podwładnymi oraz utracie zaufania przez Prezesa Zarządu T. W..

(dowód: zeznania pozwanej K. B. k.190-191)

W tym samym dniu powódka otrzymała od U. D. pismo informujące o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy, pracodawca wskazał utratę zaufania przełożonych oraz niewystarczające umiejętności współpracy i zarządzania podległym zespołem pracowników.

(dowód: pismo k. 16)

Ustalając stan faktyczny sąd oparł się przede wszystkim na dokumentach zgromadzonych w aktach sprawy, których prawdziwości i mocy dowodowej żadna ze stron nie kwestionowała.

W pełni wiarygodne były dla sądu zeznania świadków oraz reprezentującej stronę pozwaną Prezes Zarządu K. B.. Zeznania te są logiczne zgodne ze sobą i nie zawierają sprzeczności.

M. B. w swych zeznaniach podkreślała, że opisała jedynie kilka konfliktowych sytuacji z powódką, natomiast tych złych relacji było tak wiele, że trudno jest je wszystkie zapamiętać i przytoczyć. Samo pojawienie się na wyświetlaczu telefonu nazwiska powódki powodowało u świadka stres.

Wprawdzie D. M. nie została zawnioskowana jako świadek, jednak z zeznań pozwanej K. B. wynika, że D. M. panicznie bała się powódki co miało wynikać z „dyktatorskich relacji” powódki z pracownikami. Pozwana podkreślała, że nie dopytywała o szczegóły relacji D. M. z powódką gdyż D. M. od razu się denerwowała: „nie mogła zapanować nad emocjami, trzęsła się i denerwowała”. Pozwana wskazując także na lekceważący stosunek powódki do D. M. zacytowała słowa powódki: „Pani K. co to taka D. M. taka dziewczynka na niepogodę”. Widać było niechęć obydwu kobiet do siebie. K. B. podkreśliła, że w firmie są wyraźnie oddzielane relacje zawodowe od prywatnych, tak więc sugerowana przez powódkę bliższa znajomość D. M. z właścicielem firmy nie miała żadnego przełożenia na relacje zawodowe D. M. z powódką.

Zeznania świadka U. D. sąd ocenił jako w pełni obiektywne. Świadek potwierdziła, że D. M. i M. B. opisały jej zachowanie powódki w stosunku nich. Jednocześnie świadek zeznała, że sama nie była świadkiem żadnych nieprawidłowości ze strony powódki. Ponadto podała, że z jej wiedzy relacje powódki z innymi pracownikami były prawidłowe.

Zeznania powódki stanowią głównie polemikę ze stanowiskiem przedstawionym przez stronę pozwaną w wypowiedzeniu. Nie są wiarygodne twierdzenia powódki na okoliczność, że jej relacje z D. M. i M. B. były prawidłowe oraz, że pracodawca nie zakomunikował jej na czym polegała utrata zaufania do niej. Zeznania powódki w tym zakresie są sprzeczne z zeznaniami świadków, w tym w pełni obiektywnej U. D. oraz pozwanej.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 45 § 1 k.p. pracownik, który uważa, że wypowiedzenie mu umowy o pracę na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu tych umów, może domagać się przed sądem pracy orzeczenia o bezskuteczności wypowiedzenia, lub gdy umowa uległa już rozwiązaniu może żądać przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach.

Możliwość żądania uznania wypowiedzenia za nieuzasadnione jest wyrazem szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy na czas nieokreślony.

Sąd Najwyższy w tezie do wyroku z 2 października 2012 r. (II PK 60/12) dokonał precyzyjnej wykładni art. 30 § 4 kp. W szczególności wskazał, że: celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiało mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Z tego właśnie względu wskazanie przyczyny (przyczyn) wypowiedzenia przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej (ich) granicach. W kolejnej tezie do powołanego wyroku Sąd Najwyższy odniósł się do przyczyny wypowiedzenia określonej jako utrata zaufania: Powołanie się przez pracodawcę na utratę zaufania i wskazanie okoliczności, które legły u jej podstaw, spełnia wymagania co do formy wypowiedzenia w zakresie określonym w art. 30 § 4 k.p., a to, czy podane przez pracodawcę fakty istniały obiektywnie i czy uzasadniały utratę zaufania, stanowi przedmiot oceny w płaszczyźnie art. 45 § 1 k.p. W przypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych faktów, w pierwszej kolejności należy ocenić, czy wskazane przez pracodawcę okoliczności mogły uzasadniać utratę zaufania do pracownika, a następnie, pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii - czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadnia wypowiedzenie stosunku pracy.

W niniejszej sprawie pracodawca w wypowiedzeniu jako pierwszą przyczynę wskazał właśnie utratę zaufania przełożonych. Jako drugą przyczynę wskazano niewystarczające umiejętności współpracy i zarządzania podległym zespołem pracowników. Okoliczności powodujące utratę zaufania zostały powódce zakomunikowane ustnie przez Prezes Zarządu K. B. choć należy stwierdzić, że pozwana nie wyjaśniła precyzyjnie powódce co spowodowało utratę zaufania ze strony Prezesa Zarządu T. W.. Okoliczności te Prezes K. B. wyjaśniła dokładniej w swoich zeznaniach na rozprawie. Nie ulega jednak wątpliwości, że K. B. rzeczowo podała powódce na czym polegała druga przyczyna - niewystarczające umiejętności współpracy i zarządzania podległym zespołem pracowników. K. B. jasno wskazała na konflikt z D. M. i M. B., zresztą temat ten był już z powódką poruszany w styczniu 2018 r. i powódka wiedziała, że jest taki problem. Także U. D. wręczając wypowiedzenie powołała się na konflikt z dwiema pracownicami.

Zdaniem sądu obie wskazane powódce przyczyny są prawdziwe. Trudno przypuszczać aby Zarząd Spółki chciał z niewiadomych przyczyn szkodzić powódce, czego wyrazem było wypowiedzenie, skoro powódce proponowano stanowisko Prezesa Zarządu w innej spółce powiązanej własnościowo. Zarówno U. D. jak i K. B. zeznawały obiektywnie. Podkreślały wysokie kompetencje powódki i jej zaangażowanie w wypełnianie obowiązków. Podkreślały również, że z częścią pracowników współpraca powódki układała się dobrze. Jednak obie potwierdziły szczegóły konfliktu powódki z D. M. i M. B. (znane im z relacji ww. kobiet). Konflikt ten co należy podkreślić, w odczuciu M. B. nosił cechy mobbingu ze strony powódki. Ponadto co jest szczególnie istotne także U. D. i K. B. zaobserwowały, że reakcje D. M. i M. B. na jakikolwiek kontakt z powódką są bardzo nerwowe a nawet cechujące się panicznym lękiem. Sytuacja ta nie uległa żadnej zmianie od chwili pierwszej rozmowy D. M. i M. B. z Prezes K. B. a wręcz obie kobiety stanowczo komunikowały, że jeśli będą musiały nadal współpracować z powódką to odejdą z pracy. W ocenie sądu takie postawienie sprawy przez D. M. i M. B. w rozmowie z Prezes Spółki jest aktem skrajnej desperacji. Zwykle bowiem trudno jest oczekiwać, że pracodawca zwolni wysoko wykwalifikowanego i ceniego pracownika na stanowisku kierowniczym z uwagi na skargi jego podwładnych. Skoro więc Zarząd Spółki podjął jednak decyzję o wypowiedzeniu umowy o pracę powódce, to decyzja ta musiała być podjęta w oparciu o pełne przekonanie, że powódka nie sprawdza się w zarządzaniu na zajmowanym stanowisku a wina za konflikt z pracownikami leży po jej stronie. Tak więc wskazana w wypowiedzeniu przyczyna: niewystarczające umiejętności współpracy i zarządzania podległym zespołem pracowników jest prawdziwa.

Przyczyna ta jest również w pełni uzasadniona. Zgodnie z art. 94<sup>3</sup>§ 1 kp pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. W niniejszej sprawie sąd nie ocenia czy doszło do mobbingu. Jednak sytuacja w Biurze Zarządu co najmniej w ocenie M. B. była mobbingiem i tak to ww. przekazywała pracodawcy. Pracodawca jest obowiązany podejmować skuteczne działania nie tylko w celu wyeliminowania mobbingu już istniejącego ale jak stanowi ww. przepis przeciwdziałania mobbingowi, który może zaistnieć. W niniejszej sprawie pracodawca podjął takie działanie,

wprawdzie było to działanie radykalne ale za to w pełni skutecznie rozwiązało problem. Zarówno doświadczenie zawodowe sądu jak i literatura naukowa z dziedziny mobbingu wskazują, że skuteczne zakończenie mobbingu wiąże się prawie zawsze z odejściem z pracy mobbingowanego pracownika lub mobbera a spotkania wewnątrz zakładowe i rozmowy nie przynoszą zamierzonego skutku. Należy jeszcze raz podkreślić, że pracodawca starał się pogodzić interesy obydwu stron konfliktu, dlatego powódce zaproponowano stanowisko w innej spółce.

Jest oczywistym, że osoba na stanowisku kierowniczym nie może generować złej atmosfery w zespole a wręcz przeciwnie musi cechować się umiejętnością nawiązywania dobrych relacji z podległymi pracownikami, posiadać zdolność efektywnej współpracy co jest związane z bieżącym komunikowaniem się z pracownikami. Pozytywna atmosfera pracy z całą pewnością wpływa na wydajność i zaangażowanie pracowników. Powódka nie potrafiła nawiązać dobrych relacji z wszystkimi pracownikami. Niezwykle ważne jest okazywanie szacunku nie tylko przełożonym ale także podwładnym. Sąd zwrócił uwagę, że nawet na rozprawie, w zeznaniach powódka wypowiadała się lekceważąco na temat M. B., na co wskazywały użyte określenia oraz ton głosu powódki. Podobny przykład wypowiedzi powódki na temat D. M. przytoczyła K. B..

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 marca 2014 r. I PK 187/13 orzekł, że: Nawet wówczas, gdy intencją pracownika jest sygnalizacja i usunięcie nieprawidłowości, jakie dostrzega w pracy, nie można zaakceptować podjętych przez niego działań kreujących konflikt.

Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wskazał, że pracownik powinien powstrzymać się od zachowań, które utrudniają współpracę w ramach zespołu, w którym przyszło mu wykonywać obowiązki.

Z utrwalonego już orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że pracodawcy bez wątpienia przysługuje prawo doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie zadań. W szczególności pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę jeżeli przewiduje, że zatrudnienie innego pracownika pozwoli mu na osiągnięcie lepszych efektów pracy. W niniejszej sprawie pracodawca nie tylko przewidywał ale wręcz przekonał się, że powierzenie obowiązków powódki jej zastępcy pani M. przyniosło lepsze efekty. Osoba zastępująca powódkę dobrze wywiązywała się ze swoich zadań a przy tym była również dobrze oceniana przez wszystkich pracowników.

Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 k.p. powinna być dokonywana z uwzględnieniem słuszych interesów pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. W stosunku do pracowników **na stanowiskach samodzielnych**, przyczynę wypowiedzenia mogą stanowić również okoliczności niezależne od pracownika, jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes pracodawcy. Pracodawca może zatem zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi na stanowisku samodzielnym, jeżeli przemawia za tym dobro pracodawcy wyrażające się w konieczności zabezpieczenia wykonania zadań, a wypowiedzenie takie należy uznać za skuteczne, jeżeli jest podyktowane obiektywnie uzasadnionym dążeniem pracodawcy do zapewnienia lepszej realizacji stojących przed nim zadań (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 września 1976 r., I PRN 59/76, OSPiKA 1978 z. 2, poz. 18 z glosą J. Broła).

Wymieniona w piśmie z 5 października 2018 r. przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była więc konkretna, rzeczywista i w zupełności wystarczająca dla wypowiedzenia tej umowy.

W ocenie sądu strona pozwana wypowiadając umowę o pracę nie naruszyła również przepisów prawa, ani zasad współżycia społecznego.

Wobec powyższego sąd oddalił powództwo na zasadzie powołanych wyżej przepisów.

Kosztami postępowania obciążono powódkę na zasadzie art. 98 k.p.c.