

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 10 czerwca 2021 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie o sygn. akt X P 408/20 z powództwa A. M. przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. o odszkodowanie za nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę pkt 1 oddalił powództwo, w pkt 2 zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 180 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

W dniu 8 sierpnia 2013 roku powód zawarł z pozwaną spółką umowę o pracę na okres próbny od dnia 8 listopada 2012 roku do dnia 7 lutego 2013 roku, na stanowisku asystenta koordynatora serwisu, w pełnym wymiarze czasu pracy. Wynagrodzenie zasadnicze powoda zostało ustalone na kwotę 3.000 zł.

W dniu 8 lutego 2013 roku powód zawarł z pozwaną spółką umowę o pracę na czas określony od dnia 7 lipca 2013 roku, na stanowisku asystenta koordynatora serwisu, w pełnym wymiarze czasu pracy. Wynagrodzenie zasadnicze powoda zostało ustalone na kwotę 3.500 zł.

W dniu 8 sierpnia 2013 roku powód zawarł z pozwaną spółką umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 8 sierpnia 2013 roku, na stanowisku asystenta koordynatora serwisu, w pełnym wymiarze czasu pracy. Wynagrodzenie zasadnicze powoda zostało ustalone na kwotę 3.500 zł.

W dniu 1 czerwca 2017 roku powód zawarł z pozwaną porozumienie zmieniające umowę o pracę, w którym ustalono że od dnia 1 czerwca 2017 roku rodzaj wykonywanej pracy przez powoda został wskazany: Koordynator Serwisu.

W dniu 2 stycznia 2017 roku powód zawarł z pozwaną porozumienie zmieniające umowę o pracę, w którym ustalono że od dnia 1 stycznia 2017 roku płaca zasadnicza powoda będzie wynosiła 4.400 zł brutto.

Do obowiązków powoda należała obsługa klientów strony pozwanej w zakresie zleceń serwisowych. Powód przydzielał zadania serwisowe poszczególnym serwisantom, opisywał je, nadzorował ich terminowe i prawidłowe wykonanie.

Przełożoną powoda była M. G., a przełożonym wyższego rzędu – M. Ś..

Powód negatywnie wyróżniał się – pod względem zachowania – na tle pozostałych pracowników. Zdarzały się z jego strony nieakceptowane przez pracodawcę formy relacji z klientami. We współpracy ze swoją przełożoną, M. G., powód wykazywał się dużą konfliktowością i negował jej decyzje.

Wielu pracowników pozwanej spółki nie chciało pracować z powodem ze względu na jego trudny charakter.

Powód był postrzegany przez współpracowników jako osoba konfliktowa, nie umiejąca pracować w grupie.

Zachowanie powoda wywoływało złą atmosferę w pracy.

W wiadomości e-mail z dnia 6 grudnia 2018 roku, skierowanej do O. J., zajmującej się sprawami kadrowymi, powód napisał: „O., proszę o informacje na temat statusu n/w tematów. Nie dostałem żadnej zwrotnej informacji. Nie jest chyba wielkim wyczynem przejść 10 kroków do M. i podpisać dokument? Jeżeli sobie z tym nie radzisz/ masz ważniejszą tematy na głowie takie jak podlewanie kwiatków i konsultacje w zakresie ilości bombek na ozdoby świątecznej w lobby to proszę o taką informację w wiadomości zwrotnej – poproszę M. by sam do Ciebie się pofatygował i podpisał dokumenty.” Kopię swojej wiadomości powód przesłał do swojej przełożonej, M. G. i członka zarządu pozwanej, M. R. (1).

W związku z treścią powyższej wiadomości e-mail w dniu 20 grudnia 2018 roku powód został ukarany karą upomnienia za naruszenie obowiązku przestrzegania zasad współzycia społecznego poprzez skierowanie do współpracownicy O. J. wiadomości mailowej o treści naruszającej zasady współzycia społecznego, niegrzecznej, obraźliwej i naruszającej jej dobra osobiste. Dodatkowo wskazano, że był to kolejny przypadek, gdy powód w komunikacji ze współpracownikami nie zachował zasad współzycia społecznego i dobrego wychowania.

W dniu 22 czerwca 2016 roku powód wysłał do M. G., swojej bezpośredniej przełożonej, wiadomość e-mail o treści: „...Może zamiast siedzieć w biurze i wydzwaniać do I. w W. z pytaniami o której kończą śniadania w K. może trzeba realizować usługi a nie tracić kilka godzin na rzeczy zbędne i nie wnoszące nic do tematu...”.

W dniu 17 listopada 2016 roku powód wysłał do M. G. wiadomość e-mail o treści: „...Jednak na obecną chwilę niektórzy kierownicy serwisu odpowiedzialni są za gospodarkę środkiem w aerozolu przeciwko grasowaniu kun, ramkami do rejestracji z logo firmy, płynem do spryskiwaczy i ręcznikami papierowymi na rolce...”

W dniu 10 stycznia 2017 roku powód wysłał do M. M. (1) wiadomość e-mail o treści: „...Odbiegając od tematu – parę słów z mojej strony – rób korekty ortograficzne tego co wysyłasz, bo jak takie słowa jak ‘apsolutnie’, „żecz” strasznie mogą razić w oczy – szczególnie w oczach klienta możemy wyjść na jakiś totalnych amatorów/nieuków. Poprawność gramatyczna i ortograficzna to zakres zajęć w podstawówce...”.

W dniu 18 czerwca 2017 roku powód wysłał do M. Ś. wiadomość e-mail o treści: „...Minęły dwa tygodnie i do tej pory w tym temacie się nie zmieniło – żadnych dokumentów nie otrzymałem. Dziękuję za pieczołowitość w sprawie. Prędzej moje dziecko pójdzie do przedszkola, niż ten temat zostanie zamknięty. Jest to po prostu przykre...”.

W dniu 15 maja 2018 roku powód wysłał do M. Ś. wiadomość e-mail o treści: „...W związku z rozwojem firmy i niesamowitym rozwojem personalnym i kariery zawodowej: recepcjonistki -> **specjalistki** do spraw import/export; asystentki DH -> specjalistki do spraw klientów kluczowych; asystentki biura -> **specjalistki** do spraw HR...”; w w/ w kompetencje specjalistów nie chcę ingerować bo to tak samo jakbym ingerował w wizytację przedstawicieli Państwa Islamskiego na zjeździe (...), ale na samą myśl po prostu się uśmiecham #. Proszę o informację jaka jest ścieżka rozwoju zawodowego/stanowisk w pracy w koordynacji serwisu + aktualizację konkretnego zakresu obowiązków.

W dniu 15 listopada 2018 roku powód wysłał do M. Ś. wiadomość e-mail o treści: „...Pisałem i prosiłem (...) /załącznik/ o uporządkowanie podstawowych spraw należących do obowiązku kierownika. Kilka lat już proszę o to samo a Ty masz to po prostu w dupie. ...”.

W dniu 15 listopada 2018 roku powód wysłał do M. Ś. wiadomość e-mail o treści: „...M./J.: proszę o zgodę na zamówienie tego wózka. To nie jest prośba o zgodę na budowę mostu wzdłuż rzeki tylko o narzędzie pracy, które wspomże techników...”.

W dniu 15 stycznia 2019 roku powód wysłał do M. G. wiadomość e-mail o treści: „...Ja uważam, że M. jest na tyle dorosłym chłopem, że potrafi korzystać z kalendarza (jeżeli nie to mogę mu kupić adwentowy) i nie będę ponosił odpowiedzialności za to że wrzuca zlecenia „na pałę” i nic nie potrafi logicznie przeanalizować. Może więcej pracy przy biurku (dołożenie obowiązków bo (...) to i tak nie robi) a mniej spacerów do E.. ...”.

W dniu 23 stycznia 2019 roku powód wysłał do M. R. (1) wiadomość e-mail o treści: „...Poinformowałem ochroniarza tak samo jak napisałeś – (...). Abstrahując – ciekawy jest jego sprawności dot. Pełnienia funkcji na naszym obiekcie w zakresie ochrony obiektu skoro on jest głuchy jak pień. Jak możesz sprawdzić proszę badania Pana lekarskie R. w siedzibie firmy (...) na ul. (...). Jak dla mnie jest to osoba głucha i niedowidząca. ...”.

W dniu 19 marca 2019 roku powód wysłał do M. G. wiadomość e-mail o treści: „...A. mogła to zupełnie inczej załatwić i np. wykonać do mnie w tej sprawie telefon bądź napisać @. A. na śledzie mailowo potrafi przeprowadzić to tym bardziej powinna wysłać służbową wiadomość. Jednak jak ktoś zaczyna pracę od 1,5 godzinnej kawy -> później godzina

pracy -> godzinne śniadanie -> 2h pracy -> 1h obiad i reszta pracy (1h) i do domu a w międzyczasie 15 telefonów do Z. i babki to faktycznie na tematy strictly służbowe może nie mieć czasu. Nie tylko ja to zauważam. ...”.

W dniu 10 stycznia 2020 roku M. R. (1) wysłał do J. W. i M. G. wiadomość e-mail o treści: „...Pamiętać trzeba jednak także, że technicy z Ł. sami zawnioskowali o zmianę koordynatora z A. na np. B., P. N. (1) w dużej części organizuje pracę techników z Z., po części bo chce mieć lepszą kontrolę, ale po części chyba jednak z braku przekonania czy zaufania do A....”.

W dniu 24 lutego 2020 roku powód wysłał do M. G. wiadomość e-mail o treści: „...Jest czas na poranne ponad godzinne picie kawy + jest czas na prawie godzinne śniadanie + jest czas na dzwonienie do Z. i babki co godzinę + jest czas na godzinną siestę obiadową w kantine – to powinien być czas na załatwienie spraw służbowych w możliwie najkrótszy sposób a nie bezsensowny mailing...”.

W dniu 24 marca 2020 roku powód wysłał do M. G., E. J. i P. N. (2) wiadomość e-mail o treści: „...Co z tego, że jestem na urlopie? ... J. był kobietą w ciąży to byś czekała 9 miesięcy + urlop macierzyński by wyjaśnić ten temat?”.

W dniu 31 marca 2020 roku powód wysłał do M. G., A. P. i J. U. wiadomość e-mail o treści: „...Nie każdą pierdołę trzeba załatwiać mailem do przełożonych...”.

W dniu 31 marca 2020 roku powód wysłał do A. P. i J. U. wiadomość e-mail o treści: „...Można wiedzieć jaki jest cel dodawania M. do takich prostych spraw? Może lepiej dodać od razu R., M., J. i M. Ś.. Ewentualnie J. S. i M. W. – niech też wiedzą...”.

W dniu 8 kwietnia 2020 roku powód skomentował wiadomość e-mail otrzymaną w kwietniu od przełożonej, M. G., poprzez dodanie własnych uwag do jej treści czcionką koloru czerwonego. Wskazał m.in., że „do tej pory nie było podniesione LARUM na taką skalę”, „OK. Będziemy pisać maile. Mamy na to czas (!?)”, „A korekta sama się zrobiła?”, „No ale niech będzie, że nie mam racji i ja się tylko myślę w tej firmie”, „W KOŃCU O TO CHODZI! SUPER, ŻE SIĘ ROZUMIEMY!”, „W obecnym czasie nie potrzebne są nam spiny. (...)!”

W dniu 21 kwietnia 2020 roku powód wysłał do M. G. wiadomość e-mail o treści: „Boże Święty. Dałem wskazówkę tylko i już „akcja”.

Powód podważał autorytet swoich przełożonych. W przypadku pojawienia się problemów powód udawał się do M. R. (1), lekceważąc przełożonych.

Serwisanci skarżyli się, że powód złośliwie przypisuje im niektóre zadania serwisowe.

W dniu 24 listopada 2017 roku C. A. wysłał do M. Ś. wiadomość e-mail o treści: „...M. zlecenia została wykonana wtedy kiedy M. zacznie realnie koordynować pracami. Jeden przykład z wczoraj. Mam zapisane naprawę ekspresu z odkamienieniem na którą zrobiłem wycenę z czasem pracy 16 godzin (da dni). A on wyznacza mi na to czas od 11 do 15 tej do tego reklamacyjna naprawa blendera, ale dzień wcześniej wrzuca mi naprawę W. (...), 86 km za Ł. co zajęło mi prawie 7 godzin...”.

Kiedy technik serwisu (...) wypowiedział się w nieprzychylny sposób wobec powoda, przez okres około tygodnia otrzymywał od powoda niechciane, dalekie albo trudne zlecenia.

P. K., jeden z techników serwisu, podwoził do pracy powoda, kiedy ten stracił prawo jazdy. P. K. miał poczucie, że powód zrobił z niego prywatnego kierowcę. Zachowanie powoda, który przez długi czas dzwonił lub pisał do niego SMS-y o wczesnej porze, budząc jego domowników, było dla P. K. uciążliwe. Próbował sugerować powodowi, że jest to niestosowne. Wówczas powód reagował w ten sposób, że przydzielał mu zlecenia, których wykonanie wymuszało pracę do wieczora – przydzielał więcej zleceń albo o wyższym poziomie trudności. P. K. zgłaszał problem z powodem przełożonym powoda i członkowi zarządu pozwanej M. R. (1).

W wiadomościach SMS kierowanych do P. K. powód pisał m.in. „przed 15 spierdalamy”, „gej mnie zgarnie bo zasnął kutas”, „to idę kurwa jak ruszysz do dzwon”, „buzia zgarniesz mnie 7.15 z W.? Bo auto mam w firmie”, „celuj tak żeby o 15 spierdalac. 15 18 pociąg ;-)", „zadzwon piekny kawalerze”, „cacul zgarniesz mnie 7.45 z W.? Bo zasnalem kurwa”.

W związku ze skargami serwisantów z Ł. na zachowanie powoda zostało zorganizowane spotkanie, na którym ustalono, że zaprzestanie przez niego pełnienia funkcji koordynatora w województwie (...) wszystkim wyjdzie na dobre. O przeniesienie powoda do innego regionu wnioskował kierownik serwisu.

Powód nie został poinformowany, że były na niego skargi z serwisu w Ł.. M. G. wyjaśniła mu to reorganizacją pracy, by nie eskalować trudnych relacji między powodem i technikami serwisu w Ł., z którymi powód nadal mógł okazjonalnie współpracować.

Kierownik serwisu z P. prosił przełożonych powoda, aby zwrócili mu uwagę na temat używania systemu lokalizowania pracowników serwisu ((...)), gdyż powód sprawdzał i komentował miejsca, w których pracownicy serwisu są poza godzinami pracy.

Na A. M. pojawiały się skargi ze strony klientów pozwanej. Dotyczyły w szczególności braku możliwości porozumienia się z powodem.

Powód za swoje niestosowne zachowanie wobec współpracowników i przełożonych był wielokrotnie upominany przez przełożonych, M. G. i M. Ś., a także M. R. (1), członka zarządu strony pozwanej.

W e-mailu z dnia 25 stycznia 2017 roku członek zarządu pozwanej M. R. (1) napisał do powoda: „A., sorry , ale powiem Ci, że przegiąłeś i to grubo. Przeczytaj ze trzy razy swojego maila. Nie tak wygląda współpraca i komunikacja wewnętrzna. Jak nie widzisz w tym swojego błędu to mamy poważny problem. Nie odpisuj na tego maila do sprawy wrócimy”

W e-mailu z dnia 15 listopada 2018 roku członek zarządu pozwanej M. R. (1) napisał do powoda: „czytam kolejnego Twojego maila adresowanego do M. i sorry, ale nie jestem w stanie przejść obok tego bez reakcji. Niestety każdy Twój mail w swojej formie działa bardziej destrukcyjnie niż Ci się to wydaje. Atakujesz bez pardonowo M. w kolejnym mailu nie mając najmniejszej wiedzy nt. tego co M. robi w bardzo szerokim spektrum jego działań. Więc ja nie życzę sobie, abyś w jakikolwiek sposób atakował i w takiej formie odnosił się do M. i jako kolegi z pracy, a w szczególności do osoby, która jest Twoim przełożonym i zajmuje najważniejsze stanowisko w serwisie w naszej firmie. I nawet jak masz w niektórych przypadkach rację, to forma i sposób w jaki postępujesz to jest wielki DRAMAT!”. (...) „Reasumując, całkowity STOP takiej korespondencji do kogokolwiek!”

W dniu 28 kwietnia 2019 roku M. Ś., przełożony powoda, napisał do niego w wiadomości e-mail: „A., koniec złościwości! Chyba, że nie potrafisz inaczej.”

M. R. (1) odbył z powodem pod koniec 2019 roku rozmowę, którą określił mianem „męskiej”. Dotyczyła ona traktowania innych osób przez powoda i relacji międzyludzkich. M. R. (1) wyjaśnił powodowi, że nie wolno poniżać ludzi oraz używać wulgaryzmów i uszczypliwości. Zasugerował mu, że jeżeli nie zmieni swojego zachowania, pracodawca go zwolni.

W indywidualnej ocenie pracy koordynatorów za 2019 rok przełożona powoda, M. G., wskazała, że w komunikacji powoda ze współpracownikami i klientami często wkrada się tryb nakazujący, pouczający. Zauważono, że powód dąży często do wywierania wpływu na rozwiązania, wytyka słabości, pomyłki, co powoduje, iż jego obraz, jaki buduje w oczach innych, zatracza to, co wykonuje poprawnie. W ocenie podkreślono wątpliwość, czy według zapewnień powoda uda mu się przezwyciężyć dominujące dotychczas cechy. Wskazano, że w rozmowie podsumowującej rok 2019 pojawiła się kwestia uszczypliwości i aroganckości.

W dniu 24 kwietnia 2020 roku odbyło się spotkanie powoda z M. Ś. i M. G. w biurze pozwanej w Ł.. M. Ś. powiedział powodowi, że pracodawca zdecydował się wypowiedzieć mu umowę o pracę, wskazując na istotę problemu dotyczącego naruszenia relacji służbowych. Powiedziano powodowi, że sposób jego korespondencji e-mail nie jest akceptowany przez pracodawcę i problem powtarza się, mimo rozmów dyscyplinujących. Następnie przekazano powodowi pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Powód kilkakrotnie prosił, by dano mu jeszcze jedną szansę.

W pisemnym oświadczeniu w przedmiocie rozwiązania łączącej strony umowy o pracę za wypowiedzeniem w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p., z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia jako przyczyny uzasadniającej taką decyzję wskazano: niedopasowanie do zespołu, konfliktowość i nie zachowanie podstawowych zasad współpracy w zespole. Oświadczenie podpisał w imieniu pracodawcy M. Ś..

Powód po zapoznaniu się z treścią wypowiedzenia, wyszedł ze spotkania, by wykonać telefon. Po odbyciu rozmowy telefonicznej wrócił i oświadczył, że nie go podpisze. Złożył pisemne oświadczenie, w którym wskazał że nie zrozumiał treści dokumentu, a nadto nie ma pewności czy osoba prosząca bym ten dokument podpisał posiadała stosowne do tego upoważnienie, gdyż nie zostało ono okazane.

W dniu 29 kwietnia 2020 roku powodowi doręczono oświadczenie, które przedstawiono mu w dniu 24 kwietnia 2020 roku wraz z pełnomocnictwem udzielonym M. Ś. przez członka zarządu spółki (...), będącego jednocześnie prokurentem spółki.

Po zwolnieniu powoda atmosfera w miejscu pracy stała się lepsza, mniej konfliktowa.

Wynagrodzenie brutto powoda w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia liczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy – przysługującego przed rozwiązaniem stosunku pracy wynosiło 5.600 zł.

Sąd Rejonowy ustalił powyższy stan faktyczny w oparciu o powołane dowody.

Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom powoda w zakresie, w którym twierdził, że jego relacje ze współpracownikami i przełożonymi układały się poprawnie, nie było pomiędzy nimi konfliktów, nie zwracano mu uwagi na niestosowne zachowanie i nie przeprowadzono rozmów dyscyplinujących. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego jednoznacznie wynika, iż pomiędzy powodem a wieloma pracownikami strony pozwanej, w tym przełożonymi powoda, dochodziło do licznych nieporozumień, mających odzwierciedlenie chociażby w nieprofesjonalnej treści korespondencji e-mail wysyłanej przez powoda. Sytuacja taka trwała od kilku lat z różnym natężeniem, a pracodawca, jedynie przez wzgląd na wysokie kompetencje merytoryczne powoda, nie zdecydował się na rozwiązanie stosunku pracy, licząc na zmianę zachowania A. M. po kolejnej obietnicy poprawy z jego strony. Pracodawca, wbrew twierdzeniom powoda, wielokrotnie zwracał mu uwagę na niestosowny sposób zachowania. Kwestia prowadzenia rozmów dyscyplinarnych podnoszona była w treści zeznań obu przełożonych powoda przesłuchanych w charakterze świadków (M. G. i M. Ś.) oraz zeznaniach członka zarządu pozwanej M. R. (1). Co więcej, wielokrotne upomnienia ze strony tych osób znajdują odzwierciedlenie w treści korespondencji e-mail przedstawionej przez stronę pozwaną (np. k. 115, 116, 120). Nieprawdziwe było również zawarte w pozwie twierdzenie, iż powód nie był w przeszłości karany dyscyplinarnie. W toku postępowania ujawniło się bowiem, że pracodawca ukarał powoda karą upomnienia właśnie z powodu naruszenia przez niego zasad współżycia społecznego poprzez niestosowne zachowanie względem jednej z pracownic (k.124).

Strona powodowa wniosowała, by pozwany pracodawca złożył do akt sprawy treść wszystkich wiadomości przychodzących i wychodzących z poczty e-mail o adresach (...) i (...) W jej ocenie załączone do sprzeciwu od nakazu zapłaty wydruki wiadomości e-mail miały charakter wybiórczy i nie oddawały relacji panujących między pracownikami oraz wypaczały sens wypowiedzi powoda. Sąd uwzględnił ten wniosek jedynie częściowo, zobowiązując stronę pozwaną do złożenia (w wersji elektronicznej celem zagwarantowania autentyczności) treści kompletnych

wątków wiadomości e-mail, od pierwszej do ostatniej wiadomości w ramach wymiany korespondencji, której częścią były wiadomości e-mail załączone do sprzeciwu od nakazu zapłaty. W ocenie sądu uwzględnienie wniosku w całości prowadziłoby do nałożenia na stronę pozwaną nadmiernego ciężaru (byłyby to dziesiątki tysięcy wiadomości z wieloletniego okresu), niosłoby ze sobą ryzyko naruszenia tajemnicy przedsiębiorstwa, a przede wszystkim nie wnosiloby do sprawy okoliczności istotnych dla jej rozstrzygnięcia. Sposób zachowania innych pracowników nie był przedmiotem analizy sądu, który oceniał indywidualno-konkretną decyzję pracodawcy w przedmiocie wypowiedzenia łączącej go z powodem umowy o pracę. Nawet jeżeli inni pracownicy również odnosili się do siebie w sposób niestosowny (co nie zostało stwierdzone) i nawet, jeżeli powód do wybranej grupy pracowników zwracał się w sposób właściwy i kulturalny, nie zmienia to oceny formułowanej w odniesieniu do tej części korespondencji elektronicznej powoda, która została przedstawiona na poparcie stanowiska strony pozwanej. Jak bowiem trafnie wskazał Sąd Najwyższy na kanwie sprawy dotyczącej rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 k.p., dla ustalenia, że pracownik naruszył podstawowe obowiązki nie ma znaczenia, że zarzucane mu zachowanie jest przez pracodawcę tolerowane u innego pracownika (zob. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2004 r., I PK 36/04, OSNAPiUS 2005/12/176; podobnie: Sąd Okręgowy w Łodzi w wyroku z dnia 10 kwietnia 2014 roku, VII Pa 62/14, (...) Lex). Sąd rozpoznający niniejszą sprawę w pełni podziela to zapatrywanie.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo okazało się niezasadne, wobec czego podlegało oddaleniu.

Przedmiotem niniejszego postępowania była ocena zgodności z prawem dokonanego przez stronę pozwaną rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Podstawę prawną powództwa stanowi art. 45 § 1 k.p., zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony 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. Strona powodowa kwestionowała poprawność formalną aktu pracodawcy, zarzucając naruszenie art. 30 § 4 k.p., jak również podnosiła, iż wypowiedzenie było nieuzasadnione. W pierwszej kolejności omówione zostaną zagadnienia dotyczące spełnienia przez pracodawcę ustawowych wymogów formalnych, albowiem dopiero stwierdzenie niewadliowości formalnej otwiera drogę do oceny zasadności wypowiedzenia. Powództwo oparte na art. 45 § 1 k.p. podlega bowiem uwzględnieniu w przypadku stwierdzenia naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, choćby samo wypowiedzenie było uzasadnione merytorycznie.

I. Zarzut naruszenia art. 30 § 4 k.p. poprzez niedostateczne sprecyzowanie przyczyny wypowiedzenia.

W myśl art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Zgodnie z ugruntowanym poglądem judykatury, naruszenie przywołanego przepisu prawa ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika (zob. m.in. wyrok SN z dnia 10 października 2000 r., sygn. I PKN 641/99, OSNAPiUS z 2001 r. nr 20, poz. 618). Dopuszcza się różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Istotne jest jednak, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Natomiast konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia lub ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania pracownika (działania lub zaniechania), z którym ten zarzut się łączy, może nastąpić poprzez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia (zachowania) w treści oświadczenia o wypowiedzeniu lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy.

Ocena podanej w wypowiedzeniu przyczyny pod względem jej konkretyzacji dokonywana jest z perspektywy pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę. Wymaganie wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia nie jest równoznaczne z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z podaniem opisów wszystkich faktów i

zdarzeń oraz wskazaniem poszczególnych działań czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie. Wymaganie konkretności może być spełnione poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane. Inaczej rzecz ujmując, przyczyna rozwiązania umowy o pracę może być sformułowana w piśmie pracodawcy w sposób uogólniony, jeżeli okoliczności zakończenia stosunku pracy są znane pracownikowi (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 30 września 2014 r. sygn. akt II PK 18/14 oraz z dnia 28 października 2014 r. sygn. akt II PK 298/13, (...) Lex; zob. także: wyrok SN z 15.11.2006 r., I PK 112/06, Pr.Pracy 2007, nr 5, poz. 27).

W realiach rozpoznawanej sprawy pracodawca w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę ujął przyczynę swej decyzji za pomocą następujących określeń: „niedopasowanie do zespołu, konfliktowość i nie zachowanie podstawowych zasad współpracy w zespole”. O ile prima facie tego rodzaju sformułowanie może nasuwać wątpliwości co do zachowania przez stronę pozwaną standardu wskazania przyczyny wypowiedzenia, o którym stanowi art. 30 § 4 k.p., o tyle analiza treści oświadczenia pracodawcy w świetle wszystkich okoliczności sprawy nakazuje ocenić taki sposób ujęcia motywów rozwiązania stosunku pracy jako dostatecznie konkretny, nie pozostawiający dla powoda niejasności co do źródła problemu, którego istnienie leżało u podstaw decyzji pracodawcy. Przemawia za tym szereg argumentów.

Po pierwsze, wręczenie powodowi dokumentu zawierającego treść wypowiedzenia umowy o pracę odbywało się podczas rozmowy z jego przełożonymi, M. G. i M. Ś., którzy byli doskonale zorientowani w zakresie powodów, dla których strona pozwana nie chce kontynuować zatrudnienia powoda. Wypowiedzenie umowy o pracę nie było aktem czysto formalnym, ale stanowiło element spotkania, w trakcie którego omawiano przyczynę decyzji pracodawcy. Przełożeni powoda wytłumaczyli mu m.in., że sposób prowadzenia przez niego korespondencji elektronicznej jest nieakceptowany i powód nie zmienia swojego zachowania, pomimo wcześniejszych rozmów dyscyplinujących. W tym zakresie jako niekonsekwentne należy ocenić zeznania powoda, który z jednej strony twierdził, że nie rozumiał przyczyny wypowiedzenia i nikt mu jej nie wyjaśnił, a z drugiej strony przyznał że M. G. mówiła w trakcie tego spotkania coś o kliencie BP, którego dotyczył jeden z e-maili powoda. Sposób prowadzenia korespondencji dotyczącej obsługi tego klienta był właśnie przykładem jednej z ostatnich sytuacji konfliktowych między powodem a jego przełożoną.

Po drugie, zachowanie powoda w trakcie spotkania z M. G. i M. Ś. na etapie, nim powód wyszedł odbyć rozmowę telefoniczną, jednoznacznie wskazywało, że ma on świadomość, co jest przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę. Powód wielokrotnie prosił bowiem, by dano mu jeszcze jedną szansę. Musiał więc rozumieć, czego dotyczą zarzuty i oceniać, iż jest w stanie zmienić swoje zachowanie. Prośby takie nie miałyby jakiegokolwiek sensu, gdyby powód nie wiedział, co pracodawca mu zarzuca. W jaki sposób miałby bowiem wykorzystać dodatkową szansę, nie wiedząc, jakie są wobec niego oczekiwania?

Po trzecie, wiedza A. M. co do przyczyn rozwiązania umowy o pracę miała swe źródło w wielokrotnych wcześniejszych rozmowach dyscyplinujących przeprowadzanych przez członka zarządu pozwanej M. R. (2) i przełożonych powoda. Fakt wcześniejszego zwracania powodowi uwagi na niestosowne zachowanie wobec współpracowników, klientów i przełożonych znalazł potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym w postaci zeznań świadków i korespondencji e-mail. Nie bez znaczenia pozostaje też fakt, że za naruszania zasad współzycia społecznego poprzez formułowanie pod adresem jednej z pracownic niestosownych uwag w wiadomościach e-mail powód został ukarany karą porządkową. W tym miejscu warto odnotować, że pod koniec 2019 roku M. R. (1) przeprowadził z powodem „męską rozmowę”, w czasie której jednoznacznie sformułował swe oczekiwania co do zmiany postępowania powoda. Była to właśnie ostatnia szansa na poprawę swoich relacji z członkami zespołu, przełożonymi oraz dołożenie starań, by nie powodować i nie eskalować konfliktów.

Dla oceny dochowania przez pracodawcę staranności wymaganej przez normę z art. 30 § 4 k.p. w zakresie sformułowania przyczyny wypowiedzenia istotny pozostaje również charakter przyczyny wypowiedzenia. Pracodawca podjął taką decyzję w reakcji na wieloletnie negatywne doświadczenia z powodem, który nie zmieniał swojego postępowania, pomimo wielokrotnego nakłaniania go do tego. Przyczyną wypowiedzenia nie było zatem jedno,

konkretne zdarzenie faktyczne, możliwe do określenia i opisanie w zakresie miejsca i czasu, ale pewne cechy charakteru powoda, które dominowały postrzeganie jego osoby przez współpracowników, przełożonych i klientów pozwanej i jednocześnie uniemożliwiały utrzymywanie tzw. kompetencji miękkich powoda na minimalnym poziomie akceptowalnym przez pracodawcę. (...) osobowościowy powoda manifestował się w licznych wydarzeniach, których przytoczenie w treści wypowiedzenia – ze względu na ich wielość – byłoby nadmiernie utrudnione i zbędne.

W tym miejscu warto odwołać się do trafnych spostrzeżeń orzecznictwa Sądu Najwyższego, zgodnie z którymi przyczyna wypowiedzenia może być sformułowana w piśmie pracodawcy w sposób uogólniony, jeżeli okoliczności zakończenia stosunku pracy są znane pracownikowi, na przykład jeżeli pracownik nie respektował wcześniej poleceń przełożonych.

W razie wystąpienia pracownika do sądu, pracodawca jest obowiązany skonkretyzować tę przyczynę, głównie z tego względu, że sądowi pracy (odmiennie niż samemu pracownikowi) nie są znane okoliczności towarzyszące wypowiedzeniu umowy o pracę (zob. wyrok SN z 15.11.2006 r., I PK 112/06, Pr.Pracy 2007, nr 5, poz. 27; por. też wyrok SN z dnia 15.04.1999 r., I PKN 14/99, (...) Lex, dotyczący prawidłowości wypowiedzenia z powodu „nieumiejętności pracy w zespole”)

Reasumując, przyczyny wypowiedzenia opisane w treści oświadczenia strony pozwanej o wypowiedzeniu umowy o pracę zostały ujęte i uzupełnione w trakcie spotkania z przełożonymi powoda w sposób dostatecznie konkretny, by powód mógł zorientować się, dlaczego pracodawca nie chce go dłużej zatrudniać.

II. Zarzut dotyczący niezasadności wypowiedzenia umowy o pracę.

Odnosząc się do zarzutu braku merytorycznego uzasadnienia dla analizowanej decyzji pracodawcy, w pierwszej kolejności wskazać wypada, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób rozwiązania umowy o pracę, stanowiący jeden z instrumentów prowadzenia racjonalnej polityki kadrowej. Rozpatrując tę kwestię nie można tracić z pola widzenia faktu, że umowa o pracę stanowi więź kontraktową, w której istotą wpisana jest możliwość jej zerwania przez każdą ze stron – niedopuszczalność kreowania zobowiązań bezterminowych pozbawionych możliwości ich wypowiedzenia wynika wprost z treści art. 3651 k.c. (w związku z art. 300 k.p.).

Jak trafnie wskazuje się w orzecznictwie przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista, ale nie musi mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy. Nie musi też być zawiniona przez pracownika. Wobec tego pracodawca w sposób zasadny wypowiada umowę o pracę, jeżeli pracownik nie osiąga wyników porównywalnych z innymi pracownikami, przy czym obojętne jest, czy spowodowane to zostało niestaranym wykonywaniem obowiązków, czy przyczynami obiektywnymi, leżącymi po stronie pracownika (np. długotrwałą chorobą albo częstymi powtarzającymi się jego niezdolnościami do pracy). Pracodawca może też 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 (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2017 r., I PK 290/16, Lex el.).

W realiach rozpoznawanej sprawy przyczynami wypowiedzenia były niedopasowanie powoda do zespołu, konfliktowość i nie zachowanie przez niego podstawowych zasad współpracy w zespole. Lektura korespondencji e-mail i SMS złożonej przez stronę pozwaną (k. 57-123, 176) dowodzi istnienia tych okoliczności na zasadzie res ipsa loquitur, a osobowe źródła dowodowe dodatkowo wzmacniają zasadność podjętej przez stronę pozwaną decyzji.

W istocie współpraca z powodem, bez względu na miejsce danego współpracownika w hierarchii zakładu pracy, nie należała do przyjemności, zwłaszcza gdy pojawiały się jakiegokolwiek trudności lub poglądy powoda nie spotykały się z wyraźną aprobatą. Powód, zarówno w zeznaniach świadków, jak i w treści dowodów o charakterze dokumentarnym, jawił się jako osoba roszczeniowa, nieznosząca sprzeciwu, opryskliwa i nadużywająca niestosownej ironii. Powód nie miał zahamowań, by używać wulgaryzmów, nawet w służbowej korespondencji z przełożonymi. Zachowanie powoda prowadziło do niepotrzebnych napięć w zespole, który koordynował, wprowadzało nerwową atmosferę, a w

konsekwencji doprowadziło do tego, że pracownicy, mając problem z którym powinni zgłosić się do powoda, nie robili tego wyłącznie z obawy przed jego niestosowną reakcją. Powód wykorzystywał czynność innych pracowników (np. P. K.), ale nie wahał się przed stosowaniem wobec tych samych osób złośliwości, kiedy nie chciały spełnić jego oczekiwań. Kwestia złośliwego przydzielania przez powoda trudnych i kłopotliwych (np. znacznie oddalonych od Ł.) zleceń jako forma karania przez powoda pracowników serwisu była podnoszona w zeznaniach kilku świadków.

Pracodawca, którego rolą jest m.in. czuwanie nad właściwymi relacjami interpersonalnymi pracowników oraz zapobieganie mobbingowi, nie pozostawał bierny wobec zachowań powoda. Powód za naruszenie zasad współżycia społecznego został ukarany karą porządkową. Nadto jego przełożeni i członek zarządu M. R. (2) prowadzili z nim na przestrzeni lat wiele rozmów dyscyplinujących, z których ostatnia odbyła się pod koniec 2019 roku i miała charakter „męskiej rozmowy” ostatniej szansy. Pomimo tego powód nie zmienił swojego zachowania i nadal eskalował sytuacje konfliktowe, m.in. redagując wiadomości e-mail w formie dalekiej od profesjonalizmu, okazując tym samym brak szacunku wobec współpracowników i przełożonych. Ani sądu, ani powoda, nie powinien zatem dziwić fakt, że pracodawca, nie widząc nadziei na poprawę zachowania powoda, zdecydował się wyciągnąć wobec niego dalej idące konsekwencje w postaci wypowiedzenia umowy o pracę.

Reasumując, w realiach niniejszej sprawy pracodawca rozwiązał umowę o pracę łączącą go z A. M. zgodnie z prawem – zarówno pod względem formalnym, jak i materialnym. Wobec tego powództwo, oparte na tezie o niezgodności z prawem i niezasadności wypowiedzenia umowy o pracę, podlegało oddaleniu.

O kosztach procesu sąd rejonowy orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności stron za wynik procesu, o której stanowi art. 98 § 1 k.p.c. W konsekwencji sąd zasądził od powoda na rzecz pozwanej spółki koszty zastępstwa procesowego w kwocie 180 złotych ustalone na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. poz. 1800 z późn. zm.). Stosownie do dyspozycji art. 98 §11 k.p.c. od kwoty zasądzonej tytułem zwrotu kosztów procesu zasądzono odsetki ustawowe za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty.

Na marginesie zasadniczych rozważań wypada odnieść się do sformułowanych przez stronę powodową zastrzeżeń co do sposobu prowadzenia postępowania dowodowego na tzw. „rozprawach zdalnych”, przy wykorzystaniu środków komunikacji na odległość. Podstawę prawną decyzji procesowej sądu w tym przedmiocie stanowił przepis art. 15zsz2 ustawy z dnia

2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem (...)19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (t.j. Dz. U. poz. 1842 z późn. zm.) w brzmieniu obowiązującym w czasie prowadzonego postępowania. Stanowi on, że w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu (...)19 oraz w ciągu roku od odwołania ostatniego z nich, w sprawach rozpoznawanych według przepisów k.p.c. rozprawę przeprowadza się przy użyciu urządzeń technicznych umożliwiających przeprowadzenie ich na odległość z jednoczesnym bezpośrednim przekazem obrazu i dźwięku, z tym że osoby w nich uczestniczące nie muszą przebywać w budynku sądu. Jako wyjątek od wskazanej zasady przewidywano, że rozprawa może zostać przeprowadzona bez użycia powyższych urządzeń, jeżeli nie wywoła to nadmiernego zagrożenia dla zdrowia osób w nim uczestniczących. Stosując tę normę, sąd sięgał po tryb zdalny w odniesieniu do tych rozpraw, których terminy przypadały na okresy nasilenia epidemii, zaś rozprawy z fizycznym stawiennictwem stron w budynku sądu miały miejsce w okresach spadku zakażeń (...). Rozprawy zdalne odbywały się przy wykorzystaniu powszechnie stosowanej usługi (...), umożliwiającej cyfrową transmisję obrazu i dźwięku w czasie rzeczywistym. Jakość tej transmisji nie budziła zastrzeżeń sądu i umożliwiała bieżącą ocenę zachowania świadków i dostrzeganie przekazu pozawerbalnego osób składających zeznania w stopniu zdecydowanie wyższym, niż ma to miejsce w przypadku dowodów przeprowadzanych w trybie pomocy sądowej, nie wspominając o dowodach z zeznań składanych na piśmie.

W ocenie sądu, wbrew pogładowi strony powodowej, brak przepisów precyzujących zasady prowadzenia rozpraw zdalnych, nie stał na przeszkodzie ich przeprowadzania w oparciu

o obowiązujące procesowe normy kodeksowe, stosowane wprost lub w drodze analogii. Podkreślić trzeba, że ustawa wprowadzająca rozprawy zdalne nie zawiera delegacji upoważniającej do bardziej precyzyjnego unormowania zasad prowadzenia tego typu rozpraw. Ponadto czynności dowodowe odbywające się w formie zdalnej nie stanowią novum w procedurze cywilnej – przepis art. 151 § 2 k.p.c., umożliwiający prowadzenie posiedzeń jawnych przy użyciu urządzeń technicznych umożliwiających ich przeprowadzenia na odległość, obowiązuje od 8 września 2016 roku, zaś jeszcze dłużej (od 1 lipca 2009 roku) obowiązuje przepis art. 235 § 2 k.p.c., umożliwiający przeprowadzanie dowodów przy użyciu urządzeń technicznych umożliwiających dokonanie tej czynności na odległość. Z tych względów sąd konsekwentnie oddalał wnioski pełnomocnika powoda o odroczenie rozpraw zdalnych i wyznaczenie rozpraw z fizycznym stawianiem stron i świadków w budynku sądowym.

Kierując się zaprezentowaną argumentacją i przytoczonymi przepisami prawa, sąd rejonowy orzekł, jak w sentencji wyroku.

Apelację od powyższego wyroku w całości wniósł A. M. reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika.

Powyższemu wyrokowi zarzucono naruszenie:

1. przepisów prawa materialnego art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p., przez jego niezastosowanie, to jest uznanie, że wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło skutecznie, pomimo iż wypowiedzenie umowy o pracę nie zawierało wskazania przyczyn wypowiedzenia w sposób umożliwiający ocenę rzeczywistych powodów zwolnienia, a ponadto, lakonicznie ujęte przyczyny wypowiedzenia nie były zgodne ze stanem rzeczywistym;
2. przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c. 316 § 1 k.p.c. przez przyjęcie dowolnej, a nie swobodnej oceny materiału dowodowego zebranego w sprawie, sprzecznej z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, poprzez odmowę wiarygodności zeznań złożonych przez powoda jak również bezkrytyczne przyjęcie za wiarygodne zeznań M. R. (1), M. G., M. Ś., P. K., P. L., S. R., w sytuacji gdy wszyscy pozostają pracownikami pozwanego i w związku z powyższym istnieje wysoka wątpliwość co do ich bezstronności,
3. przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p. k.p.c. i 316 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie wybiórczej oceny materiału dowodowego i pominięcie całości zeznań świadków: K. S. i J. N. oraz w zdecydowanej większości świadka K. S. (1), mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, gdyż obrazowały jak wyglądały relacje powoda z innymi pracownikami pozwanego;
4. przepisów postępowania, tj. art. 248 § 1 k.p.c. w zw. z art. 235² § 1 pkt 2 k.p.c. poprzez oddalenie wniosku strony powodowej o zobowiązanie strony pozwanej do złożenia treści wszystkich wiadomości przychodzących i wychodzących z poczty e-mail o adresach (...) i (...): mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, gdyż obrazowały jak wyglądały relacje powoda z innymi pracownikami pozwanego oraz jak wyglądały standardy komunikacji pomiędzy pracownikami pozwanego;
5. przepisów postępowania, tj. art. 264 zd. 2 k.p.c. oraz art. 271 § 1 k.p.c. poprzez przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków na rozprawach prowadzonych w trybie zdalnym, bez zweryfikowania czy świadkowie, którzy jeszcze nie złożyli zeznań nie są obecni przy przesłuchaniu innych świadków, jak również bez możliwości zweryfikowania, czy zeznania świadków są samodzielne, co mogło mieć wpływ na wynik postępowania, gdyż w przeważającym zakresie sąd I instancji ustalił stan faktyczny w oparciu o zeznania świadków złożone na rozprawach zdalnych;
6. błędu w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę orzeczenia wyrażającego się w uznaniu, że:
 - powód miał świadomość jakie są rzeczywiste powody rozwiązania z nim umowy o pracę,
 - przyczyny wskazane w treści wypowiedzenia były prawdziwe.

Wobec powyższego wniesiono o:

1. zmianę wyroku poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda

- kwoty 16.800,00 zł (słownie: szesnaście tysięcy osiemset złotych) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia doręczenia odpisu pozwu pozwanemu do dnia zapłaty;
- kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego oraz opłaty skarbowej od pełnomocnictwa i substytucji według norm przepisanych;

2. zasądzenie od pozwanego powoda zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za II instancję, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację (...) Sp. z o.o. reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika wniosła o oddalenie apelacji powoda oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu przed sądem drugiej instancji.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja jako niezasadna podlega oddaleniu.

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał analizy zebranych dowodów, nie naruszając zasady swobodnej ich oceny i w oparciu o przyjęty stan faktyczny sprawy zastosował konkretne przepisy prawa materialnego.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu I instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również rozważania prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia, co czyni zbędnym powielanie rozważań Sądu I instancji w ramach niniejszego uzasadnienia.

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266).

Ramy swobodnej oceny dowodów są zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 327¹ k.p.c.).

Swobodna ocena dowodów rozumiana jak wyżej jest kompetencją sądu orzekającego - stąd kontrola prawidłowości tej oceny dokonywana przez sąd odwoławczy odnosi się do wzorca oceny wypracowanego w nauce i orzecznictwie w wyniku wykładni normy art. 233 k.p.c. (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 8 września 2020 r. I AGa 11/20, LEX nr 3114800).

Podstawowym zadaniem sądu orzekającego, wyrażającym istotę sądenia jest rozstrzygnięcie kwestii spornych w warunkach niezawisłości, na podstawie własnego przekonania sędziego przy uwzględnieniu całokształtu zebranego materiału (tak: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 1996 roku, II CRN 173/95, publ. LEX nr 1635264).

Skuteczne przedstawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania, lub doświadczenia życiowego. Nie jest natomiast wystarczające subiektywne przekonanie strony o innej niż przyjął wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu (tak: orzeczenia Sądu Najwyższego: z dnia 5 sierpnia 1999 roku, II UKN 76/99, publ. OSNAPiUS 2000, Nr 19, poz. 732; z dnia 10 kwietnia 2000 roku, V CKN 17/2000, publ. OSNC 2000, Nr 10, poz. 189; z dnia 10 stycznia 2002 roku, II CKN 572/99, publ. LEX nr 53136; z dnia 27 września 2002 roku, II CKN 817/00, publ. LEX nr 56096).

Ocena dowodów polega na ich zbadaniu i podjęciu decyzji, czy została wykazana prawdziwość faktów, z których strony wywodzą skutki prawne. Celem sądu jest tu dokonanie określonych ustaleń faktycznych, pozytywnych bądź negatywnych, i ostateczne ustalenie stanu faktycznego stanowiącego podstawę rozstrzygnięcia (tak: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2003 roku, II CK 75/02).

Na sądzie orzekającym ciąży obowiązek dokonania oceny wszechstronnej, w czym mieści się wymaganie rozważenia wszystkich dowodów mających znaczenie dla przedmiotu sprawy oraz kierowania się w ocenie regułami logiki i doświadczenia życiowego nakazującego uwzględniać wzajemne związki między poszczególnymi faktami (tak: wyrok SN z dnia 10 lutego 2005 r., II CK 385/04).

Sąd odwoławczy rozpoznający apelację orzeka jako instancja merytoryczna. W ramach swoich kompetencji ma prawo i obowiązek dokonać oceny zebranego materiału dowodowego, w tym także w odmienny sposób od Sądu pierwszej instancji. Do Sądu drugiej instancji należy również poczynienie właściwych ustaleń faktycznych (Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 30 października 2020 r. V CZ 56/20, LEX nr 3073103).

W działalności sądu odwoławczego obecnie akcent jest położony na merytoryczny, a nie wyłącznie kontrolny charakter postępowania odwoławczego. Funkcją tego sądu nie jest powtórzenie całego postępowania dowodowego, ale ponowienie lub uzupełnienie materiału dowodowego w takim zakresie, w jakim jest to niezbędne dla prawidłowego przeprowadzenia kontroli odwoławczej w celu dokonania ustaleń faktycznych zgodnych z prawdą (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 kwietnia 2019 r. III KS 6/19, LEX nr 2653802).

W ocenie tutejszego sądu, Sąd I instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów logicznie argumentując z jakich względów i w jakim zakresie zeznań powoda nie podzielił, oraz wskazując w jakim zakresie uznał za wiarygodne zeznania powołanych świadków: M. R. (1), M. G., M. Ś., P. K., P. L., S. R. będącymi pracownikami pozwanego. Skarżący natomiast polemizując w apelacji z oceną Sądu co do merytorycznej wartości poszczególnych dowodów, sugerując iż Sąd działał w sposób stronniczy, nadto przedstawiając swój pogląd na sprawę i własną ocenę dowodów, nie wykazał, iż materiał dowodowy w sprawie był niekompletny, a wnioski Sądu, nielogiczne, wewnętrznie sprzeczne bądź przyjęte wbrew zasadom doświadczenia życiowego. Z tych też względów podniesiona przez apelującego argumentacja nie mogła przynieść spodziewanych przez niego skutków procesowych. Ponadto podnieść należy, że jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

W ocenie tutejszego sądu, fakt, iż pomiędzy powodem, a pracownikami pozwanego (w/w świadkowie) w istocie dochodziło do nieporozumień na tle słownym, znajduje swoje odzwierciedlenie w załączonej do sprawy treści korespondencji e-mail, której nadawcą był powód. Formułując ostateczne wnioski sąd I instancji miał także na względzie, okoliczność w postaci wieloletniej współpracy powoda z pozwanym. Zarówno powoływana przez powoda w apelacji okoliczność, jakoby podwyżki u pozwanego były normą niezależnie od zachowania pracownika, a także fakt odebrania powodowi koordynowania serwisu w Ł., pozostają bez wpływu wobec faktu określenia przez pozwanego w oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę następujących przyczyn tj.: niedopasowanie do zespołu, konfliktowość, niezachowanie podstawowych zasad współpracy w zespole. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego, jak słusznie podniósł sąd I instancji wynikało, iż za swoje zachowanie wobec współpracowników, jak i przełożonych powód był wielokrotnie upominany. Warto również wspomnieć, iż w 2019 roku M. R. (1) (członek

zarządu spółki) odbył z powodem rozmowę dyscyplinującą, na której dał mu odczuć, iż jeśli nie zmieni swojego nagannego zachowania zostanie zwolniony. W ocenie tutejszego sądu wszystkie powyższe elementy tworzą spójny obraz zachowania powoda.

Wbrew twierdzeniom apelacji sąd rejonowy nie dokonał wybiórczej oceny materiału dowodowego poprzez pominięcie w całości zeznań świadków: K. S. (2), J. N. oraz w zdecydowanej większości K. S. (1).

W odniesieniu do zeznań świadka K. S. (2) wskazać należy, iż owy świadek w istocie określał współpracę z powodem jako pozytywną. Warto jednak wspomnieć, że świadek K. S. (3) był pracownikiem pozwanego od 2011 roku do 2017 roku. Zatem jego wiedza na temat zachowania powoda ma charakter jedynie fragmentaryczny biorąc pod uwagę, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem łączącej powoda z pozwanym nastąpiło w 2020 roku.

Co więcej w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sądu I Instancji, w części dotyczącej poczynionych ustaleń faktycznych znajdują się odniesienia wprost, zarówno do zeznań J. N., który wskazywał, że „powód postrzegany był przez współpracowników jako osoba konfliktowa, nie umiejąca pracować w grupie”, a także do zeznań świadka K. S. (1), który wskazywał, że „kiedy w nieprzychylny sposób wypowiedział się wobec powoda, przez okres około tygodnia otrzymywał od niego niechciane, dalekie albo trudne zlecenia”, a także że „w związku ze skargami serwisantów z Ł. na zachowanie powoda zostało zorganizowane spotkanie, na którym ustalono, że zaprzestanie przez niego pełnienia funkcji koordynatora w województwie (...) wszystkim wyjdzie na dobre. O przeniesienie powoda do innego regionu wnioskował kierownik serwisu”.

Ponadto odnosząc się do powyższego wskazać należy, że jeżeli w sporze dwie grupy świadków lub strony zeznają odmiennie bądź poszczególne dokumenty wskazują na odmiennie okoliczności, to do Sądu meriti należy ocena, którzy świadkowie, strona i dlaczego zeznają wiarygodnie, oraz które dokumenty zasługują na uwzględnienie. Danie wiary jednym, a nie przyznanie wiary drugim świadkom, stronie bądź dokumentom, samo przez się nie narusza zasady z art. 233 § 1 k.p.c. a stanowi właśnie o istocie sędziowskiej oceny dowodów, która opiera się na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym.

Jednocześnie na aprobatę tutejszego sądu nie zasługuje podniesiony w apelacji zarzut naruszenia przez sąd rejonowy art. 248 § 1 k.p.c. w zw. z art. 235² § 1 pkt 2 k.p.c. poprzez oddalenie wniosku strony powodowej o zobowiązanie strony pozwanej do złożenia treści wszystkich wiadomości przychodzących i wychodzących z poczty e-mail o adresach (...) i (...)

Argumentacja sądu rejonowego była w tym względzie przekonująca i wyczerpująca. Nie ulega wątpliwości sądu, że tego typu zobowiązanie skonstruowane w powyższy sposób mogłoby pociągać za sobą ryzyko naruszenia tajemnicy przedsiębiorstwa. Co ważne jednak, celem priorytetowym rozpatrywanej sprawy, jej przedmiot stanowiła weryfikacja prawdziwości zarzutów formułowanych przez powoda. W świetle powyższego ogólna korespondencja firmowa pozwanego nie miała znaczenia dla wskazanego procesu. Ocenie sądu podlegała decyzja pozwanego w przedmiocie wypowiedzenia powodowi łączącej ich umowy o pracę, nie zaś postępowanie innych pracowników.

Na aprobatę tutejszego sądu nie zasługuje także podniesiony w apelacji zarzut naruszenia przez sąd rejonowy art. 264 zd. 2 k.p.c. oraz art. 271 § 1 k.p.c.

Art. 15zszs¹ pkt 1 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem (...)19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U.2020.o.1842 t.j.), przewiduje, że w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu (...)19 oraz w ciągu roku od odwołania ostatniego z nich, w sprawach rozpoznawanych według przepisów ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego, zwanej dalej "Kodeksem postępowania cywilnego", rozprawę lub posiedzenie jawne przeprowadza się przy użyciu urządzeń technicznych umożliwiających

przeprowadzenie ich na odległość z jednoczesnym bezpośrednim przekazem obrazu i dźwięku (posiedzenie zdalne), z tym że osoby w nim uczestniczące, w tym członkowie składu orzekającego, nie muszą przebywać w budynku sądu.

Warto podkreślić, iż w porządku prawnym brak jest jakichkolwiek przepisów, które dookreślałyby sposób prowadzenia rozpraw zdalnych.

W toku postępowania przed sądem I instancji odbyły się cztery rozprawy zdalne, z kolei w dniu 20 maja 2021 roku powód wraz z pełnomocnikiem procesowym stawił się do sądu na rozprawę, na której to złożył zeznania, w tym potwierdził treść informacyjnych wyjaśnień złożonych na poprzedniej rozprawie. Warto podkreślić, że tego dnia powód nie zgłaszał żadnych zastrzeżeń co do sposobu przesłuchiwania świadków na rozprawach w trybie zdalnym.

Zgodnie z art. 162 k.p.c., strona powinna zwrócić uwagę sądu na uchybienie przepisom postępowania, wnosząc o wpisanie zastrzeżenia do protokołu. Zastrzeżenie można zgłosić najpóźniej na kolejnym posiedzeniu.

Przepis ten przewiduje prekluzję zarzutów dotyczących niektórych naruszeń prawa procesowego, a skutkiem niepodniesienia przez stronę zarzutu naruszenia przepisów postępowania w sposób określony w tym przepisie jest bezpowrotna utrata tego zarzutu w dalszym toku postępowania, w tym w środkach zaskarżenia lub środkach odwoławczych. Nawet jeżeli uchybienia te mogły mieć istotny wpływ na wynik sprawy, chyba że strona uprawdopodobni, iż nie zgłosiła zastrzeżeń bez swej winy oraz gdy chodzi o uchybienia, które sąd powinien wziąć pod uwagę z urzędu (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie - I Wydział Cywilny z dnia 8 stycznia 2014 r. I ACa 383/13, L.).

W myśl art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

W judykaturze Sądu Najwyższego (por. np. wyroki z dnia 4 listopada 2008 r., I PK 81/08, Monitor Prawa Pracy 2009 nr 2, s. 86-90; z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09, LEX nr 602696; z dnia 2 października 2012 r., II PK 60/12, LEX nr 1243025 i szeroko przytoczone w nich orzecznictwo) przyjmuje się zgodnie, 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 umożliwiałoby mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Z tego właśnie względu wskazanie przyczyny wypowiedzenia przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej granicach.

Wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika bądź jego zachowania w procesie świadczenia pracy lub zdarzeń, także niezależnych od niego, mających wpływ na decyzję pracodawcy, spełnia warunek podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.). (wyrok SN z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 47/99, OSNAPiUS 2000, nr 14, poz. 548).

Naruszenie art. 30 § 4 k.p. zachodzi zatem wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. Przy czym powołany przepis dopuszcza różne sposoby określenia tej przyczyny. Przyczyna wypowiedzenia powinna być skonkretyzowana, co nie oznacza obowiązku wyczerpującego powołania wszystkich okoliczności, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Pracodawca wypowiadający umowę o pracę nie narusza przepisu art. 30 § 4 k.p., jeżeli pracownik jest świadomy tego, z jakich powodów dochodzi do jego zwolnienia. Istotne jest jedynie to, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, który uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy. Tak więc pracodawca nie ma obowiązku sformułowania przyczyny wypowiedzenia w sposób jak najbardziej precyzyjny, szczegółowy i drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę zawartą na czas nieokreślony. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 marca 2016 r. I PK 100/15 LEX nr 2019497).

Stosownie do treści art. 45 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione albo 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.

Skoro przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę są konkretne, precyzyjne, prawdziwe i rzeczywiste to niezasadny jest zarzut naruszenia art. 30 § 4 k.p. i tym samym chybiony jest także zarzut naruszenia art. 45 § 1 k.p.

W ocenie Sądu Okręgowego na gruncie rozpoznawanej sprawy zgromadzony w sprawie materiał dowodowy pozwolił uznać, iż w przedmiotowym stanie faktycznym doszło do rzeczywistego zmaterializowania się przesłanek wskazanych przez pracodawcę powodowi w oświadczeniu o rozwiązaniu łączącej strony umowę o pracę tj. : niedopasowanie do zespołu, konfliktowość, niezachowanie podstawowych zasad współpracy w zespole.

Reasumując żaden z zarzutów apelacji dotyczących zarówno naruszenia prawa procesowego, jak i materialnego nie zasługiwał na uwzględnienie. Rozumowanie Sądu pierwszej instancji było logiczne i spójne. Sąd I instancji w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie, dokonał prawidłowych ustaleń i na tej podstawie wywiódł trafnie wnioski.

Z tych też względów Sąd Okręgowy zgodnie z treścią art. 385 k.p.c. orzekł jak w punkcie 1 sentencji wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym Sąd Okręgowy orzekł w punkcie 2 sentencji wyroku na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.o.1800).