

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 kwietnia 2017 r

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marcin Szajner

Ławnicy: M. Z.; K. K.

Protokolant: Monika Biegańska

po rozpoznaniu w dniu 7 kwietnia 2017 r. we Wrocławiu

przy udziale -

sprawy z powództwa: E. S.

przeciwko: (...) spółka z o.o. z siedzibą we W.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

I. przywraca powódkę E. S. do pracy u strony pozwanej (...) spółka z o.o. z siedzibą we W. na dotychczasowe stanowisko pracy w oparciu o dotychczasowe warunki pracy i płacy określone w umowie o pracę z dnia 1 stycznia 1997 r. przy uwzględnieniu aneksu do umowy z 2 lipca 1997 r.;

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 119.164,69 zł brutto (sto dziewiętnaście tysięcy sto sześćdziesiąt cztery złote sześćdziesiąt dziewięć groszy) tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem niezwłocznego podjęcia pracy w terminie 7 (siedmiu) dni;

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 5.760 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie;

IV. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia- Śródmieścia) kwotę 7.459 zł tytułem zwrotu opłaty od pozwu od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy.

UZASADNIENIE

Pozwem (prezentata Biura Podawczego tut. Sądu) powódka, E. S., wniosła o przywrócenie do pracy u strony pozwanej, (...) Sp. z o.o. we W., na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, tj. na stanowisko (...) Sp. z o.o. we W., o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, liczony od dnia 1 kwietnia 2016 r. oraz o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego (k. 2 – 17).

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie powódka wskazała, że w dniu 1 kwietnia 2016 r. została rozwiązana z powódką umowa o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Powódka zaprzeczyła, by zarzuty sformułowane przez pracodawcę w oświadczenia z dnia 1 kwietnia 2016 r. były zgodne z prawdą, bowiem powódka nie dopuściła

się jakichkolwiek uchybień w świadczeniu pracy. Odnosząc się do pierwszej ze wskazanych przez pracodawcę przyczyn rozwiązania stosunku pracy (nieprzestrzeganie ustalonego w zakładzie porządku pracy, w tym odmowa przyjęcia zakresu obowiązków pracowniczych) powódka podniosła, że nigdy nie odmawiała wykonywania obowiązków pracowniczych, a zdarzenie, do którego odniósł się pracodawca, dotyczy miesiąca lipca 2015 r. W tym okresie pracodawca starał się powódce narzucić zakres obowiązków zupełnie nieadekwatny do stanowiska powódki, na co powódka nie wyraziła zgody. Negocjacje między stronami nie przyniosły efektu. Pracodawca nie dokonał nigdy wypowiedzenia zmieniającego wobec powódki, a prezentowany przez pozwaną spółkę zakres obowiązków nie był zgodny z obszarem działania powódki na zajmowanym stanowisku (dlatego powódka nie wyraziła zgody na proponowany zakres obowiązków). Powódka zaprzeczyła także zarzutom prezentowanym w drugiej z przyczyn rozwiązania umowy o pracę (uporczywe podważanie autorytetu pracodawcy wśród innych pracowników E.) wskazując po pierwsze, że do tak ogólnikowo sformułowanego zarzutu nie sposób się odnieść, po drugie zaś zaprzeczając, by kiedykolwiek dopuszczała się zachowań takich jak negocjowanie decyzji pracodawcy, złośliwe i negatywne komentarze, kwestionowanie zasadności decyzji pracodawcy w obecności innych pracowników, ostentacyjne wyrażanie swojego niezadowolenia z działań pracodawcy itp. Dalej powódka nie zgodziła się z trzecim zarzutem pracodawcy (uporczywe uchylanie się od wykonywania podstawowych obowiązków pracowniczych, w tym odmowa wykonania polecenia służbowego), wskazując, że dostarczała regularnie raporty tygodniowe, choć nie miała takiego obowiązku, zaś jedyny przypadek, gdy nie dostarczyła raportu dotyczył sytuacji, gdy powódka nie realizowała czynności objętych raportowaniem (luty 2016 r.). Ponadto powódka wskazała, że dane objęte raportami wynikają z systemów, wobec czego jest to czynność wtórna. Odnosząc się do zarzutu ciężkiego naruszenia obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, które doprowadziło w konsekwencji do całkowitej utraty zaufania powódka podniosła, że nigdy nie proponowała pracownikom pozwanej spółki niczego, co mogłoby naruszać interesy pracodawcy (jedynie co powódka uczyniła, to poinformowała pracownika, że istnieje możliwość prowadzenia przez niego, po godzinach pracy w pozwanej spółce, szkoleń w branży blacharskiej). Powódka zaprzeczyła, by wydawała komukolwiek polecenia służbowe pomimo braku stosunku podległości służbowej.

Abstrahując od powyższego powódka wskazała, że w okresie od dnia 6 października 2015 r. do dnia 31 stycznia 2016 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, a w tym czasie pracodawca wysprzątał (bez wiedzy i zgody powódki) jej biurko i jej rzeczy (w tym rzeczy osobiste), dając wyraz temu, że przygotowuje się do zwolnienia powódki. Powódka podniosła również, że oprócz własnego stanowiska pracy, powódka nie otrzymała od pracodawcy także narzędzi pracy (hasel dostępu do systemów, dostępu do Autostacji), które były niezbędne do obsługi i rejestracji klientów. Nie zatrudniono powódki na stanowisku do spraw ubezpieczeń wskazując na brak wolnego miejsca, przy czym na stanowisko to zatrudniono w oparciu o umowę cywilnoprawną córkę zatrudnionego w pozwanej spółce pracownika. Po powrocie ze zwolnienia lekarskiego powódka prosiła o dookreślenie jej zadań. Prezes spółki proponował prowadzenie sprzedaży, ale w sposób ogólnikowy i niekonkretny. Mimo to powódka faktycznie podjęła się tych obowiązków i realizowała je do końca marca 2016 r., ale nie doszło do sformalizowania tego stanu rzeczy. Powódka podkreśliła, że pracodawca wymagał od niej wypełniania obowiązków związanych ze sprzedażą flotową, ale nigdy nie przeszkolił powódki w tym zakresie.

Podsumowując powódka dodała, że w pozwanej spółce pracowała 37 lat, w tym 18 lat na stanowisku prezesa zarządu pozwanej spółki. W tym czasie budowała spółkę, stworzyła zakład pracy, nigdy zaś nie otrzymała choćby upomnienia.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana, (...) Sp. z o.o. we W., wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, że w dniu 1 stycznia 1997 r. zawarła z powódką umowę o pracę na czas nieokreślony. Powódka świadczyła na rzecz spółki pracę na stanowisku prezesa zarządu, pełniąc jednocześnie obowiązki dyrektora spółki. Uchwałą nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników pozwanej spółki z dnia 22 grudnia 2014 r. powódka została odwołana ze stanowiska prezesa spółki (...). Powódce została zaproponowana dalsza współpraca z pozwaną spółką. W dniu 16 kwietnia 2015 r. został przedstawiony powódce zakres obowiązków na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży flotowej i ubezpieczeniowej. Pismem z dnia 17 kwietnia 2015 r., skierowanym do Prezesa (...) Sp. z o.o. powódka stwierdziła, iż przedmiotowy zakres wywołuje u niej zaniżoną ocenę przydatności

zawodowej i skutkuje ośmieszeniem. W okresie od maja do października 2015 r. powódka pozorowała wykonywanie pracy, nie stosując się do poleceń i zaleceń ze strony bezpośrednich przełożonych. W dniu 6 października 2015 r. powódka po raz kolejny udała się na zwolnienie lekarskie, które trwało do 29 stycznia 2016 r. Po powrocie powódki jej przełożony próbował wdrożyć powódkę w jej nowe obowiązki służbowe. 1 marca 2016 r. ponownie został przedstawiony powódce zakres obowiązków i nazwa stanowiska pracy. Powódka wyraźnie określiła, że do przedmiotowego zakresu obowiązków nie zamierza się stosować. Strona pozwana zaznaczyła, że zakres obowiązków, o którym mowa, został odpowiednio zaktualizowany i w żaden sposób nie wykraczał poza zakres faktycznie wykonywanej pracy, a nadto jego realizacja nie wymagała dodatkowych szkoleń.

Dalej strona pozwana wskazała, że powódka nie dostarczała cotygodniowych raportów dotyczących prac, jakie miała wykonać w danym okresie czasu. Pracodawca zwrócił uwagę na ten fakt w e – mailu z dnia 7 marca 2016 r., jednakże powódka dostarczyła pracodawcy tylko jeden raport w dniu 14 marca 2016 r. W dniu 29 marca 2016 r. prezes pozwanej spółki wydał powódce pisemne polecenie służbowe w przedmiocie dostarczenia mu do dnia 30 marca 2016 r. wszystkich zaległych raportów. Powódka odmówiła wykonania przedmiotowego polecenia. Za szczególnie naganne w ocenie pozwanej uznaje także brak działania powódki w zakresie sprzedaży aut (poszczególne klienci powódki w marcu zrezygnowali z zakupu (...) w salonie (...)) oraz oferowanie jednemu z pracowników pozwanej spółki pracy w konkurencyjnym zakładzie pracy o tym samym profilu działalności.

Strona pozwana podniosła, że swoim działaniem powódka doprowadziła do sytuacji bezpośredniego zagrożenia powstania realnej szkody majątkowej po stronie spółki. Krytyka powódki pod adresem pracodawcy spowodowała znaczną dezorganizację w pracy spółki. Nakłaniając pracownika do zmiany pracodawcy powódka, w ocenie pozwanej, dopuściła się złamania zakazu konkurencji. Powyższymi zachowaniami powódka doprowadziła do całkowitej utraty zaufania pracodawcy do pracownika. Strona pozwana wniosła ponadto o nieuwzględnianie roszczenia powódki o przywrócenie do pracy z uwagi na przepis art. 8 k.p., bowiem żądanie powódki przywrócenia do pracy, uwzględniając rodzaj i charakter dokonanych przez nią czynów, stoi w opozycji wobec zasad współżycia społecznego.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka, E. S., od dnia 29 stycznia 1979 r. pozostawała zatrudniona w P.P. (...), a następnie w C.M. (...) (które przejęło do odpłatnego korzystania mienie likwidowanego przedsiębiorstwa, tj. P.P. (...), w trybie art. 37 ust. 1 pkt 3 i art. 38 ustawy z dnia 13 lipca 1990 r. o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych). Z dniem 1 marca 1997 r. w związku z przejściem części zakładu pracy C.M. (...) przez (...) Sp. z o.o. we W. spółka ta stała się z mocy prawa pracodawcą powódki.

Przedmiotem działalności strony pozwanej jest w szczególności sprzedaż hurtowa i detaliczna samochodów osobowych, furgonetek, pozostałych pojazdów samochodowych i motocykli, konserwacja i naprawa pojazdów samochodowych i motocykli, działalność usługowa wspomagająca transport lądowy, sprzedaż hurtowa i detaliczna akcesoriów do pojazdów samochodowych i motocykli, leasing finansowy, pozostała działalność wspomagająca ubezpieczenia i fundusze emerytalne.

Organem uprawnionym do reprezentowania podmiotu jest zarząd. Gdy zarząd jest jednoosobowy, podmiot reprezentowany jest przez prezesa zarządu, zaś w przypadku zarządu wieloosobowego – przez dwóch członków zarządu bądź przez członka zarządu z prokurentem lub pełnomocnikiem w granicach udzielonego im umocowania.

Na dzień 24 maja 2016 r. (...) Sp. z o.o. we W. posiadało jednoosobowy zarząd w osobie Prezesa Zarządu K. P., zaś na dzień 26 października 2016 r. – w osobie Prezesa Zarządu M. Ż. (1) (która objęła stanowisko w czerwcu 2016 r.).

Wspólnikiem posiadającym całość udziałów w (...) Sp. z o.o. we W. jest (...) Sp. z o.o. we W.. W skład zarządu (...) Sp. z o.o. we W. wchodzi B. Ż. (prezes zarządu) oraz J. D. (1) (członek zarządu), będący jednocześnie wspólnikami (...) Sp. z o.o. we W.. Do 2009 r. członkiem zarządu (...) Sp. z o.o. we W. była także J. C., zatrudniona równocześnie na

stanowisku głównej księgowej w przedmiotowej spółce. Wszystkie sprawy kadrowe i księgowe spółek zależnych były załatwiane przez dział kadr i księgowość (...) Sp. z o.o. we W.

W praktyce decyzje w (...) Sp. z o.o. podejmował B. Ż., a pozostali członkowie zarządu winni byli podporządkować się tym decyzjom.

Zdarzało się, że B. Ż. podejmował także decyzje kadrowe dotyczące osób zatrudnionych w spółkach zależnych (wówczas B. Ż. wydawał polecenie sekretarce, która przesyłała podpisany przez B. Ż. dokument wypowiadający/rozwiązujący umowę o pracę prezesowi spółki zależnej).

(...) Sp. z o.o. we W. posiada całość udziałów w sześciu spółkach zależnych. Każda ze spółek zależnych powstała w celu prowadzenia działalności związanej z inną marką samochodów. Samodzielność spółek zależnych ograniczała się do tworzenia planów i bilansów, które musiały zostać zaakceptowane przez spółkę dominującą.

(...) Sp. z o.o. we W. był spółką najlepiej prosperującą (przede wszystkim pod względem finansowym) wśród wszystkich spółek zależnych (...) Sp. z o.o. we W.. Sytuacja finansowa (...) Sp. z o.o. we W. uległa pogorszeniu w 2014 r. Spółka miała trudności z pokryciem na rzecz (...) Sp. z o.o. we W. kosztów dzierżawy i obsługi administracyjno – księgowej.

Na podstawie umowy o pracę z dnia 1 stycznia 1997 r., zawartej między powódką a (...) Sp. z o.o. we W. na czas nieokreślony, powódka miała świadczyć pracę na stanowisku Prezesa Zarządu pełniącego jednocześnie obowiązki Dyrektora Spółki (...) od dnia 1 marca 1997 r., za wynagrodzeniem będącym 2,1 – krotnością średniego wynagrodzenia w spółce z miesiąca poprzedzającego wypłatę.

Umowa o pracę z dnia 1 stycznia 1997 r. stanowiła załącznik do uchwały Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników (...) Sp. z o.o. z dnia 21 lutego 1997 r., w której jednogłośnie postanowiono zawrzeć umowę o pracę z powódką.

Aneks nr (...) z dnia 2 lipca 1997 r. ustalono wartość wynagrodzenia powódki na poziomie 2,8 – krotności średniego wynagrodzenia w spółce z miesiąca poprzedzającego wypłatę. Podpisanie przez strony aneksu zostało poprzedzone podjęciem jednogłośnie Uchwały Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników (...) Sp. z o.o. we W. w dniu 2 lipca 1997 r.

W toku zatrudnienia w (...) Sp. z o.o. we W. powódka otrzymywała nagrody finansowe, m.in. za szczególny wkład wniesiony w rozwój spółki oraz osiągnięcie bardzo dobrego wyniku ekonomiczno – finansowego za rok 2003, za bardzo dobre wyniki ekonomiczno – finansowe osiągnięte w roku 2009 oraz pisemne podziękowania, w tym od Wiceprezesa Rady Ministrów, Ministra Gospodarki J. P. w lutym 2015 r.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 9 727,73 zł brutto (6 844,59 zł netto).

Dowód:

Odpis z KRS pozwanej spółki – stan na dzień 24.05.2016 r. (k. 82 – 89, 260 – 263)

Akta osobowe powódki (w załączeniu do akt sprawy), w tym:

- umowa o pracę z dn. 29.01.1979 r.;
- pismo z dn. 01.06.1995 r.;
- umowa o pracę z dn. 01.01.1997 r.;
- uchwała (...) Sp. z o.o. we W. z dn. 21.02.1997 r.;
- pismo C.M. (...) Sp. z o.o. we W. z dn. 26.01.1997 r.;

- uchwała (...) Sp. z o.o. we W. z dn. 12.01.2004 r.;
- podziękowanie z dn. 18.03.2010 r.;
- podziękowanie z lutego 2015 r.

Aneks nr (...) z dn. 02.07.1997 r. (k. 44)

(...) SP. z o.o. we W. z dn. 02.07.1997 r. (k. 45)

Zaświadczenie o zatrudnieniu z dn. 16.05.2016 r.

Zeznania świadka J. C. (k. 172; płyta CD)

Zeznania świadka P. M. (k. 172; płyta CD)

Zeznania świadka J. U. (k. 270 – 271; płyta CD)

Zeznania świadka K. M. (k. 271v, 272; płyta CD)

Zeznania świadka J. D. (1) (k. 272v, 273; płyta CD)

Przesłuchanie powódki (k. 307 – 310; płyta CD)

Częściowo przesłuchanie M. Ż. (1) w charakterze strony pozwanej (k. 310 – 312; płyta CD)

Pismem z dnia 27 października 2014 r. (...) Sp. z o.o. w P. rozwiązania ze skutkiem na dzień dostarczenia pisma Umowę Serwisową S., zawartą z pozwaną spółką w dniu 27 października 2004 r. Powołując się na art. 20 Umowy Serwisowej S., zgodnie z którym dostawca jest uprawniony do rozwiązania z partnerem serwisowym umowy serwisowej w trybie natychmiastowym w przypadku, gdy partner serwisowy nie spełnia jednego lub kilku standardów jakościowych, bądź nie realizuje innego ważnego zobowiązania wynikającego z (...) Sp. z o.o. w P. wskazała, że w zakładzie pozwanej spółki odbyły się trzy testy warsztatowe (w dniach: 18 lipca 2013 r., 21 grudnia 2013 r. i 9 lipca 2014 r.), które zakończyły się wynikiem negatywnym.

Testy warsztatowe polegają na tym, że tzw. tajemniczy klient pozostawia w salonie auto z ukrytymi wadami i usterkami, a pracownicy serwisu mają za zadanie wychwycić te usterki.

Rozwiązanie umowy serwisowej powoduje, że salon nie może dokonywać autoryzowanych napraw samochodów w okresie gwarancji.

(...) Sp. z o.o. w P. przywróciło salonowi (...) Sp. z o.o. we W. autoryzację w miesiącu styczniu 2015 r. na okres dwóch lat. S. (...) wypłaciło pozwanej spółce odszkodowanie z tytułu niezasadnego rozwiązania umowy serwisowej.

Dowód:

Rozwiązanie Umowy Serwisowej S. z dn. 27.10.2014 r. (k. 159, 160)

Zeznania świadka J. D. (2) (k. 242; płyta CD)

Zeznania świadka J. U. (k. 270 – 271; płyta CD)

Zeznania świadka J. Ł. (k. 271; płyta CD)

Zeznania świadka K. M. (k. 271v, 272; płyta CD)

Zeznania świadka J. D. (1) (k. 272v, 273; płyta CD)

Częściowo zeznania świadka B. Ż. (k. 280 – 283; płyta CD)

Częściowo przesłuchanie powódki (k. 307 – 310; płyta CD)

Na mocy uchwały nr 04/ (...) Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Spółki (...) Sp. z o.o. we W. z dnia 22 grudnia 2014 r. powódka z dniem 22 grudnia 2014 r. została odwołana z pełnienia funkcji Prezesa Zarządu (...) Sp. z o.o. we W..

Stanowisko prezesa zarządu pozwanej spółki objął K. P..

Dowód:

Uchwała nr (...) (w aktach osobowych powódki – w załączeniu do akt sprawy)

Odpis z KRS pozwanej spółki – stan na dzień 24.05.2016 r. (k. 82 – 89)

Zeznania świadka K. P. (k. 295 – 298; płyta CD)

W okresie od dnia 30 września 2014 r. do dnia 23 marca 2015 r. powódka przebywała na zwolnieniu chorobowym.

W dniu 16 kwietnia 2015 r. odbyło się spotkanie, w którym udział wzięli powódka, K. P. oraz D. S. (kierownik ds. pracowniczych (...) Sp. z o.o. we W.). Podczas spotkania K. P. przedstawił powódce zakres obowiązków na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży flotowej i ubezpieczeniowej. Powódka poprosiła o dwa dni do namysłu, czy przyjmie propozycję pracodawcy. Termin podjęcia decyzji został skrócony do jednego dnia.

Zgodnie z zaprezentowanym powódce opisem stanowiska, pracownik zatrudniony na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży flotowej podlega bezpośrednio szefowi działu sprzedaży i marketingu i nie posiada bezpośrednio podległego działu/pracownika. Specjalista ds. sprzedaży flotowej posiada uprawnienie do reprezentowania firmy w przetargach związanych ze sprzedażą samochodów dla odbiorców zbiorowych, instytucjonalnych i grup celowych. Do głównych zadań specjalisty ds. sprzedaży flotowej należy: realizowanie polityki sprzedażowej firmy w zakresie sprzedaży dla klientów flotowych; budowanie nowej sieci odbiorców wśród małych i średnich przedsiębiorstw; pozyskanie, sprzedaż i opieka posprzedażowa nad klientami (odbiorcami zbiorowymi i grupami celowymi); prezentacja oferty firmy oraz udzielanie prawidłowej i pełnej informacji klientom z zapewnieniem kulturalnej i fachowej obsługi; dbałość o ekspozycję samochodów w salonie z uwzględnieniem ich czystości oraz kompletnego opisu; przygotowywanie ofert handlowych i przetargowych; znajomość programu O./2 w zakresie nadanych uprawnień; udzielanie szczegółowych informacji klientom w zakresie ubezpieczeń, sprzedaży kredytowej i leasingowej; wykonywanie całości niezbędnych czynności związanych z ubezpieczeniem pojazdów oraz wydawanie niezbędnych dokumentów do zawierania ubezpieczeń; prawidłowe sporządzanie umów i polis ubezpieczeniowych; potwierdzanie zgodności złożonych przez klientów dokumentów, a także składanych przez klienta podpisów; terminowe rozliczanie polis ubezpieczeniowych; kompletowanie dokumentacji, prowadzenie ewidencji statystycznej i gromadzenie informacji oraz sporządzanie stosownych raportów; terminowe rozliczanie transakcji z towarzystwami ubezpieczeniowymi za pośrednictwem księgowości; jazdy testowe samochodami demonstracyjnymi; dążenie do uzyskania w pracy jak najlepszych wyników i przejawianie w tym kierunku inicjatywy; pogłębianie wiedzy i podnoszenie kwalifikacji zawodowych; terminowe i staranne wykonywanie powierzonych zadań zgodnie z poleceniami przełożonego oraz obowiązującymi przepisami; przestrzeganie ustalonego w firmie porządku i dyscypliny pracy oraz tajemnicy służbowej; przejawianie troski o mienie zakładu pracy i korzystanie z tego mienia zgodnie z jego przeznaczeniem; przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych; przestrzeganie obowiązującego w firmie Regulaminu Pracy; przeciwdziałanie wszelkim nieprawidłowościom, nadużyciom, marnotrawstwu, niegospodarności; wykonywanie innych zadań zleconych przez przełożonego wykraczających poza zakres czynności pracownika; odpowiedzialność za obowiązkową literaturę dostępną w punkcie sprzedaży.

Ze spotkania z dnia 16 kwietnia 2015 r. sporządzono notatkę służbową, która w dniu 20 kwietnia 2015 r. została przez D. S. przesłana w formie wiadomości e – mail do B. Ż..

Pismem z dnia 17 kwietnia 2015 r. skierowanym do K. P. powódka poinformowała, że zakres czynności, który został powódce wręczony i przypisany do proponowanego stanowiska specjalisty ds. sprzedaży flotowej jest dla powódki nie do przyjęcia. Powódka wyjaśniła, iż powoduje on u niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej i skutkuje ośmieszeniem powódki przed pracownikami, dla których przez kilkanaście lat powódka była szefem. Powódka dodała, że nie jest przygotowana i przeszkolona w zakresie sprzedaży flotowej, obsługi finansowej i ubezpieczeniowej zgodnie ze standardami obsługi klienta, jakich wymaga największy importer w Polsce oraz nadmieniła, że wszystkie zadania zawarte w zakresie czynności wymagają długiego okresu szkolenia i uzyskania stosownych certyfikatów. Powódka zasygnalizowała, że powierzenie jej „dbałości o ekspozycję samochodów w salonie z uwzględnieniem ich czystości” nosi znamiona mobbingu, gdyż czynności te w spółce wykonuje pracownik myjni. W związku z powyższym powódka poprosiła o powierzenie jej zakresu czynności oraz stanowiska równorzędnego do poprzednio zajmowanego zgodnie z wykształceniem, kwalifikacjami i doświadczeniem zawodowym powódki.

W odpowiedzi na pismo powódki z dnia 17 kwietnia 2015 r. K. P., pismem z dnia 23 kwietnia 2015 r. skierowanym do powódki wyraził swoje zaskoczenie wywołane przytoczonymi przez powódkę argumentami. Prezes zarządu pozwanej spółki wskazał m.in., że przedstawiony powódce zakres obowiązków jest podyktowany efektywną koncepcją obsługi klienta w autoryzowanym salonie (...), w myśl której odchodzi się od wąskiej specjalizacji, czy to ubezpieczeniowej, kredytowej czy innej, na rzecz prowadzenia przez handlowca całokształtu kontaktu z klientem, nie wyłączając ofert finansowania, ubezpieczeń, sprzedaży gwarancji czy akcesoriów. K. P. wskazał też, że dobrym rozwiązaniem dla dorobku zawodowego powódki jest rola w pewnym sensie ambasadora firmy (...) wśród kluczowych, opiniotwórczych klientów.

Powódka odpowiedziała na powyższe pismem z dnia 21 maja 2015 r., w którym podtrzymała swoje uprzednie stanowisko.

Dowód:

Akta osobowe powódki (w załączeniu do akt sprawy), w tym:

- notatka służbowa z rozmowy z powódką z dn. 16.04.2015 r;
- wiadomość e – mail z dn. 20.04.2015 r.;
- pismo z dn. 17.04.2015 r.

Opis stanowiska pracy specjalisty ds. sprzedaży flotowej (k. 96, 97)

Pismo z dn. 23.04.2015 r. (k. 99)

Pismo z dn. 21.05.2015 r. (k. 100)

Zeznania świadka K. P. (k. 295 – 298; płyta CD)

Przesłuchanie powódki (k. 307 – 310; płyta CD)

Pismem z dnia 23 maja 2015 r. powódce zaproponowano objęcie stanowiska dyrektora zarządzającego w (...) Sp. z o.o., spółce należącej do grupy (...). Powódka nie przyjęła oferty argumentując swoją decyzję względami osobistymi.

W dniu 26 maja 2015 r. odbyło się spotkanie powódki z K. P. i P. M. (kierownikiem działu sprzedaży pozwanej spółki), dotyczące przyszłości powódki w firmie (...) Sp. z o.o. we W.. Strony nie doszły do porozumienia.

Dowód:

Pismo z dn. 23.05.2015 r. (w aktach osobowych powódki – w załączeniu do akt sprawy)

Notatka służbowa z dn. 26.05.2015 r. (k. 101)

Wiadomość e – mail z dn. 08.06.2015 r. (k. 102)

Zeznania świadka P. M. (k. 172; płyta CD)

Przesłuchanie powódki (k. 307 – 310; płyta CD)

W dniu 30 lipca 2015 r. odbyło się kolejne spotkanie, w którym brała udział powódka, K. P. oraz M. Ż. (2) – pracownik strony pozwanej, który także miał objąć stanowisko specjalisty ds. sprzedaży flotowej. M. Ż. (2) podpisał przedstawiony przez pracodawcę zakres obowiązków, zaś powódka wzięła kopię ze sobą do szczegółowego zapoznania się z dokumentem.

W treści opisu oferowanego powódce stanowiska pracy pracodawca wskazał, że w związku z podjęciem przez Walne Zgromadzenie uchwały o odwołaniu pracownika z funkcji prezesa zarządu spółki i powołaniu na to stanowisko nowej osoby, pracodawca zwalnia powódkę z pełnienia obowiązków dyrektora spółki, gdyż pełnienie tych obowiązków, zgodnie z dotychczasowym zwyczajem panującym w spółce, powierzono nowo powołanemu prezesowi zarządu. Pracodawca przedstawił powódce uszczegółowiony zakres obowiązków dotyczący treści łączącego strony stosunku pracy, to jest: realizowanie polityki sprzedażowej spółki w zakresie sprzedaży dla klientów flotowych (realizowanie polityki sprzedażowej oparte będzie o przedstawiane przez zarząd miesięczne plany sprzedażowe); budowanie nowej sieci odbiorców wśród przedsiębiorstw na podstawie przedstawionych przez zarząd tygodniowych planów; przestrzeganie przepisów i zasad BHP oraz przepisów przeciwpożarowych; przestrzeganie obowiązującego w spółce regulaminu pracy; przeciwdziałanie wszelkim nieprawidłowościom, nadużyciom, marnotrawstwu, niegospodarności; wykonywanie zgodnie z umową o pracę innych zadań na żądanie przełożonego oraz zarządu spółki; udział w komisji inwentaryzacyjnej na żądanie zarządu spółki; reprezentowanie spółki w akcjach sponsorowanych przez spółkę; wykonywanie wszelkich obowiązków i poleceń pracodawcy, a także osób upoważnionych przez pracodawcę lub działających w ramach przyjętego w spółce schematu organizacyjnego, pozostających w zgodzie z treścią nawiązanego stosunku pracy. W opisie stanowiska pracy znalazło się także wskazanie, że pracownik – specjalista ds. sprzedaży flotowej – działa w ramach przydzielonych mu zadań na własną odpowiedzialność i samodzielnie. Powyższy zakres obowiązków miał powódkę obejmować od dnia 31 lipca 2015 r.

Pismem z dnia 31 lipca 2015 r. skierowanym do K. P. powódka poinformowała, że zawarte w opisie stanowiska pracy zapisy są dla niej niejasne. Jednocześnie powódka złożyła propozycję obsadzenia jej na stanowisku pracownika F&I, wskazując, że istnieje taka pilna potrzeba w spółce. Następnie pismem z dnia 3 sierpnia 2015 r. powódka zwróciła się do K. P. z prośbą o przedstawienie przyczyn i podstawy prawnej zwolnienia powódki z pełnienia obowiązków dyrektora spółki, a także wskazania, jaka jest podstawa prawna założenia, że przydzielone powódce zadania winna ona wykonywać na własną odpowiedzialność i samodzielnie.

Dowód:

Notatka służbowa z rozmowy z dn. 30.07.2015 r. (k. 103)

Opis stanowiska pracy (k. 104, 105)

Pismo z dn. 31.07.2015 r. (k. 106)

Pismo z dn. 03.08.2015 r. (k. 107, 108)

Zeznania świadka M. Ż. (2) (k. 283, 284; płyta CD)

Przesłuchanie powódki (k. 307 – 310; płyta CD)

W piśmie z dnia 12 sierpnia 2015 r. K. P. wyjaśnił powódce, że funkcję dyrektora spółki powódka przestała pełnić już z dniem odwołania ze stanowiska prezesa zarządu oraz przypomniał, że od dnia 30 lipca 2015 r. powódka jest zobowiązana do wykonywania obowiązków ściśle określonych w opisie stanowiska pracy.

Dowód:

Pismo dn. 12.08.2015 r. (k. 109, 110)

W dniu 12 sierpnia 2015 r., na polecenie B. Ż., D. S. przeprowadziła z powódką rozmowę w zakresie efektywności pracy w obszarze sprzedaży samochodów w spółce (...).

D. S. ustaliła, że powódka po odwołaniu ze stanowiska prezesa zarządu pozwanej spółki, podjęła się wykonywania czynności związanych ze sprzedażą samochodów dla firm – powódka wyjeżdża do klientów, wykorzystując swoje kontakty biznesowe – a ponadto wykonuje szereg innych czynności, które są na bieżąco do wykonania w spółce (m.in. pakuje zlecenia serwisowe, odbiera telefony, prowadzi rozmowy ze stałymi klientami, zamawia materiały biurowe, przyjmuje kontrahentów w czasie nieobecności szefa serwisu, podpisuje i analizuje faktury). W trakcie spotkania powódka podkreślała, iż jest gotowa przyjąć inne obowiązki – takie, które będą dla niej możliwe do wykonania z uwagi na posiadane przygotowanie, wiedzę handlową i techniczną.

Dowód:

Notatka służbowa z dn. 12.08.2015 r. (k. 111)

Korespondencja e – mail z dn. 21.08.2015 r. (k. 161)

W okresie od dnia 8 czerwca 2015 r. do dnia 5 października 2015 r. powódka wysłała ze swojej służbowej skrzynki e – mail łącznie 269 wiadomości. Wśród przedmiotowych wiadomości znajdowała się korespondencja dotycząca współorganizowanego przez powódkę branżowego turnieju tenisowego.

Praktyką w spółce było, że organizacją turnieju branżowego ze strony pozwanej spółki od kilku lat zajmowała się powódka na polecenie B. Ż.. Głównym organizatorem turnieju była (...). B. Ż. jest członkiem prezydium (...) Izby Gospodarczej oraz przewodniczącym sekcji motoryzacyjnej (...) Izby Gospodarczej.

K. P. brał udział w procesie organizacji turnieju (jeździł wraz z powódką na spotkania dotyczące przygotowywanego turnieju) a także w samym turnieju tenisowym.

Dowód:

Zestawienie wysłanych przez powódkę wiadomości e – mail w okresie 08.06.2015 r. – 05.10.2015 r. (k. 149 – 153)

Zeznania świadka J. O. (k. 241; płyta CD)

Zeznania świadka M. Ż. (3) (k. 242v, 243; płyta CD)

Zeznania świadka J. Ł. (k. 271; płyta CD)

Zeznania świadka K. P. (k. 295 – 298; płyta CD)

Przesłuchanie powódki (k. 307 – 310; płyta CD)

Pismem z dnia 25 sierpnia 2015 r. powódka podtrzymała swoje stanowisko w sprawie i wskazała, że fakt niepodpisania przekazanego przez pracodawcę zakresu obowiązków nie jest powodowany chęcią uchylania się od obowiązków

pracowniczych, lecz jedynie dbałością o zakład pracy (w dobro zakładu pracy godzi bowiem wykonywanie obowiązków, których powódka nie byłaby w stanie wykonywać rzetelnie z uwagi na posiadane kompetencje).

W odpowiedzi K. P. poinformował powódkę, że od dnia 30 lipca 2015 r. obowiązuje ją zakres obowiązków ustalony przez pracodawcę, i to stwierdzenie powódka winna potraktować jako polecenie służbowe.

Pismem z dnia 29 września 2015 r. pełnomocnik powódki zwrócił uwagę, że powódka nigdy nie utraciła stanowiska pracowniczego określonego w umowie o pracę jako dyrektor spółki, a pracodawca nigdy nie dokonał żadnej czynności prawnej, której treść miałyby polegać na zmianie warunków pracy lub płacy, zaś powierzenie innych obowiązków pracownikowi może nastąpić jedynie na okres 3 miesięcy.

Dowód:

Pismo z dn. 25.08.2015 r. (k. 112)

Pismo z dn. 09.09.2015 r. (k. 113)

Pismo z dn. 29.09.2015 r. wraz z pełnomocnictwem (k. 32 – 39, 114 – 122)

D. S. zwracała K. P. uwagę, że zmiana stanowiska pracy powódki wymaga dokonania wypowiedzenia zmieniającego.

Dowód:

Korespondencja e – mail z dn. 15 i 16.09.2015 r. (w aktach osobowych powódki – w załączeniu do akt sprawy)

W dniu 6 października 2015 r. odbyło się kolejne spotkanie co do wypracowania rozwiązania dotyczącego dalszej pracy powódki w pozwanej spółce. W spotkaniu z powódką udział brała D. S. oraz J. D. (1). Omówione zostały trzy warianty współpracy stron – pierwszy: zatrudnienie powódki w (...) na stanowisku specjalisty ds. kadrowo – płacowych oraz specjalisty ds. administracyjnych w dziale (...) przy zachowaniu wszystkich warunków obecnego zatrudnienia (powódka nie przyjęła oferty, tłumacząc, że jej wolą jest praca w spółce (...), a nie w (...)), drugi: objęcie przez powódkę stanowiska specjalisty ds. ubezpieczeń i usług finansowych za wynagrodzeniem nie niższym niż 6 000 zł brutto oraz systemem prowizyjnym (oferta powódki nie została przyjęta przez stronę pozwaną), trzeci: zatrudnienie do uzyskania emerytury, tj. do grudnia 2018 r., bez konieczności świadczenia pracy, przy zmniejszonym wynagrodzeniu do kwoty 4 250 zł. Spotkanie nie przyniosło oczekiwanego efektu, bowiem strony nie doszły do porozumienia.

W okresie od dnia 6 października 2015 r. do dnia 31 stycznia 2016 r. powódka przebywała na zwolnieniu chorobowym.

Po powrocie powódki do pracy powódka m.in. pomagała M. Ż. (1), która zajmowała wówczas stanowisko sprzedawcy.

W wiadomości e – mail z dnia 29 lutego 2016 r. K. P. poprosił powódkę o przekazanie raportu z działań powódki z dwóch ubiegłych tygodni.

Po przyjeździe do pracy w dniu 15 lutego 2016 r. powódka stwierdziła, że nie ma w zakładzie pracy biurka, przy którym dotychczas powódka pracowała, a także dokumentów służbowych i rzeczy osobistych powódki. O fakcie tym powódka powiadomiła w wiadomości e – mail K. P., wskazując także, że nie posiada ona loginu i hasła do systemu komputerowego, a także informując, że na spotkaniu w dniu 24 lutego 2016 r. strony ustaliły, że powódka ma zająć się przygotowaniem do pracy handlowca, a zatem nie ma z czego składać raportów. Ponadto w piśmie z dnia 3 marca 2016 r. powódka wskazała, że zakres obowiązków, na który powołuje się pracodawca żądając od powódki raportów, nie został przez powódkę przyjęty.

Poleceniem służbowym z dnia 29 marca 2016 r. K. P. zwrócił się do powódki o przedłożenie do dnia 30 marca 2016 r. raportów za okres 15 – 19 lutego 2016 r., 22 – 26 lutego 2016 r. W odpowiedzi pismem z dnia 30 marca 2016 r.

powódka poinformowała, że wobec braku możliwości technicznych wykonywania obowiązków dot. sprzedaży flotowej oraz merytorycznego przeszkolenia wykonywała wszystkie inne polecenia bezpośredniego przełożonego, M. B..

Powódka przekazała K. P. raporty tygodniowe za okres 1 – 18 marca 2016 r.

Dowód:

Korespondencja e – mail z dn. 29.02.2016 r. (k. 23, 24, 125)

Pismo z dn. 03.03.2016 r. (k. 41, 42, 126, 127)

Karta ewidencji czasu pracy – rok 2015, 2016 (w aktach osobowych powódki – w załączeniu do akt sprawy)

Notatka służbowa z dn. 06.10.2015 r. (k. 40)

Korespondencja e – mail z dn. 07.03.2016 r., 14.03.2016 r., 21.03.2016 r. (k. 128 – 137)

Polecenie służbowe z dn. 29.02.2016 r. (k. 25)

Pismo z dn. 30.03.2016 r. (k. 145)

Przesłuchanie powódki (k. 307 – 310; płyta CD)

Ubezpieczeniami w pozwanej spółce zajmował się na co dzień J. O.. W okresie od października 2015 r. do początku roku 2016 r. ze stroną pozwaną w zakresie umów ubezpieczeniowych współpracowała także E. O., prowadząca jednoosobową działalność gospodarczą jako agent ubezpieczeniowy.

Dowód:

Zeznania świadka J. O. (k. 241; płyta CD)

Zeznania świadka E. O. (k. 241v, 242; płyta CD)

W wiadomości e – mail z dnia 21 marca 2016 r. powódka przesłała jednemu z klientów pozwanej spółki ofertę sprzedaży samochodu marki S.. W odpowiedzi klient poinformował, że zdecydował się na zakup samochodu w salonie w C..

W wiadomości e – mail z dnia 30 marca 2016 r. powódka przesłała ofertę kolejnemu klientowi, w wybranej przez klienta uprzednio konfiguracji (był to wieloletni klient pozwanej spółki, który przez cały okres współpracy preferował jedną konfigurację samochodu). W odpowiedzi klient poinformował, że chodziło mu o inną konfigurację samochodu, przy czym nie zgłosił powódce zmiany swoich preferencji przed zleceniem powódce przygotowania oferty.

Dowód:

Korespondencja e – mail z dn. 19 – 23.03.2016 r. (k. 143)

Korespondencja e – mail z dn. 30.03.2016 r. (k. 146)

Przesłuchanie powódki (k. 307 – 310; płyta CD)

Powódka proponowała P. Z. podjęcie się prowadzenia po godzinach pracy w (...) Sp. z o.o. we W. szkoleń otwartych dla pracowników blacharni i lakierni. Propozycja ta została poprzedzona rozmową telefoniczną powódki z J. D. (2) (wcześniej pracownikiem koncernu S. (...), importera samochodów dostarczanych do salonu (...) Sp. z o.o. we W.), która przekazała powódce informację, iż poszukuje osób do prowadzenia przedmiotowych szkoleń. Powódka nigdy nie poleciła J. D. (2) żadnej osoby, która mogłaby się podjąć prowadzenia szkoleń.

Powódka słyszała, jak wcześniej P. Z. wyrażał niezadowolone z pracy w pozwanej spółce.

Dowód:

Zeznania świadka J. D. (2) (k. 242; płyta CD)

Zeznania świadka J. O. (k. 241; płyta CD)

Częściowo zeznania świadka P. Z. – obecnie R. (k. 284, 285; płyta CD)

Przesłuchanie powódki (k. 307 – 310; płyta CD)

Powódka w rozmowie z A. K., kierownikiem serwisu pozwanej spółki, mówiła, że miała klientów, którym o mało co nie sprzedała samochodu, ale postanowiła dać klientom czas do namysłu biorąc pod uwagę fakt, że byli oni pod wpływem emocji.

Dowód:

Zeznania świadka A. K. (k. 285 – 287; płyta CD)

W dniu 31 marca 2016 r. strona pozwana sporządziła dwie notatki służbowe z rozmów K. P. z dwoma pracownikami pozwanej spółki (P. Z. – w treści której wskazano, iż powódka, powołując się na rozległe kontakty i koneksje w branży samochodowej proponowała P. Z. pracę u znajomego na stanowisku kierownika blacharni, oraz A. K. – w treści której wskazano, iż powódka chwaliła się, iż sprzedałaby samochód klientowi, ale z premedytacją prosiła, aby klient ten jeszcze się zastanowił, w efekcie czego nie złożył zamówienia na samochód w salonie strony pozwanej).

W rozmowie K. P. z P. Z. pojawił się wątek szkoleniowy.

K. P. nie konfrontował z powódką informacji uzyskanych od P. Z. ani A. K..

Dowód:

Notatki służbowe z dn. 31.03.2016 r. (k. 147, 148)

Częściowo zeznania świadka P. Z. – obecnie R. (k. 284, 285; płyta CD)

Częściowo zeznania świadka K. P. (k. 295 – 298; płyta CD)

K. P. nie rozmawiał z powódką w trakcie jej zatrudnienia na temat pełnomocnictwa, które powódka udzieliła radcy prawnemu A. Ś. do spraw przeciwko pozwanej spółce.

Dowód:

Przesłuchanie powódki (k. 307 – 310; płyta CD)

Zarówno powódce jak i innym pracownikom pozwanej spółki zdarzało się narzekać, że mało zarabiają.

Dowód:

Zeznania świadka M. Ż. (2) (k. 283, 284; płyta CD)

Zeznania świadka A. K. (k. 285 – 287; płyta CD)

Oświadczeniem z dnia 1 kwietnia 2016 r. pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, o których pracodawca został poinformowany w dniu 3 marca 2016 r. oraz w dniu 31 marca 2016 r., poprzez:

1) nieprzestrzeganie ustalonego w zakładzie porządku pracy, w tym odmowę przyjęcia zakresu obowiązków pracowniczych – pracodawca wskazał, że pismem z dnia 3 marca 2016 r. powódka jednoznacznie stwierdziła, że odmawia przyjęcia zakresu obowiązków pracowniczych oraz wykonywania obowiązków pracowniczych. Dalej strona pozwana wskazała, że pracodawca wielokrotnie informował powódkę o zakresie jej obowiązków, a także zwracał się z prośbą o ich wykonywanie, zaś powódka w sposób uporczywy nie stosowała się do w/w zakresu, odmawiając wykonywania obowiązków, nieustannie pouczając przy tym pracodawcę. Pracodawca podkreślił, że przedmiotowy zakres obowiązków został odpowiednio zaktualizowany i w żaden sposób nie wykroczył poza zakres umowy o pracę, a także poza zakres wykonywanej pracy, przez co odpowiadał w pełni rodzajowi pracy, jaki miała wykonywać powódka. Strona pozwana wskazała, że taki sposób postępowania powódki w znacznym stopniu utrudnia pracodawcy rzetelne prowadzenie zakładu pracy, wpływa na dezorganizację pracy, a także demotywuje pozostałych pracowników, którzy nie rozumieją, dlaczego od jednych wymaga się realizacji obowiązków, a od innych nie;

2) uporczywe podważanie autorytetu pracodawcy wśród innych pracowników E. – pracodawca wskazał, że nieustanne negowanie decyzji pracodawcy, w tym przy innych pracownikach, złośliwe i negatywne komentarze, jak również kwestionowanie zasadności decyzji pracodawcy w obecności innych pracowników, ostantacyjne wyrażanie swojego niezadowolenia z decyzji pracodawcy wygłaszane przez powódkę wpływały destrukcyjnie na innych pracowników. Dodał też, że pouczanie innych pracowników i rozliczanie ich z wykonywanych obowiązków (co nie należało do obowiązków powódki) prowadziło do destabilizacji ustalonej struktury zakładu pracy w znaczeniu kompetencyjnym;

3) uporczywe uchylanie się od wykonywania podstawowych obowiązków pracowniczych, w tym odmowę wykonania polecenia służbowego – pracodawca wskazał, że powódka podczas wykonywania pracy nie dostarczała cotygodniowych raportów dotyczących prac, jakie miała wykonać w bieżącym okresie czasu, przy czym obowiązek ten ciążył nie tylko na powódce, ale również na innych pracownikach zajmujących podobne stanowiska. Pracodawca dodał, że dostarczenie przedmiotowych raportów wynikało bezpośrednio z regulaminu pracy jak i zakresu obowiązków powódki, a wymagania w postaci dostarczania raportów, stawiane pracownikowi, były powszechnie stosowane w zakładzie pracy i akceptowalne przez pozostałą część załogi. Strona pozwana wyjaśniła dalej, że pomimo licznych upomnień w tym zakresie powódka celowo i w sposób umyślny nie przekazywała pracodawcy swoich raportów, co podkreśliła, a wręcz przyznała w piśmie skierowanym do prezesa zarządu z dnia 30 marca 2016 r. Pracodawca wskazał, że powódka nie przysyłała przedmiotowych raportów przez ponad miesiąc, co w znacznym stopniu dezorganizowało pracę zarówno powódki, jak i innych pracowników spółki, a w konsekwencji zakładu pracy (istniała bowiem rzeczywista potrzeba analizy raportów powódki w kontekście oceny pracy poszczególnych pracowników jak i całego zespołu – brak możliwości uzyskania powyższych raportów, zwłaszcza połączony z odmową wykonania polecenia służbowego, bezpośrednio narusza interesy pracodawcy i całego zakładu pracy, a pracodawca nie może w sposób optymalny zaplanować pracy dla powódki i pozostałych członków zespołu);

4) ciężkie naruszenie obowiązku dbałości o zakład pracy, które doprowadziło w konsekwencji do całkowitej utraty zaufania – pracodawca wskazał, że pomimo licznych prób pomocy, jak i propozycji ze strony pracodawcy w stosunku do powódki odnośnie adaptacji jej na nowym stanowisku pracy, działania te nie przyniosły oczekiwanych rezultatów, ponadto pracodawca w żadnym stopniu nie może polegać na powódce, która swoim nielojalnym zachowaniem powoduje, że nie można jej zaufać. Strona pozwana podniosła (zaznaczając jednocześnie że nie było to bezpośrednią przyczyną rozwiązania stosunku pracy, ale wskazuje na ciąg zachowań), że w dniu 29 września 2015 r. do siedziby spółki wpłynęło pismo z Kancelarii (...), do którego zostało dołączone pełnomocnictwo powódki, wedle którego powódka umocowała mec. A. Ś. do reprezentacji we wszystkich sprawach przeciwko spółce (...) – z treści samego pełnomocnictwa jednoznacznie wynika, że powódka w przyszłości będzie próbowała występować przeciwko swojemu pracodawcy, a takie zachowanie ze strony pracownika w kontekście wielokrotnych prób pomocy powódce w adaptacji na nowym stanowisku pracy jednoznacznie przesądza o jej złej wierze. Pracodawca wskazał dalej, że za całkowicie

naganne należy uznać zachowanie powódki polegające na proponowaniu w sposób świadomy P. Z., jednemu z najlepszych pracowników, przejścia do innego konkurencyjnego zakładu pracy (na dowód czego została sporządzona notatka służbowa, z której wynika, że powołując się na swoje koneksje w tzw. branży powódka oferowała pracę w konkurencyjnym zakładzie o tym samym profilu działalności). Pracodawca nadmienił, że z relacji wielu pracowników wprost wynika, że powódka wydaje polecenia pracownikom pomimo braku podległości służbowej, co w kontekście utrwalonej hierarchii służbowej w rażącym stopniu dezorganizuje pracę spółki (...). Strona pozwana stwierdziła, że między pracodawcą a pracownikiem bezpowrotnie została utracona, z winy pracownika, więź jaka powinna łączyć oba podmioty – powódka nie realizuje podstawowych oczekiwań pracodawcy w zakresie wykonywanej przez siebie pracy, ponadto posługuje się stwierdzeniami nieprawdziwymi, wręcz szkalującymi zakład pracy. W ocenie pozwanej spółki zachowanie powódki nie mieści się w zakresie dozwolonej krytyki i naraża na szwank dobre imię zakładu pracy. Pracodawca dodał, że notoryczne pomijanie drogi służbowej i przekazywanie nieprawdziwych informacji innym współpracownikom i przełożonym stanowi również naruszenie podstawowego porządku pracy, a ponadto zostało uznane przez pracodawcę za naruszenie zasad współżycia społecznego.

Pismo pracodawcy dotyczące rozwiązania umowy o pracę zawierało pouczenie o przysługującym powódce prawie do wniesienia odwołania do sądu pracy. Powódka odebrała oświadczenie pracodawcy w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę w dniu 1 kwietnia 2016 r.

K. P. poinformował B. Ż. o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym wiadomością e – mail w dniu 1 kwietnia 2016 r.

Przygotowanie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę dla powódki K. P. zlecił zewnętrznej kancelarii prawnej. K. P. nie polecił przygotowania stosownych dokumentów pracownikowi kadr (...) Sp. z o.o. we W., bowiem kierowniczka kadr przedmiotowej spółki pozostawała w przyjacielskiej relacji z powódką.

Dowód:

Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia przez pracodawcę z winy pracownika z dn. 01.04.2016 r. (w aktach osobowych powódki – w załączeniu do akt sprawy)

Wiadomość e – mail z dn. 01.04.2016 r. (k. 154)

Zeznania świadka K. P. (k. 295 – 298; płyta CD)

Obowiązek cotygodniowego raportowania wykonanych czynności dotyczył tylko powódki oraz M. Ż. (2) (jednak po rozmowie z K. P. prezes zarządu zwolnił M. Ż. (2) z obowiązku raportowania). Inni pracownicy pozwanej spółki nie posiadali takiego obowiązku. Do raportowania miesięcznego zobowiązany był A. K., kierownik serwisu pozwanej spółki.

Obowiązek raportowania nie był powszechnym obowiązkiem także w innych spółkach zależnych.

Dowód:

Zeznania świadka J. O. (k. 241; płyta CD)

Zeznania świadka J. U. (k. 270 – 271; płyta CD)

Zeznania świadka J. D. (1) (k. 272v, 273; płyta CD)

Zeznania świadka M. Ż. (2) (k. 283, 284; płyta CD)

Zeznania świadka A. K. (k. 285 – 287; płyta CD)

Sprzedaż flotowa wymaga posiadania obszernego zasobu wiedzy w zakresie produktów, cen, obsługi systemów, dotrzymywaniem procedur związanych z rozliczeniami transakcji. Powódka nie była kierowana na szkolenia dotyczące sprzedaży flotowej.

Dowód:

Zeznania świadka P. M. (k. 172; płyta CD)

Zeznania świadka J. O. (k. 241; płyta CD)

Zeznania świadka J. D. (2) (k. 242, płyta CD)

Zeznania świadka J. U. (k. 270 – 271; płyta CD)

Zeznania świadka J. Ł. (k. 271; płyta CD)

Zeznania świadka K. M. (k. 271v, 272; płyta CD)

Zeznania świadka J. D. (1) (k. 272v, 273; płyta CD)

Zeznania świadka M. Ż. (2) (k. 283, 284; płyta CD)

Zeznania świadka M. B. (k. 287 – 289; płyta CD)

W latach 2003 – 2014 r. Zgromadzenie Wspólników (...) Sp. z o.o. we W. udzielało corocznie zarządowi spółki absolutorium z wykonania obowiązków w poszczególnych latach.

W ostatnim okresie B. Ż. podejmuje działania w celu wykupienia udziałów od pozostałych udziałowców (...) Sp. z o.o. we W.. Powódka posiada udziały w (...) Sp. z o.o. we W..

Dowód:

(...) Sp. z o.o. z lat 2003 – 2015 dot. udzielenia absolutorium zarządowi
(k. 195 – 206)

Zeznania świadka J. C. (k. 172; płyta CD)

Zeznania świadka J. O. (k. 241; płyta CD)

Przesłuchanie powódki (k. 307 – 310; płyta CD)

Klienci salonu prowadzonego przez pozwaną spółkę oceniali pracę powódki (zarówno jako prezesa zarządu jak i po odwołaniu ze stanowiska) w najwyższych kategoriach.

Dowód:

Zeznania świadka M. Ż. (3) (k. 242v, 243; płyta CD)

Zeznania świadka L. K. (k. 269v, 270; płyta CD)

Powódka osiągnie wiek emerytalny w grudniu 2018 r.

Bezsporne

W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo podlegało uwzględnieniu jako zasadne zarówno w zakresie zgłoszonego roszczenia o przywrócenie do pracy jak i wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

W niniejszym postępowaniu powódka domagała się ochrony prawnej na podstawie przepisu art. 56 § 1 k.p., w myśl którego pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Inicjując postępowanie w sprawie powódka wniosła o przywrócenie do pracy u strony pozwanej na dotychczasowych warunkach oraz o zasądzenie od strony pozwanej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, które, zgodnie z art. 57 § 2 k.p. (znajdującym do powódki zastosowanie z uwagi na objęcie powódki ochroną przedemerytalną), przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy. Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości.

Rozstrzygając zasadność dochodzonego roszczenia, należało zatem ustalić, czy strona pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc czy rozwiązanie spełniało wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia, zachowania terminu), a następnie – jeżeli zostały zachowane wszelkie wymagania formalne – czy podana przyczyna rozwiązania umowy była rzeczywista i prawdziwa. Ponadto rolą Sądu było zbadanie, czy wskazana przyczyna rozwiązania umowy uzasadniała zastosowanie trybu z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Sąd zważył w pierwszej kolejności, że strona pozwana nie zachowała wszystkich przewidzianych prawem wymogów formalnych, dotyczących rozwiązywania umów o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Oświadczenie pracodawcy zostało co prawda złożone w formie pisemnej, do czego zobowiązuje art. 30 § 3 k.p., ponadto, w zgodzie z art. 30 § 4 k.p., wskazana została przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. Oświadczenie pracodawcy zawierało także pouczenie o przysługującym powódce prawie odwołania do sądu pracy. Nie doszło również, wbrew twierdzeniom powódki, do naruszenia przepisu art. 52 § 2 k.p., zgodnie z którym rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Każde ze zdarzeń, na które powołuje się pracodawca, wskazując je jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, miały miejsce w miesiącu marcu 2016 r., a więc w okresie mieszczącym się w terminie przewidzianym w art. 52 § 2 k.p.

Odnosząc się do wymogu przewidzianego w art. 30 § 4 k.p. wskazać należy, że dla uznania, że pracodawca spełnił rzeczony wymóg konieczne jest, by wskazana przyczyna rozwiązania umowy o pracę była konkretna i rzeczywista. Jak słusznie zważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2000 r. (I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618, Pr.Pracy 2001/1/33) naruszenie art. 30 § 4 k.p. 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. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, iż przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia ma umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści – odszkodowania lub przywrócenia do pracy (zob. wyrok SN z dnia 1 października 1997r., I PKN 315/97, OSNP 1998/14/427).

Strona pozwana skonstruowała oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z dnia 1 kwietnia 2016 r. w ten sposób, iż wyróżniła cztery punkty, w których wskazała, na czym polega zachowanie powódki stanowiące ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a pod każdym z punktów znalazło się rozwinięcie, mające stanowić uzasadnienie stanowiska pracodawcy w odniesieniu do każdego z zachowań powódki. Strona pozwana zarzuciła powódce: 1) nieprzestrzeganie ustalonego w zakładzie porządku pracy, w tym odmowę przyjęcia zakresu obowiązków pracowniczych; 2) uporczywe podważanie autorytetu pracodawcy; 3) uporczywe uchylanie się od wykonywania podstawowych obowiązków pracowniczych, w tym odmowę wykonania polecenia

służbowego; 4) ciężkie naruszenie obowiązku dbałości o zakład pracy, które doprowadziło w konsekwencji do całkowitej utraty zaufania.

Rozwijając pierwszy z zarzutów, strona pozwana wskazała, że powódka w dniu 3 marca 2016 r. jednoznacznie stwierdziła, iż odmawia przyjęcia zakresu obowiązków pracowniczych oraz wykonywania obowiązków pracowniczych. W dalszej części uzasadnienia przedmiotowego punktu strona pozwana skoncentrowała się na wyjaśnieniu, iż omawiany zakres obowiązków został odpowiednio zaktualizowany, i w żaden sposób nie wykraczał poza zakres umowy o pracę ani poza zakres wykonywanej pracy. Pracodawca podnosił także, że zachowanie powódki w znacznym stopniu utrudniało pracodawcy rzetelne prowadzenie zakładu pracy, wpływało na organizację pracy, a także demotywoowało pozostałych pracowników. Strona pozwana nie sprecyzowała jednak, w jaki sposób zachowanie powódki dezorganizowało pracę i prowadzenie zakładu pracy, ani jakich pracowników demotywoowało.

Odnosząc się do drugiego z zarzutów pod adresem powódki strona pozwana ograniczyła się do wskazania, że powódka nieustannie negowała decyzje pracodawcy (w tym przy innych pracownikach), kwestionowała zasadność decyzji pracodawcy w obecności innych pracowników, ostentacyjnie wyrażała swoje niezadowolenie z decyzji pracodawcy, pouczała innych pracowników i rozliczała ich z wykonywanych obowiązków. Pozwana spółka nie wyjaśniła jednak, jakie konkretne decyzje pracodawcy były przez powódkę negowane i kwestionowane, w obecności jakich (wymienionych z imienia i nazwiska) pracowników powódka wyrażała swoje negatywne opinie dotyczące przedmiotowych decyzji, w jaki sposób powódka wyrażała swoje niezadowolenie z decyzji pracodawcy, jakich pracowników pouczała i rozliczała itp.

Rozwijając wyrażony w punkcie 3 zarzut pracodawca wskazał, że w trakcie wykonywania pracy powódka nie dostarczała cotygodniowych raportów dotyczących prac, jakie miała wykonywać w bieżącym okresie. Strona pozwana dodała, że pomimo licznych upomnień w tym zakresie powódka celowo i w sposób umyślny nie przekazywała pracodawcy swoich raportów przez ponad miesiąc, co podkreśliła, a wręcz przyznała w piśmie skierowanym do prezesa zarządu z dnia 30 marca 2016 r. W pozostałej części uzasadnienia omawianego punktu pracodawca wskazywał, że jednym z podstawowych obowiązków pracowniczych jest obowiązek sumiennego świadczenia pracy i stosowania się do poleceń przełożonych, co wynika z art. 100 k.p., ponadto że zachowanie powódki w znacznym stopniu dezorganizowało pracę zarówno powódki, jak i innych pracowników spółki, a w konsekwencji zakładu pracy, a także, że brak możliwości uzyskania raportów od powódki naruszał interesy pracodawcy i całego zakładu pracy. Pracodawca nie wskazał jednak bezpośrednio, jakiego polecenia służbowego powódka nie wykonała.

Przechodząc dalej do omówienia czwartego z zarzutów wobec powódki pracodawca wskazał ogólnie, że pracodawca w żadnym stopniu nie może polegać na powódce, która swoim nielojalnym zachowaniem powoduje, że nie można jej zaufać, a odzwierciedleniem powyższego jest brak dbałości o dobro zakładu. Dalej strona pozwana odniosła się do dwóch zdarzeń, tj. skierowania przez powódkę do pracodawcy pisma za pośrednictwem pełnomocnika, któremu powódka udzieliła pełnomocnictwa we wszystkich sprawach przeciwko spółce (...) (co w ocenie pracodawcy prowadzi jednoznacznie do wniosku, że powódka w przyszłości będzie próbowała występować przeciwko pracodawcy), oraz proponowania przez powódkę pracownikowi pozwanej spółki, P. Z., pracy w konkurencyjnym zakładzie pracy. Pracodawca dodał, że z relacji wielu pracowników wynika, iż powódka wydaje polecenia pracownikom pomimo braku podległości służbowej (przy czym strona pozwana nie sprecyzowała, z relacji jakich pracowników powyższe wynika, ani jakie polecenia powódka wydaje). W dalszej części uzasadnienia pracodawca skoncentrował się na wyjaśnieniu, iż powódka nie spełnia podstawowych oczekiwań pracodawcy w zakresie wykonywanej przez siebie pracy, a zachowanie powódki nie mieści się w zakresie dozwolonej krytyki i naraża na szwank dobre imię zakładu pracy.

W ocenie Sądu z oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika wynikają jedynie cztery sprecyzowane przez pracodawcę okoliczności, stanowiące przyczynę rozwiązania stosunku pracy w tym trybie, tj. proponowanie przez powódkę P. Z. oferty pracy, zaniechanie przekazania przez powódkę raportów, odmowa przyjęcia zakresu obowiązków oraz udzielenie pełnomocnictwa we wszystkich sprawach przeciwko spółce (...) (przy czym co do ostatniej okoliczności strona pozwana wskazała, że nie było to bezpośrednią przyczyną rozwiązania stosunku pracy, a jedynie obrazuje ciąg zachowań). Wskazane przez pracodawcę okoliczności stanowiły

więc konkretyzację punktów 1, 3 i 4 oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, przy czym podkreślić należy, że nawet w tych punktach znakomita większość uzasadnienia pracodawcy koncentrowała się na przedstawieniu ogólnikowych, utartych i powierzchownych zwrotów i określeń. W żadnym zaś stopniu pracodawca nie skonkretyzował zarzutu zawartego w pkt 2 oświadczenia, tj. zarzutu uporczywego podważania autorytetu pracodawcy wśród innych pracowników E.. Jak już była mowa wyżej, w uzasadnieniu omawianego punktu pracodawca nie sprecyzował, jakie konkretne decyzje pracodawcy były przez powódkę negowane i kwestionowane, w obecności jakich (wymienionych z imienia i nazwiska) pracowników powódka wyrażała swoje negatywne opinie dotyczące przedmiotowych decyzji, w jaki sposób powódka wyrażała swoje niezadowolone z decyzji pracodawcy, jakich pracowników pouczała i rozliczała itp.

Kryterium konkretności wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę zostało więc przez pracodawcę spełnione jedynie częściowo. Dalszej ocenie Sądu, a więc ocenie koncentrującej się na przymiocie rzeczywistości wskazanych przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia i ich zasadności jako motywów zakończenia stosunku pracy w tym trybie podlegać będą więc wyłącznie wskazane wyżej cztery zdarzenia, które pracodawca zdołał skonkretyzować.

Przechodząc do badania merytorycznej zasadności rozwiązania przez pracodawcę z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika wskazać należy, że w myśl art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Przepis ten nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z wieloletniego doświadczenia orzeczniczego wynika jednak, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998/9/269).

Z powyższego wynika, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania umowy w tym trybie. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarzające zagrożenie dla interesów pracodawcy. Przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy brać pod uwagę zarówno stopień natężenia złej woli pracownika, jak i rozmiar szkody, jaką może pociągać za sobą naruszanie obowiązków pracowniczych. Natomiast ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

Zauważyć przy tym należy, że ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości wskazanej przyczyny spoczywał na stronie pozwanej (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i art. 232 zd. 1 k.p.c.).

Skonkretyzowane przez pracodawcę cztery okoliczności, o których była mowa wyżej, miały uzasadniać takie zarzuty pracodawcy kierowane pod adresem powódki, jak: nieprzestrzeganie ustalonego w zakładzie porządku pracy (w tym odmowa przyjęcia zakresu obowiązków pracowniczych), uchylanie się od wykonywania podstawowych obowiązków pracowniczych (w tym odmowa wykonania polecenia służbowego) oraz ciężkie naruszenie obowiązku dbałości o zakład pracy.

W tym miejscu wskazać należy, że mimo braku choćby przykładowego katalogu podstawowych obowiązków pracowniczych, określonego przez ustawodawcę, miejsce szczególne wśród przepisów określających powinności pracownika zajmuje przepis art. 100 k.p. Formułuje on uniwersalne standardy zachowań pracowników w stosunkach pracy, którym zazwyczaj, ze względu na ich doniosłość dla zabezpieczenia prawidłowego przebiegu procesów pracy, można nadać cechę podstawowości. W § 1 cytowanego artykułu przewidziano, iż pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. W § 2 rzeczonego przepisu ustawodawca wskazał do czego w szczególności zobowiązany jest pracownik. Pracodawca przywołał m.in. obowiązek przestrzegania czasu pracy

ustalonego w zakładzie pracy (art. 100 § 2 pkt 1 k.p.), przestrzegania ustalonego w zakładzie pracy porządku (art. 100 § 2 pkt 2 k.p.) dbania o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) czy przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.).

Gdyby więc przyjąć, że powódka w istocie dopuściła się zachowań, które naruszałyby ustalony w zakładzie pracy porządek, uchylała się od wykonywania podstawowych obowiązków pracowniczych (w tym od wykonania polecenia służbowego) czy też w sposób ciężki naruszyła obowiązek dbałości o zakład pracy niewątpliwie należałoby stwierdzić, że strona pozwana w sposób zasadny zastosowała tryb rozwiązania umowy o pracę przewidziany w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Nie sposób jednak nie odnieść się do powołanych przez stronę pozwaną okoliczności konkretyzujących powyższe zarzuty, adresowane do powódki.

W pierwszej kolejności Sąd poddał ocenie okoliczność nieprzyjęcia przez powódkę zakresu obowiązków, co strona pozwana zakwalifikowała jako nieprzestrzeganie ustalonego w zakładzie pracy porządku. Rozpatrując powyższy zarzut Sąd zważył, iż powódka pełniła w pozwanej spółce podwójną rolę – korporacyjną, wiążącą się z zajmowaniem stanowiska prezesa zarządu spółki, oraz pracowniczą, polegającą na jednoczesnym zajmowaniu stanowiska dyrektora spółki. W treści umowy o pracę, zawartej przez strony w dniu 1 stycznia 1997 r. wskazano, że obowiązki pracownika określone są przez kodeks handlowy, kodeks pracy, umowę spółki, regulamin zarządu spółki oraz regulamin organizacyjny. Z dniem 22 grudnia 2014 r. powódka, uchwałą Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników pozwanej spółki, została odwołana ze stanowiska prezesa zarządu pozwanej. Powyższe jednak w żaden sposób nie wpłynęło na treść pracowniczego stosunku łączącego strony, na podstawie którego powódka zajmowała stanowisko dyrektora spółki. Oznacza to, że od momentu zatrudnienia do momentu rozwiązania stosunku pracy przez stronę pozwaną, a więc do dnia 1 kwietnia 2016 r., stanowiskiem pracy powódki było stanowisko dyrektora spółki.

Powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim w okresie od dnia 30 września 2014 r. do dnia 23 marca 2015 r., a następnie od dnia 6 października 2015 r. do dnia 31 stycznia 2016 r. Już w momencie powrotu do pracy powódki z pierwszego ze zwolnień lekarskich strony rozpoczęły trwający, jak się później okazało, w zasadzie aż do momentu rozwiązania stosunku pracy proces negocjacji, dotyczący roli, jaką powódka miała pełnić w pozwanej spółce po odwołaniu jej ze stanowiska prezesa zarządu. Bezsprzeczne jest przy tym, że od miesiąca grudnia 2014 r. powódka podlegała szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy, przewidzianej w art. 39 k.p. Ta szczególna ochrona powodowała, że zmiana warunków zatrudnienia powódki (tak w przedmiocie warunków pracy, w tym stanowiska pracy, jak i warunków wynagradzania powódki) możliwa była wyłącznie w oparciu o porozumienie stron. Zgodnie bowiem z art. 43 k.p., pracownikowi, o którym mowa w art. 39 k.p., pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy lub płacy tylko wtedy, gdy wypowiedzenie stało się konieczne ze względu na: 1) wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której pracownik należy; 2) stwierdzoną orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy albo niezawinioną przez pracownika utratę uprawnień koniecznych do jej wykonywania. Nie wymaga szerszego komentarza konstatacja, w myśl której żadna z przewidzianych w art. 43 k.p. okoliczności nie ma miejsca w niniejszej sprawie.

Prowadzone przez strony we wskazanym wyżej okresie rozmowy, którym towarzyszyło wręczanie powódce przez pracodawcę pisemnego zakresu obowiązków, wymienianie przez strony szeregu pism, a także prowadzenie korespondencji e – mail stanowiło proces negocjacji stron, w wyniku którego strony miały dojść do porozumienia w przedmiocie miejsca powódki w pozwanej spółce. Niewątpliwie strony nie doszły jednak do porozumienia co do wszystkich kwestii stanowiących przedmiot negocjacji, a taka harmonia, stosując odpowiednio art. 72 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., jest konieczna dla stwierdzenia, że strony zawarły porozumienie w przedmiocie zmiany warunków pracy powódki.

Do zawarcia przedmiotowego porozumienia nie doszło także przez tzw. czynności konkludentne, o których stanowi art. 60 k.c. Co prawda powódka podejmowała niekiedy czynności związane z obsługą klientów flotowych, to jednak zachowanie powódki wynikało z dbałości o dobro zakładu pracy i interesy pracodawcy – powódka podejmowała się wszystkich bieżących i pilnych spraw, w tym też tych związanych ze sprzedażą, jednakże te ostatnie wykonywała

tylko w takim zakresie, w jakim posiadała do tego kompetencje, a więc przede wszystkim jako reprezentant pozwanej spółki. Nie sposób więc uznać, by powódka w sposób dostateczny ujawniała wolę przyjęcia oferty strony pozwanej i świadczenia pracy na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży flotowej, tym bardziej, że przez cały okres od powrotu z pierwszego ze zwolnień lekarskich do rozwiązania stosunku pracy w licznych pismach, rozmowach i wiadomościach e – mail do pracodawcy dawała wyraz swojemu negatywnemu stanowisku co do oferty pracodawcy.

Pracodawca niewątpliwie zdawał sobie sprawę, iż wręczenie powódce jednostronnego oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy lub płacy stanowiłoby naruszenie przepisów prawa. Pracodawca podjął więc próbę niejako obejścia przepisów prawa, decydując się na wielokrotne wręczenie powódce zakresu obowiązków na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży flotowej, co jest naganne tym bardziej, że strona pozwana następnie uczyniła powódce zarzut nieprzyjęcia powyższego zakresu obowiązków. Na powódce, co należy podkreślić z całą stanowczością, nie spoczywał obowiązek wyrażenia zgody na przyjęcie powyższego stanowiska, a co za tym idzie – przyjęcia sporządzonego przez pracodawcę pisemnego zakresu obowiązków. Strona pozwana była uprawniona jedynie do doprecyzowania zakresu obowiązków, jakie spoczywały na powódce jako na dyrektorze pozwanej spółki, niewątpliwie natomiast nie posiadała uprawnienia do narzucenia powódce przyjęcia zakresu obowiązków na stanowisku całkowicie różnym od zajmowanego przez powódkę.

Sąd nie dopatrył się przy tym złej woli po stronie powódki, która konsekwentnie odmawiała zawarcia porozumienia co do zmiany warunków zatrudnienia w pozwanej spółce. Słusznie bowiem powódka sygnalizowała, co znalazło potwierdzenie w zeznaniach świadków, że skuteczna i przynosząca oczekiwany efekt realizacja obowiązków na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży flotowej wymaga posiadania przez pracownika niezwykle obszernego zasobu wiedzy co do produktów, cen, obsługi systemów, dotrzymywania procedur związanych z rozliczeniami transakcji, a wiedza ta pochodzić powinna ze szkoleń, na które powódka nigdy nie została przez pracodawcę skierowana.

Wyraźnie należy w tym miejscu także podkreślić iż w realiach niniejszego ustalonego stanu faktycznego sprawy- strona pozwana nigdy skutecznie nie powierzyła powódce obowiązków specjalisty ds. sprzedaży flotowej sprzedawcy a w obrocie prawnym nie istnieje dokument powierzający powódce inne stanowisko niż te określone umową o pracę, która została przez pracodawcę rozwiązana bez wypowiedzenia.

Odnosząc się do drugiego z zarzutów strony pozwanej, tj. zarzutu nieprzedstawienia przez powódkę raportów tygodniowych, co miało przesądzać o uchyleniu się powódki od wykonywania podstawowych obowiązków pracowniczych (w tym od wykonania polecenia służbowego) Sąd wskazuje po pierwsze, że sprecyzowanie, o jakie polecenie służbowe chodziło, nastąpiło dopiero w treści odpowiedzi na pozew. Sąd uznał jednak, że z okoliczności sprawy można wywnioskować, iż w dniu 1 kwietnia 2016 r., a więc w dniu złożenia przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, powódka powinna mieć świadomość, iż zarzut pracodawcy dotyczy polecenia prezesa zarządu pozwanej spółki z dnia 29 marca 2016 r. w przedmiocie dostarczenia prezesowi do dnia 30 marca 2016 r. zaległych raportów pracowniczych.

Przechodząc zaś do badania trafności powołania się przez pracodawcę na niedostarczenie przez powódkę raportów jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę Sąd wskazuje, że w istocie powódka nie dostarczyła pracodawcy raportów jedynie z okresu 15 – 19 lutego 2016 r., 22 – 26 lutego 2016 r., przy czym we wskazanym okresie powódka nie wykonywała czynności, które mogłyby ująć w raportach (te bowiem miały dotyczyć czynności podjętych w zakresie sprzedaży flotowej). W okresie tym, jak wyjaśniła powódka, wykonywała zadania wynikające z bieżących potrzeb salonu i udzielanych jej ad hoc wytycznych przez M. B.. Sąd powyższym wyjaśnieniom powódki dał wiarę biorąc pod uwagę okoliczność, iż powódka wywiązywała się z nałożonego przez prezesa zarządu pozwanej spółki obowiązku raportowania czynności związanych ze sprzedażą flotową z okresów, kiedy powódka faktycznie wykonywała takie czynności (o czym świadczy przekazanie przez powódkę raportów m.in. za okres od 1 do 18 marca 2016 r.).

Abstrahując od powyższego, w ocenie Sądu obowiązek raportowania jako wtórny do obowiązku wykonywania czynności związanych z konkretnym stanowiskiem pracy nie może zostać w niniejszej sprawie zakwalifikowany jako podstawowy obowiązek pracowniczy, do czego starała się przekonać strona pozwana, zawierając w treści

uzasadnienia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia stwierdzenie, iż dostarczenie przedmiotowych raportów wynikało bezpośrednio z regulaminu pracy jak i zakresu obowiązków Pani E. S., a ponadto że (...) takie wymagania (w postaci dostarczania raportów) stawiane pracownikowi były powszechnie stosowane w zakładzie pracy jak i akceptowalne przez pozostałą część załogi. Wskazane twierdzenia strony pozwanej nie znalazły potwierdzenia w materiale dowodowym zgromadzonym w niniejszej sprawie. Ponadto strona pozwana nie zdołała wykazać, by omawiane zaniechanie powódki skutkowało dezorganizacją pracy powódki i innych pracowników spółki, a w konsekwencji zakładu pracy, co mogłoby się przełożyć na bezpośrednie naruszenie interesów pracodawcy.

W następnej kolejności pracodawca, rozwiązując z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia, powołał się na rozmowę powódki z pracownikiem pozwanej spółki P. Z., w trakcie której powódka miała oferować P. Z. pracę w konkurencyjnej firmie. Wskazana przez pracodawcę sytuacja okazała się zgodna ze stanem faktycznym jedynie częściowo. W istocie bowiem powódka rozmawiała z P. Z. odnośnie świadczenia pracy w innej firmie, jednakże okoliczności i przebieg rozmowy były zgoła odmienne od tych, które prezentuje strona pozwana. Powódka proponowała P. Z., który wyrażał swoje niezadowolenie z pracy w pozwanej spółce, by ten podjął się prowadzenia, po godzinach pracy u strony pozwanej, prowadzenia szkoleń z zakresu lakiernictwa i blacharstwa. Nie zostało wykazane w niniejszym postępowaniu, by powódka, powołując się na swoje koneksje w branży, namawiała P. Z. do przejścia do konkurencyjnego zakładu pracy. Co znamienne, ani z treści notatki służbowej z dnia 31 marca 2016 r., spisanej na okoliczność przebiegu rozmowy P. Z. z prezesem zarządu, w trakcie której P. Z. miał przekazać prezesowi zarządu informacje o zachowaniu powódki, ani z zeznań samego P. Z. nie wynika, na czym konkretnie miała polegać propozycja powódki, tj. o jakim konkurencyjnym zakładzie pracy miała być mowa, o jakich stawkach wynagrodzenia, stanowisku pracy, dacie przejścia itp., co nie pozwala Sądowi uznać przedmiotowych zeznań za potwierdzenie okoliczności, stanowiących przedmiot zarzutu ze strony pracodawcy pod adresem powódki. Świadek K. P. wskazał ponadto przed tut. Sądem, że w rozmowie z P. Z. „pojawił się jakiś wątek szkoleniowy”.

Jednocześnie na podstawie wyjaśnień powódki oraz zeznań świadka J. D. (2) Sąd ustalił iż powódka w istocie chciała pomóc w wytypowaniu osób do przeprowadzenia szkolenia dla pracowników blacharni i lakierni. Kluczowe dla oceny tak postawionego zarzutu jest także to że pracodawca w ogóle zaniechał skonfrontowania informacji pozyskanych od pracownika Z. ze stanowiskiem powódki, dając jej tym samym możliwość złożenia wyjaśnień, ustosunkowania się do twierdzeń świadka. Powyższe stoi w sprzeczności z zasadą stosowania trybu dyscyplinarnego z dużą ostrożnością po wszechstronnym zweryfikowaniu wszelkich okoliczności mających być przedmiotem oceny pracodawcy czy pracownik dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Przechodząc wreszcie do zarzutu koncentrującego się wokół stwierdzeń, że skoro powódka udzieliła pełnomocnictwa, w treści którego umocowała pełnomocnika do reprezentacji powódki we wszystkich sprawach przeciwko spółce (...), to automatycznie powódka dała wyraz chęci występowania w przyszłości przeciwko pracodawcy, Sąd wskazuje, że przedmiotowy zarzut można zakwalifikować co najmniej jako nadużycie ze strony pracodawcy, a konstatację, iż udzielenie pełnomocnictwa jest równoznaczne z chęcią zwrócenia się przeciwko pracodawcy jako bezpodstawną. Należy się zgodzić z powódką, że nawet gdyby w istocie planowała ona wystąpienie na drogę sądową przeciwko pracodawcy (czemu jednak powódka stanowczo przeczyła), to uprawnienie do korzystania z drogi sądowej zagwarantowane zostało każdemu obywatelowi, a więc i powódce, już w Konstytucji RP. Powódka podpisała druk pełnomocnictwa o standardowej treści, przedłożony przez pełnomocnika, w żaden sposób nie naruszając w ten sposób interesów pracodawcy.

Abstrahując od powyższego, strona pozwana wskazała wprost w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, że udzielenie przez powódkę przedmiotowego pełnomocnictwa nie stanowiło bezpośredniej przyczyny rozwiązania stosunku pracy, a zatem okoliczność tę Sąd oceniał jedynie ubocznie.

Podsumowując powyższe rozważania Sąd doszedł do przekonania, że przedstawione przez stronę pozwaną przyczyny, którymi strona umotywowała rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia umowy o pracę okazały się częściowo niekonkretne, a w pozostałym zaś zakresie nierzeczywiste i nieuzasadniające rozwiązania stosunku pracy w trybie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Podkreślić należy raz jeszcze, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest szczególnym trybem rozwiązania stosunku pracy, który powinien być przez pracodawcę stosowany z najwyższą ostrożnością. Za taką ostrożność w ocenie Sądu nie można uznać zachowania strony pozwanej, która nie podjęła się skonfrontowania z powódką okoliczności stanowiących przedmiot stawianych powódce zarzutów, przede wszystkim co do rzekomego oferowania przez powódkę pracownikowi spółki pracy u podmiotu konkurencyjnego. Pracodawca ograniczył się do sformułowania zarzutu pod adresem powódki w oparciu wyłącznie o doniesienia zainteresowanego pracownika, który nie potrafił wskazać żadnych konkretnych okoliczności sprawy. Co prawda w kodeksie pracy nie wyrażono *expressis verbis* obowiązku pracodawcy wysłuchania pracownika przed wręczeniem mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, to jednak przeprowadzenie rozmowy wyjaśniającej jawi się jako oczywiste z uwagi na szczególny tryb, jakim jest rozwiązanie stosunku pracy na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Przed podjęciem decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie pracodawca powinien mieć pewność, że stawiane pracownikowi zarzuty są rzeczywiste i zgodne z prawdą. Wysłuchanie pracownika przed dyscyplinarnym rozwiązaniem umowy o pracę jest więc czynnością korzystną dla obu stron stosunku pracy – z jednej strony może uchronić pracownika od zwolnienia w tym trybie (gdy zdoła on przekonać pracodawcę, że jego działania bądź zaniechania nie stanowią ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych), z drugiej zaś – chronią pracodawcę przed ewentualną odpowiedzialnością aktualizującą się w przypadku niezgodnego z prawem bądź nieuzasadnionego skorzystania z trybu art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Ponadto kodeks pracy umożliwia pracodawcy zdyscyplinowanie pracownika także w inny sposób, niż tylko poprzez wręczenie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, przewidując w takich sytuacjach możliwość stosowania wobec pracownika kar porządkowych. Na marginesie zauważyć należy, że ustawa wymaga uprzedniego wysłuchania pracownika przed zastosowaniem kary porządkowej, a więc środka dyscyplinującego o dużo mniejszej doniosłości niż dyscyplinarne rozwiązanie stosunku pracy – tym bardziej więc zasadnym, a nawet koniecznym, wydaje się wysłuchanie pracownika przed rozwiązaniem umowy o pracę w trybie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., czego w niniejszej sprawie zabrakło.

W toku niniejszej sprawy strona pozwana powoływała się na dalsze okoliczności, które w jej ocenie uzasadniać miały rozwiązanie z powódką umowy o pracę. Strona pozwana wskazywała na takie okoliczności jak zajmowanie się przez powódkę sprawami prywatnymi w czasie pracy (organizacja turnieju tenisowego) czy też świadome i celowe doprowadzenie przez powódkę do rezygnacji klientów salonu z zakupu samochodów, a także doprowadzenie do utraty przez salon pozwanej spółki statusu salonu autoryzowanego marki S..

W pierwszej kolejności podkreślić należy, że w doktrynie i orzecznictwie ugruntowany stał się już pogląd, zgodnie z którym pracodawca nie może uzupełnić braku wskazania konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika po wniesieniu powództwa o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., sygn. akt I PKN 423/98, OSNAPiUS 1999, Nr 24, poz. 789). Wskazanie w pisemnym oświadczeniu zakładu pracy przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. przesądza o tym, że spór przed organem orzekającym toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w tym pisemnym oświadczeniu, a zakład pracy pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać natychmiastowy tryb rozwiązania stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 września 1980 r., sygn. akt I PRN 86/80, L.). Niedopuszczalne jest zatem postępowanie strony pozwanej, która, przywołując w toku postępowania dodatkowe okoliczności, próbuje niejako „uzupełnić” wskazane w treści pisemnego oświadczenia z dnia 1 kwietnia 2016 r. punkty, w których sformułowane zostały w sposób ogólny zarzuty pod adresem powódki. Przywoływane zatem przez stronę pozwaną w toku niniejszej sprawy okoliczności, które miały świadczyć o dopuszczeniu się przez powódkę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, muszą pozostać bez wpływu na rozstrzygnięcie niniejszej sprawy.

Sąd zważył ponadto, że nawet gdyby strona pozwana na przedmiotowe okoliczności powołała się już w treści pisemnego oświadczenia, to i tak nie przesądziłyby one o uznaniu stanowiska pracodawcy za zasadne. Po pierwsze bowiem, organizacją branżowego turnieju tenisowego powódka zajmowała się od lat na polecenie B. Ż., czego K.

P. musiał mieć świadomość. Po drugie zaś, organizacja przedmiotowego turnieju nie była czynnością prywatną – turniej ten był bowiem organizowany corocznie dla branży motoryzacyjnej i związany był immanentnie ze stanowiskiem pracy powódki i K. P.. Dalej wskazać należy, że strona pozwana nie wykazała, by winę za natychmiastowe rozwiązanie Umowy Serwisowej S. przez partnera strony pozwanej ponosiła powódka. Jak się ponadto okazało, rozwiązanie przedmiotowej umowy z uwagi na rzekome kilkukrotne nieprzejsie przez salon testów warsztatowych było niezasadne, a autoryzacja została przywrócona. Powódka w sposób przekonujący nakreśliła także okoliczności towarzyszące niezłożeniu przez klientów W. i K. zamówień na samochody w salonie pozwanej spółki wykazując, że nie ponosiła ona za te sytuacje żadnej odpowiedzialności.

Nie potwierdził się także precyzowany już w toku niniejszego postępowania zarzut, koncentrujący się wokół twierdzeń, iż powódka w sposób uporczywy podważała autorytet pracodawcy wśród innych pracowników pozwanej spółki. Co prawda powódce zdarzało się wyrażać swoją opinie o poziomie zarobków w pozwanej spółce czy porównywać aktualną sytuację w spółce ze stanem, jaki panował w okresie, gdy powódka pełniła funkcję prezesa zarządu, to jednak w ocenie Sądu takie oświadczenia powódki, oceniane przez pryzmat okoliczności, w jakich były składane, mieszczą się w granicach dopuszczalnej krytyki pracodawcy. Krytyka powódki charakteryzowała się bowiem odpowiednią formą wypowiedzi, nie dezorganizowała prac i umożliwiała normalne funkcjonowanie zakładu pracy oraz realizację jego zadań (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2006 r., sygn. akt II PK 76/06, Legalis). Ponadto rozżalenie powódki, które mogło motywować powódkę do wyrażania swoich opinii odnośnie pracodawcy, jest w okolicznościach niniejszej sprawy zrozumiałe.

Odnosząc się wreszcie do sformułowanego przez stronę pozwaną zarzutu naruszenia art. 8 k.p. Sąd wskazuje, że nie podziela stanowiska strony pozwanej w tym zakresie. Wobec powódki, podlegającej ochronie przedemerytalnej, na mocy art. 45 § 3 w zw. z art. 56 § 2 k.p. nie ma zastosowania art. 45 § 2 k.p., a więc sąd pracy nie może nie uwzględnić żądania powódki przywrócenia do pracy.

Strona pozwana sygnalizowała, że zgłoszone przez powódkę roszczenie przywrócenia do pracy stanowi nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 k.p., jeśli wziąć pod uwagę, że powódka doprowadziła do fatalnej kondycji finansowej pozwanej spółki oraz dopuszczała się krytykowania pracodawcy. Sąd zważył po pierwsze, że stawianych tez strona pozwana nie zdołała w toku postępowania wykazać. Co prawda w piśmiennictwie ugruntował się pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 8 stycznia 2007 r. (I PK 104/06, Lex nr 280757), że w sytuacji, gdy zgłoszone żądanie jest oceniane jako sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, wówczas na podstawie art. 477¹ k.p.c. może być uwzględnione roszczenie alternatywne, mimo że pracownik nie zgłosił takiego żądania i mimo że art. 45 § 2 k.p. nie ma zastosowania wobec pracowników objętych szczególną ochroną trwałości stosunku pracy (art. 45 § 2 k.p.), to jednak za sprzeczną ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach Sąd Najwyższy uznał m.in. próbę uczynienia z tego prawa użytku, gdy pracownik nie chce i ze względów zdrowotnych nie może na tym stanowisku wykonywać części normalnych zadań (por. wyrok SN z dnia 9.12.1998r., I PKN 502/98, OSNP 2000/3/107), a także sytuację, gdy z żądaniem przywrócenia do pracy zgłasza się pracownik, podlegający ochronie ze względu na wiek przedemerytalny, który niewłaściwie wykonywał swoje obowiązki, a swoim zachowaniem spowodował utratę zaufania pracodawcy (por. wyrok SN z dnia 5.07.2005r., I PK 251.04, Lex nr 163529).

Oddalenie – na podstawie art. 8 k.p. – roszczenia o przywrócenie do pracy pracownika podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy, gdy rozwiązanie to w sposób oczywisty naruszało prawo, może mieć więc miejsce wyjątkowo, w okolicznościach szczególnie rażącego naruszenia przez pracownika obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa. Roszczenia o przywrócenie do pracy można uznać za niezasadne, jeżeli zachowanie pracownika było naganne w takim stopniu, że jego powrót do pracy mógłby wywołać zgorzniecie innych zatrudnionych pracowników, a naruszenie przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia nie było poważne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2011 r., sygn. akt I PK 112/10, Legalis).

Gdyby więc zachowanie powódki stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, wówczas żądanie przywrócenia do pracy mogłoby zostać ocenione jako nadużycie prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 czerwca 1998 r., sygn. akt I PKN 215/98, Legalis). Jednakże, w ocenie Sądu, brak było rzeczywistych podstaw do przyjęcia wskazanej oceny, a tym samym do rozwiązania z powódką umowy o pracę. Postawione powódce w niniejszej sprawie zarzuty, kwalifikowane przez stronę pozwaną jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, są zdaniem Sądu mało przekonujące, a ich zasadność wątpliwa.

Ponadto Sąd nie może zgodzić się z twierdzeniem strony pozwanej, która wskazywała, że przywrócenie powódki do pracy spowoduje na nowo odtworzenie sytuacji konfliktowej między stronami.

Po pierwsze, z prawdopodobieństwem graniczącym z pewnością można przypuszczać, iż któraś ze stron niniejszego postępowania odwoła się od wyroku Sądu I instancji, przywracającego powódkę do pracy. Tym samym, moment ewentualnego fizycznego przywrócenia powódki do pracy oddali się w czasie do momentu rozstrzygnięcia sprawy przez Sąd II instancji, a powódka uprawnień emerytalne uzyska już w miesiącu grudniu 2018 r. O ile więc niniejsze rozstrzygnięcie zostanie utrzymane, powódka powróci do pracy u strony pozwanej najwyżej na kilka miesięcy (bowiem, jak wskazywała powódka, jedynym jej celem jest uzyskanie stażu pracy umożliwiającego otrzymywanie świadczeń emerytalnych, a zatem świadczenie pracy do grudnia 2018 r.).

Po drugie zaś, strona pozwana konsekwentnie utrzymywała, że między stronami nie istniał żaden konflikt ani osobiste animozje, które mogłyby mieć wpływ na podjęcie decyzji o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę.

Zwrócić także należy uwagę, iż ewentualne sytuacje konfliktowe na które powołuje się strona pozwana dotyczyły relacji powódki z poprzednim prezesem zarządu P. a w żaden sposób nie dotyczą relacji powódki z obecną prezes M. Ż. (1), z którą powódka stykając się uprzednio w środowisku pracy zachowywała relacje poprawne.

W ocenie Sądu zasady współzycia społecznego zostałyby naruszone właśnie wówczas, gdyby Sąd nie przywrócił powódki, świadczącej pracę na rzecz pozwanej spółki z najwyższą starannością i oddaniem od przeszło 37 lat, do pracy i nie przyznał powódce wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, a zamiast tego zasądził na rzecz powódki ryczałtowe odszkodowanie, którego wartość byłaby nieporównanie niższa od wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, a ponadto okres pozostawania bez pracy nie zostałby zaliczony do stażu pracy, mającego znaczenie dla świadczeń emerytalnych – i to wszystko w sytuacji, gdy naruszenia prawa dopuściła się strona pozwana, wręczając powódce rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, które okazało się nieuzasadnione, a nie powódka, której zachowania nie można zakwalifikować jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Rozpoznając niniejszą sprawę Sąd oparł się na całokształcie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, tj. na dowodach z dokumentów, wskazanych w treści uzasadnienia, których wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości stron ani Sądu, a także na dowodach z zeznań świadków: J. C., P. M., J. O., E. O., J. D. (2), M. Ż. (3), L. K., J. U., J. Ł., K. M., J. D. (1), B. Ż., M. Ż. (2), P. Z., A. K., M. B. i K. P., oraz na dowodzie z przesłuchania stron, w tym za stronę pozwaną M. Ż. (1). Sąd ocenił zeznania świadków i stron za wiarygodne w zakresie, w jakim znajdowały one potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, a ponadto w zakresie, w jakim odnosiły się do faktów, a nie ocen świadków. Z uwagi na powyższe Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka B. Ż. i K. P. w zakresie, w jakim wskazywali oni, że obowiązek raportowania był powszechnym obowiązkiem w całym holdingu.

Mając powyższe na uwadze Sąd uwzględnił roszczenia powódki, tj. roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach, czyli na warunkach ustalonych w umowie o pracę z dnia 1 stycznia 1997 r., zmodyfikowanej co do wysokości wynagrodzenia aneksem z dnia 2 lipca 1997 r. – na podstawie art. 56 § 1 k.p., o czym orzeczono jak w **pkt I sentencji wyroku**, oraz o zasądzenie na rzecz powódki wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy na podstawie art. 57 § 2 k.p. w łącznej kwocie 119 164,69 zł brutto, o czym orzeczono jak w **pkt II sentencji wyroku**. Wartość zasądanego wynagrodzenia Sąd ustalił na podstawie zaświadczenia o wynagrodzeniu powódki,

przedstawionego przez stronę pozwaną, które nie było kwestionowane przez żadną ze stron. Na dzień zamknięcia rozprawy powódka pozostawała bez pracy przez 12 miesięcy i jeden tydzień.

Należy także z całą stanowczością zaznaczyć że przywrócenie do pracy nie następuje na stanowisko specjalisty ds. sprzedaży flotowej bo tego stanowiska powódka nigdy nie objęła- skutecznie nie powierzono jej tej obowiązków (nie ma wypowiedzenia zmieniającego, angażu, porozumienia stron w tym zakresie) . Bez znaczenia pozostaje więc okoliczność czy to stanowisko u strony pozwanej istnieje czy nie.

Pracodawca rozwiązał bez wypowiedzenia z powódką umowę o pracę z dnia 1 stycznia 1997 r., zmodyfikowaną co do wysokości wynagrodzenia aneksem z dnia 2 lipca 1997 r. Także świadectwo pracy powódki nie wskazuje innego odmiennego stanowiska pracy powódki niż to określone w cytowanej umowie o pracę.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu jak **w punkcie III sentencji wyroku** znajdowało oparcie w treści art. 98 § 1 kpc. To pozwaną jako stronę przegrywającą sprawę obciążał obowiązek zwrotu kosztów procesu. Powódka była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, a zatem strona pozwana zobowiązana była zwrócić poniesione przez powódkę koszty zastępstwa procesowego. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika będącego radcą prawnym została ustalona na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 (360 zł - co do roszczenia o przywrócenie do pracy) oraz § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 6 (5 400 zł, co do roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy) Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804).

W punkcie IV sentencji wyroku, działając na podstawie art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2014.1025) Sąd nakazał stronie pozwanej uiszczenie na rzecz Skarbu Państwa kwoty 7.459 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy (na wstępie procesu). Powyższą kwotę Sąd ustalił, mając na uwadze ustaloną ostatecznie przed zamknięciem przewodu sądowego wartość przedmiotu sporu.

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak na wstępie.