

sygn. akt IV P 197/15

dnia 10 lutego 2017r.

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Sąd Rejonowy w Goleniowie, Wydział IV Pracy

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Sądu Rejonowego Ireneusz Bolechowski

Ławnicy: Celina Chłopek, Joanna Frasońska

Protokolant: Kinga Król

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 27 stycznia 2017r. sprawy

z powództwa M. W.

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

o przywrócenie do pracy

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powódki M. W. na rzecz pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. kwotę 1.735,- zł. ( jeden tysiąc siedemset trzydzieści pięć złotych ) z tytułu zwrotu kosztów postępowania, w tym kwotę 180,- zł. ( sto osiemdziesiąt złotych ) z tytułu zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. koszty sądowe ponosi Skarb Państwa.

sygn. akt IV P 197/15

## UZASADNIENIE

Powódka **M. W.** wniosła w dniu 2 października 2015r. pozew ( k. 2 – 6 akt ) przeciwko **(...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K.** Domagała się w nim:

- przywrócenia powódki do pracy na poprzednio zajmowanym stanowisku;
- zasądzenia od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa radcowskiego według norm przypisanych.

W uzasadnieniu powódka wskazała m. in., że:

- w dniu 15 maja 2006r. powódka zawarła z pozwaną umowę o pracę. W trakcie zatrudnienia powódka uzyskiwała pochwały oraz stopniowo awansowała na wyższe stanowiska. Od 2012r. powódka objęła stanowisko kierownika produkcji.
- w lutym 2015r. powódka odbyła ze swoim przełożonym rozmowę, w której przedstawił on swoje zastrzeżenia co do jej pracy oraz oczekiwania. Został uzgodniony sposób ich osiągnięcia, który miał polegać na comiesięcznych spotkaniach, obserwacji procesu itp.

- w dniu 25 września 2015r. powódce zostało wręczone wypowiedzenie umowy o pracę. Zdaniem powódki sposób określenia przyczyn wypowiedzenia, ich szerokość i rodzajowy charakter, powoduje, iż nie sposób się do nich realnie odnieść i jest niezgodny z art. 30 k. p.

W odpowiedzi na pozew ( k. 91 – 94 akt ) pozwana wniosła o:

- oddalenie powództwa;

- zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwana podniosła m. in., że twierdzenie strony powodowej, że sposób określenia przyczyn wypowiedzenia, ich szerokość i rodzajowy charakter uniemożliwia realne odniesienie się do nich, jest bezpodstawne. W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 23 września 2015r. zostały bowiem wskazane dwie przyczyny wypowiedzenia, a zatem dwie kategorie zdarzeń, które następnie szczegółowo rozwinięto poprzez wypunktowanie rodzajów naruszeń obowiązków pracowniczych, których dopuściła się powódka w stosunkach z podwładnymi oraz jej braków w zakresie kompetencji na stanowisku kierownika produkcji.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Od dnia 15 maja 2006r. strony łączył stosunek pracy. Od 2008r. powódka objęła u pozwanej stanowisko kierownika produkcji.

**Dowód:** umowa o pracę na okres próbny z dnia 15 maja 2006r. – k. 17 akt; umowa o pracę na czas określony z dnia 26 lipca 2006r. – k. 18 akt; porozumienia zmieniające – k. 19, 21 – 26, 46 - 49 akt; umowa o pracę na czas nieokreślony – k. 20 akt.

Bywały sytuacje, gdy powódka niewłaściwie traktowała swoich podwładnych, co polegało na tym, że:

- gdy pracownikowi zdarzyła się jakaś pomyłka, to powódka potrafiła w swoim biurze dzielonym z brygadzystami, wyzywać podwładnego, używając przy tym wobec niego wulgaryzmów. Po takich zdarzeniach operatorka maszyn J. M. wychodziła z biura zapłakana, a powódka nigdy jej nie przeprosiła.

- często na hali produkcyjnej powódka odnosiła się wulgarnie i opryskliwie do podległych pracowników w obecności innych zatrudnionych.

- krzyczała na brygadzystów i wyzywała ich.

- gdy pracownicy narzekali na tempo pracy, to powódka wskazywała im, że na ich miejsce jest wielu innych chętnych.

- gdy operatorka maszyn W. C. zgłosiła powódce, iż nie może wziąć udziału w wyjeździe służbowym do Czech, bo nie ma z kim zostawić małego dziecka, to powódka jej odpowiedziała, żeby w takim razie je oddała do domu dziecka.

- powódka zaprosiła do swojego biura podwładną W. C., aby sprawdzić jej uprawnienia, i gdy to już zrobiła, to powiedziała do pracownicy, aby ta „wypierdalała” z biura.

- wywoływała strach u pracownicy E. T., gdyż na nią krzyczała, wyzywała ją i szarpała. Wskutek takich zachowań powódki był okres, że E. T. bała się chodzić do pracy, nawet z uwagi na lęk przed powódką leczyła się psychiatrycznie.

- szantażowała pracowników, mówiąc, że jak im się coś nie podoba, to mogą odejść, a na ich miejsce jest wielu chętnych.

**Dowód:** zeznania świadka J. M. – k. 127 – 128 akt; zeznania świadka W. C. – k. 129 akt; zeznania świadka E. T. – k. 130 – 131 akt; zeznania świadka B. D. (1) – k. 165 – 166 akt; zeznania świadka A. B. (1) – k. 165v – 166 akt; zeznania świadka I. S. – k. 214 – 214v akt; zeznania świadka D. K. – k. 215 – 216 akt.

W 2013r. pracownik działu logistyki N. S. była świadkiem, jak w trakcie warsztatów dotyczących wdrożenia pracowników przy linii produkcyjnej powódka coś mówiła do jednej z pracownic szarpiąc ją jednocześnie za ramiona. Szarpana osoba się popłakała i poszła do łazienki.

**Dowód:** zeznania świadka N. S. – k. 194v – 195 akt.

Pracownik pozwanej I. S. w 2011r. zaobserwowała, jak brygadzistka C. J., która wypełniła anonimową ankietę satysfakcji została poproszona przez powódkę o przekazanie jej tej ankiety. I. S. zwróciła wówczas powódce uwagę na to, że takie ankiety mają przecież anonimowy charakter. Wówczas powódka obruszona odezwała się słowami, że „gównu ją to powinno obchodzić”.

**Dowód:** zeznania świadka I. S. – k. 214 – 214v akt.

Część swoich podwładnych powódka traktowała lepiej, a drugą część gorzej. Jeśli ktoś podpadł powódce lub przebywał za zwolnieniu lekarskim, to otrzymywał gorszą pracę do wykonania. Pracownicy lubiani przez powódkę, nawet gdy korzystali ze zwolnień chorobowych, to nie byli kierowani do cięższych zadań.

**Dowód:** zeznania świadka A. B. (1) – k. 165v – 166 akt.

Od stycznia 2013r. nowym dyrektorem zakładu został R. B.. Zaczęły do niego docierać skargi podwładnych powódki, przede wszystkim operatorów, o ich niewłaściwym traktowaniu przez powódkę, o niewłaściwej komunikacji. Pracownicy również skarżyli się na nierówne traktowanie, na wywieranie na nich presji. Mówili, że nie mile jest widziane korzystanie przez nich ze zwolnień lekarskich. Źle oceniali współpracę z powódką, czuli się zastraszeni. Przeprowadzał on spotkania z pracownikami, aby się zorientować, jak są traktowani przez przełożonych.

R. B. otrzymywał również informacje od pracowników innych działów o złej współpracy z działem produkcji. Osoby te mówiły, że jest opór co do wprowadzania zmian, innowacyjności i doskonalenia procesów. Skarżyli się też na to, że w dziale produkcji cała władza skupiona jest w gestii powódki. Twierdzili, że powódka nie cedowała odpowiedzialności na pracowników niższego szczebla, a to prowadziło do wydłużenia procesu decyzyjnego. Nie można było bowiem niczego załatwić z innymi pracownikami działu np. brygadzistami, tylko wszystko musiało przejść przez powódkę.

Do R. B. dochodziły także informacje, że jeśli ktoś z innych działów wychodził do powódki z propozycją wprowadzenia jakichś nowocześnień, czy poprawy współpracy, to powódka na to nie przystawała.

Kierownikowi R. B. brakowało u powódki proaktywności rozumianej jako szukanie nowych rozwiązań, sposobów doskonalenia produkcji. Przez okres zarządzania przez niego zakładem, z działu produkcji nie wyszedł żaden ulepszający pomysł.

**Dowód:** zeznania świadka J. M. – k. 127 – 128 akt; zeznania świadka R. B. – k. 240 – 242v akt.

W lutym 2015r. R. B. przesłał powódce maila ze swoimi uwagami. Powodem jego napisania było wcześniejsze spotkanie R. B. z operatorami z działu produkcji, którzy wystosowali szereg zastrzeżeń wobec powódki i prosili o interwencję. Zarzuty dotyczyły bardzo wielu kwestii, w tym m., in. robienia trudności w korzystaniu z urlopów na żądanie; nierównego traktowania pracowników przy ustalaniu grafiku zmian; dawania do zrozumienia, że nie mile widziane są zwolnienia lekarskie; udzielania pracownikom uwag w niewłaściwy sposób, bez poszanowania ich godności np. krzycząc, używając niecenzuralnych słów; nierównego traktowania w procesie podwyżek.

W odpowiedzi na tę prośbę R. B. spotkał się z powódką i przedstawił jej zarzuty załogi, a następnie, aby nic nie umknęło, jeszcze ujął je w mailu.

W zdecydowanej większości powódka zareagowała na zarzuty zaprzeczaniem i usprawiedliwianiem swojej postawy. Częściowo jednak rozmowa z powódką przyniosła pozytywne rezultaty. Na kolejnym spotkaniu operatorzy sygnalizowali R. B., że jest poprawa w zachowaniu powódki.

Pozytywna korekta w postawie powódki miała charakter krótkoterminowy. R. B. ponownie zaczął otrzymywać informacje o niewłaściwych zachowaniach powódki. W konsekwencji odbył trzecie spotkanie z operatorami, na którym znowu wysłuchał skarg na powódkę. Po tym spotkaniu R. B. podjął ostateczną decyzję o zakończeniu współpracy z powódką.

**Dowód:** zeznania świadka R. B. – k. 240 – 242v akt; wiadomość mailowa z dnia 20 lutego 2015r. – k. 41 – 42 akt; wiadomość mailowa z dnia 9 lipca 2015r. – k. 43 – 45 akt.

Pracownik selekcji E. T. otrzymała zaświadczenie lekarskie stwierdzające, iż nie wolno jej dźwigać ciężarów o wadze ponad 5 kg. Powódka, gdy zobaczyła ten dokument, to zaczęła straszyć E. T., że wyrzuci ją z pracy.

**Dowód:** zeznania świadka E. T. – k. 130 – 131 akt.

Pracownicy nie mieli ustalonych stałych zmian i mogli zgłaszać powódce swoje potrzeby i propozycje w tym zakresie. Powódka uwzględniała te prośby.

**Dowód:** zeznania świadka J. M. – k. 127 – 128 akt.

Kierownik działu logistyki T. G. miał problemy we współpracy z powódką jako osobą odpowiadającą za dział produkcyjny. Przeszkadzało mu, że powódce należało wszystko zawsze udowadniać i nie dało się załatwiać spraw w ramach merytorycznej dyskusji. Lepiej postrzegą współpracę z następcą powódki.

T. G. miewał również konflikty z innymi działami, niż dział powódki, z tą jednak różnicą, że w większości udawało się je załatwić na poziomie merytorycznej dyskusji. Natomiast z działem produkcji częściej było to na zasadzie przepychania się lub udowadniania.

Pracownicy z działu logistyki mieli trudności w porozumiewaniu się z powódką, gdyż ich zdaniem, powódka stawiała sprawy w ten sposób, że zawsze przy wystąpieniu problemów widziała w tym winę logistyki.

**Dowód:** zeznania świadka T. G. – k. 193 – 194v akt; zeznania świadka N. S. – k. 194v – 195 akt.

Specjaliści od logistyki wyszli z inicjatywą wprowadzenia zmian w sposobie rozpisywania produkcji, tak aby przez to usprawnić współpracę z działem produkcyjnym. Chodziło o to, aby ręczną „rozpiskę” zastąpić wersją komputerową. Powódka jednak na to nie przystała i pozostała przy dotychczasowej wersji. Nie było to jednak korzystne rozwiązanie z punktu widzenia poprawy współpracy obu działów, gdyż przyjęcie inicjatywy logistyków wyeliminowałoby zarzuty z działu produkcji o złe przepisywanie takiej ręcznej „rozpiski”.

**Dowód:** zeznania świadka N. S. – k. 194v – 195 akt; zeznania świadka R. B. – k. 240 – 242v akt.

Powódka, w ramach zarządzanego działu, przyznawała sobie wyłączność na podejmowanie wszelkich decyzji, pozbawiając decyzyjności pracowników średniego szczebla. Wobec tego pracownicy ci nie odczuwali żadnej odpowiedzialności, bo wiedzieli, że i tak finalnie za wszystko odpowie powódka. W takiej sytuacji, nie czując się odpowiedzialni, pracownicy ci nie angażowali się w rozwiązywanie bieżących problemów, wyczekując na decyzje ze strony powódki, a to z kolei spowalniało pracę działu.

W zakładzie odbywały się codzienne zebrania operacyjne przedstawicieli kadry zarządzającej poszczególnymi działami. Gdy na takie spotkanie przychodzili kierownicy zmianowi lub brygadziści z działu powódki, to nie byli w stanie podejmować wiążących decyzji, gdyż wszystko w swoich rękach koncentrowała powódka. Brak konkretnego stanowiska działu produkcji powodował, że sprawy się przedłużały i rodziła się potrzeba dodatkowych spotkań.

**Dowód:** zeznania świadka T. G. – k. 193 – 194v akt; zeznania świadka M. D. – k. 195v – 196v akt; zeznania świadka D. K. – k. 215 – 216 akt.

Językiem korporacyjnym obowiązującym u pozwanej jest język angielski. Płynna znajomość tego języka jest wymagana od wszystkich kierowników poszczególnych działów. W języku angielskim odbywają się kontrole audytowe i w tym języku są tworzone poaudytowe dokumenty. Również do zakładu w N. przyjeżdżają zagraniczni klienci pozwanej, i w tym zakresie również kierownicy produkcji mają swoją rolę, aby w takiej wizycie uczestniczyć.

Nowy kierownik działu produkcji D. K. bywał na wizytach w zakładach w Czechach i Szwajcarii i bez znajomości angielskiego, trudno by było coś przy takich wyjazdach ustalić.

Powódka posiada bardzo mierną znajomość języka angielskiego. Władający tym językiem jej bezpośredni przełożony R. B. oceniał, iż ze strony powódki jest to znajomość języka dalece niewystarczająca. Brak tej kompetencji językowej u powódki powodował, że przy każdej wizycie lub telekonferencji wymagającej posługiwania się angielskim, zachodziła konieczność zastępowania przy tym powódki. Nie było też możliwości, aby powódka z brakami językowymi mogła jeździć do ulokowanych w innych krajach zakładów i poznawać tamtejsze nowinki w zakresie produkcji, czy zarządzania. Również w zwyczajnej korespondencji mailowej powódka nie dawała sobie rady z wiadomościami w języku angielskim.

**Dowód:** zeznania świadka M. D. – k. 195v – 196v akt; zeznania świadka D. K. – k. 215 – 216 akt; zeznania świadka R. B. – k. 240 – 242v akt.

Każdy z brygadzystów otrzymywał listę osób, którym kończyła się terminowa umowa o pracę. Indywidualnie brygadziści stawiali plusy lub minusy przy danej osobie, a następnie te listy trafiały do kierownika produkcji. Potem były sumowane wszystkie „za” i „przeciw” i to stanowiło podstawę decyzji odnośnie przedłużenia umowy.

**Dowód:** zeznania świadka B. S. – k. 257 – 260 akt; zeznania powódki – k. 305 – 311 akt.

Premie pracownikom były przyznawane przez kierownika produkcji, ale były wytyczone znane pracownikom kryteria ich przyznawania. Z obowiązujących instrukcji wynikało, że jeśli wystąpiła nadmierna ilość braków ciężąca na danym pracowniku, to on nie kwalifikował się do całości premii, a przy dużych przekroczeniach ilości braków, zgodnie z regulaminem, pracownikowi w ogóle nie przysługiwała premia.

**Dowód:** zeznania świadka B. S. – k. 257 – 260 akt; zeznania powódki – k. 305 – 311 akt.

W dniu 25 września 2015r. zostało powódce wręczone oświadczenie pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Jako przyczyny takiej decyzji wskazano:

- w stosunkach służbowych z podwładnymi: brak należytego szacunku dla podwładnych i wykonywanej przez nich pracy; dowolne, nieuzasadnione obiektywnie różnicowanie sytuacji pracowników w odniesieniu do: czasu szkoleń, przyznawania podwyżek, a także przy ustalaniu grafiku zmian oraz w zakresie wydawania poleceń wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych; naruszanie godności pracowników przejawiające się m. in. w przekazywaniu krytycznych informacji w obecności zespołu pracowników lub osób trzecich oraz w zdarzających się przypadkach używania słów niecenzuralnych w komunikacji z podwładnymi, dezinformowanie pracowników w zakresie uprawnień przysługujących im na mocy przepisów prawa pracy; zastraszanie i szantażowanie ich utratą pracy; stwarzanie niekomfortowej i ciężkiej atmosfery pracy; zachowania zakrawające na mobbing – czym powódka naruszyła obowiązek starannego i sumiennego wykonywania pracy, obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego, tj. art. 100 § 1 oraz § 2 pkt 6 oraz zasadę równego traktowania w zatrudnieniu;

- w zakresie kwalifikacji powódki niezbędnych do pracy na stanowisku kierownika produkcji: nieumiejętność posługiwania się językiem angielskim pomimo uczęszczania na szkolenia, co uniemożliwia uczestniczenie w spotkaniach, delegacjach i telekonferencjach z udziałem osób z zagranicznych firm tworzących grupę A.; niedostateczna umiejętność obsługi komputera i oprogramowania, co wpływa na brak inicjatywy w obszarze automatyzacji, czy analizowania i usprawniania procesów produkcji; niskie kompetencje zarządcze i społeczne oraz brak postępów w ich rozwoju; brak inicjatywy w obszarze rozwijania działu; brak delegowania i oddawania

decyzyjności, co spowalnia pracę działu; hamuje rozwój pracowników i wpływa na niską wydajność działu produkcji z uwagi na brak odpowiedniego nadzoru; nieumiejętność wdrożenia nowoczesnych metod zarządzania np. zarządzanie przez cele pomimo wielokrotnych prób; kompletny brak inicjatywy i proaktywności zarządu produkcji w zakresie zarówno rozwoju zawodowego jak i ciągłego doskonalenia procesów produkcyjnych: brak aktywnej pracy z problemami i tematami wynikającymi np. ze spotkań kierownictwa zakładu, nie podejmowanie działań; nieumiejętność prowadzenia konstruktywnej współpracy z innymi działami zakładu produkcyjnego.

Powyższe pismo zawierało pouczenie o prawie wniesienia odwołania od wypowiedzenia. Zostało podpisane przez dwóch członków Zarządu pozwanej tj. W. M. (1) i R. W..

**Dowód:** oświadczenie z dnia 23 września 2015r. o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem – k. 57 – 58 akt.

Po zwolnieniu powódki atmosfera pracy na hali produkcyjnej uległa uspokojeniu. Obecny kierownik uśmiecha się do pracowników, traktuje ich kulturalnie. Pyta się, czy mają jakieś problemy i zaprasza do ich wspólnego rozwiązywania. Pracownicy uważają, że są należycie traktowani. Nie odczuwają stresów, które mieli za czasów powódki.

**Dowód:** zeznania świadka J. M. – k. 127 – 128 akt; zeznania świadka W. C. – k. 129 akt; zeznania świadka E. T. – k. 130 – 131 akt; zeznania świadka B. D. (1) – k. 165 – 166 akt; zeznania świadka A. B. (1) – k. 165v – 166 akt; zeznania świadka R. B. – k. 240 – 242v akt.

Następcą powódki na stanowisku kierownika produkcji został D. K.. Szybko zauważył on, że podlegający mu brygadziści, którzy wcześniej pozostawali pod zwierzchnictwem powódki, nie wypełniali swoich zasadniczych zadań np. w drugim dniu pracy przyszedł do niego pracownik produkcji z wnioskiem urlopowym, a nie do swojego bezpośredniego przełożonego tj. brygadzisty. Okazało się również, iż brygadziści nie mieli przydzielonych brygad tj. określonych zespołów ludzkich. Wcześniej powódka każdorazowo wyznaczała im inną grupę, przy czym wobec braku harmonogramu pracy wielu pracowników nie wiedziało nawet, jak w najbliższym okresie będą mieli wyznaczone zmiany. W takiej sytuacji nowy kierownik podzielił zespół na 8 stałych brygad. Wcześniej brygadziści, nie posiadając przydzielonych sobie brygad, nie mieli okazji rozwijać umiejętności pracy we wspólnym zespole.

D. K. zarządza załogą z działu produkcji ( liczącą ponad 100 osób ) za pośrednictwem kierowników zmian i brygadzystów, cedując na nich wiele zadań kierowniczych typu udzielanie urlopów, decydowanie o podwyżkach, rozliczanie podwładnych. Zorganizował brygadzystom siedem szkoleń na temat tzw. „kompetencji miękkich” w zakresie kierowania ludźmi i zmienił wcześniejszy plan szkoleń dla nich, który głównie polegał na szkoleniu umiejętności techniczno – produkcyjnych.

Dyrektorowi zakładu (...) bardzo dobrze układa się współpraca z D. K.. Dyrektor u następcy powódki dostrzega innowacyjność, na czym mu bardzo zależało.

**Dowód:** zeznania świadka D. K. – k. 215 – 216 akt; zeznania świadka R. B. – k. 240 – 242v akt.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Podstawę prawną dla roszczenia powódki stanowi art. 45 § 1 k. p. Zgodnie z treścią tego przepisu 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.

Powołany wyżej przepis art. 45 § k. p. wprowadza dwie przesłanki odwołania się pracownika od wypowiedzenia, a mianowicie wypowiedzenie **formalnie niezgodne z prawem** i wypowiedzenie niezgodne z prawem z uwagi na **brak zasadności** wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony. Wynikający z treści art. 45 k. p. wymóg

zasadności wypowiedzenia chroni pracownika przed arbitralnością pracodawcy – dlatego przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista ( prawdziwa ), a także uzasadniona.

Wynikający z art. 45 § 1 k. p. wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony implikuje ustanowienie z mocy art. 30 § 4 k. p. obowiązku wskazania przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia przyczyny owego wypowiedzenia. Wskazanie teź przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, iż spór przed sądem pracy może toczyć się tylko w ich granicach – ( tak teź wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2010r., II PK 306/09 ).

Należy stwierdzić, iż nie budzi wątpliwości sądu rozwiązanie umowy o pracę od strony formalnoprawnej. Doręczone powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę spełnia wymogi formalnoprawne tzn. zostało dokonane na piśmie, wskazuje przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy, jest podpisane przez osoby uprawnione do reprezentowania pracodawcy oraz zawiera pouczenie o prawie złożenia odwołania do Sądu Pracy.

Zgodnie z treścią art. 45 § 1 Kodeksu Pracy ( k. p. ) – w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Z kolei z art. 30 § 4 k. p. wynika, że na pracodawcy ciąży powinność podania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. Analizując zakres obowiązku wskazanego w tym przepisie należy dojść do przekonania, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być podana w sposób skonkretyzowany, nieograniczający się do przytoczenia ogólnikowego zwrotu bądź powtórzenia wyrażen ustawowych ( por. R. Sadlik, Warunki formalne rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, Sł. Prac. Nr 5/2010 s. 9 ).

Należy mieć na względzie, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę ( zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001r. I PKN 715/00 ).

Przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy. Nie jest teź wymagane udowodnienie zawinionego działania pracownika ( zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007r. I PK 79/07 ).

Przechodząc od tych ogólnych rozważań na kanwę przedmiotowej sprawy, należy wskazać, iż twierdzenie strony powodowej, że sposób określenia przyczyn wypowiedzenia, ich szerokość i rodzajowy charakter uniemożliwia realne odniesienie się do nich, jest bezpodstawne. W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 23 września 2015r. zostały bowiem wskazane dwie przyczyny wypowiedzenia, a zatem dwie kategorie zdarzeń, które następnie szczegółowo rozwinięto poprzez wypunktowanie rodzajów naruszeń obowiązków pracowniczych, których dopuściła się powódka w stosunkach z podwładnymi oraz jej braków w zakresie kompetencji na stanowisku kierownika produkcji. Ważnym jest, że zastrzeżenia do pracy powódki, które następnie przerodziły się w zarzuty stanowiące podstawę wypowiedzenia umowy o pracę, były przedmiotem zarówno rozmów przełożonego powódki z M. W., jak i stanowiły treść korespondencji mailowej kierowanej do powódki. Powódka znała więc przyczyny pretensji pracodawcy, wiedziała, z jakich przyczyn zwierzchnictwo nie jest z niej zadowolone, niezasadnie więc utrzymuje, że nie wie, co stanowi przyczyny rozwiązania stosunku pracy.

Postępowanie dowodowe wykazało, że potwierdził się zarzucany powódce w wypowiedzeniu umowy o pracę brak należytego szacunku dla podwładnych i wykonywanej przez nich pracy oraz naruszanie godności pracowników przejawiające się m. in. w przekazywaniu krytycznych informacji w obecności zespołu pracowników lub osób trzecich oraz w zdarzających się przypadkach używania słów niecenzuralnych w komunikacji z podwładnymi, dezinformowanie pracowników w zakresie uprawnień przysługujących im na mocy przepisów prawa pracy; zastraszanie i szantażowanie ich utratą pracy; stwarzanie niekomfortowej i ciężkiej atmosfery pracy; zachowania

zakrawające na mobbing – czy powódka naruszyła obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego, tj. art. 100 § 2 pkt 6 kodeksu pracy ( sprawdzić ).

Powódka używała agresji słownej, lekceważyła podwładnych i okazywała wobec nich brak szacunku.

Tak należy bowiem zakwalifikować choćby jej zachowania polegające na tym, że:

- gdy pracownikowi zdarzyła się jakaś pomyłka, to powódka potrafiła w swoim biurze dzielonym z brygadystami, wyzywać podwładnego, używając przy tym wobec niego wulgaryzmów. Po takich zdarzeniach operatorka maszyn J. M. wychodziła z biura zapłakana, a powódka nigdy jej nie przeprosiła.

- często na hali produkcyjnej powódka odnosiła się wulgarnie i opryskliwie do podległych pracowników w obecności innych zatrudnionych.

- krzyczała na brygadystów i wyzywała ich.

- gdy pracownicy narzekali na tempo pracy, to powódka wskazywała im, że na ich miejsce jest wielu innych chętnych.

- gdy operatorka maszyn W. C. zgłosiła powódce, iż nie może wziąć udziału w wyjeździe służbowym do Czech, bo nie ma z kim zostawić małego dziecka, to powódka jej odpowiedziała, żeby w takim razie je oddała do domu dziecka.

- powódka zaprosiła do swojego biura podwładną W. C., aby sprawdzić jej uprawnienia, i gdy to już zrobiła, to powiedziała do pracownicy, aby ta „wypierdalała” z biura.

- wywoływała strach u pracownicy E. T., gdyż na nią krzyczała, wyzywała ją i szarpała. Wskutek takich zachowań powódki był okres, że E. T. bała się chodzić do pracy, nawet z uwagi na lęk przed powódką leczyła się psychiatrycznie.

- szantażowała pracowników, mówiąc, że jak im się coś nie podoba, to mogą odejść, a na ich miejsce jest wielu chętnych.

Powyższe zachowania powódki były wysoce niewłaściwe i stanowiły w pełni uzasadnione przyczyny dla rozwiązania z nią umowy o pracę.

Powódka nie szanowała swoich podwładnych, a w każdym razie nie wszystkich z nich. Okazywała im swoją wyższość. Bywała wulgarna i arogancka.

Zachowania powódki kładły się cieniem na samopoczuciu i zdrowiu emocjonalnym źle traktowanych pracowników. Część z nich z uwagi na powódkę bała się wręcz przychodzić do pracy, niepewnie się w niej czuła, była zmuszona do wspierania się środkami uspokajającymi ( tak zeznała świadek E. T. ).

Powódka w niewłaściwy sposób pełniła i rozumiała rolę zwierzchnika służbowego. Jako przełożona dużej grupy ludzi powinna cechować się nie tylko ponadstandardowymi umiejętnościami zawodowymi i organizacyjnymi, ale także takimi przymiotami, jak kultura osobista, empatia, czy też otwartość na potrzeby podwładnych. Tych ostatnich cech u powódki zabrakło.

Sąd dostrzega, że powódka kierując ludźmi musiała oczywiście dbać o dyscyplinę pracy. Jest w pełni zrozumiałe, że między innymi tego miał prawo oczekiwać od niej pracodawca. Przepisy prawa pracy oferują zwierzchnikom służbowym szeroki wachlarz legalnych możliwości dyscyplinowania pracowników począwszy od rozmów dyscyplinujących, przez kary porządkowe, aż po możliwość doprowadzenia do natychmiastowego zwolnienia pracownika, przy najbardziej drastycznych przypadkach naruszenia przez niego dyscypliny pracy. Tymczasem powódka posługiwała się wulgaryzmami, zastraszaniem, ośmieszaniem i naruszaniem osobistej godności pracowników. Nie są to oczywiście dozwolone metody postępowania z podwładnymi i nie tak należy pojmować utrzymywanie dyscypliny w procesie pracy. Trzeba więc przyznać, iż rację miał pracodawca, który w oświadczeniu o



wypowiedzeniu umowy o pracę słusznie wskazał, że zachowania powódki cechowały znamiona działań bliskich pojęciu mobbingu, któremu każdy z pracodawców ma obowiązek przeciwdziałać.

Powyższe zachowania powódki wobec członków załogi zakładu poważnie zaniepokoiły jej przełożonego R. B.. Podjął on z powódką na ten temat rozmowy, wskazując, iż oczekuje zmian w postępowaniu. Powódka poczyniła pewne starania o korektę swojego zachowania, lecz miało to charakter krótkotrwały, a wobec tego nie satysfakcjonowało kierownika zakładu, który nadal otrzymywał od podwładnych powódki niepokojące sygnały o jej podejściu do kadry pracowniczej. Tym samym powódka nie wykorzystała zaoferowanej jej szansy.

Sąd zauważył, iż część niewłaściwych zachowań powódki opisanych przez świadków powołanych przez stronę pozwaną miała miejsce w długim okresie przed dokonaniem wypowiedzenia. Nie ma to jednak znaczenia na tyle istotnego, aby podważać zasadność decyzji pracodawcy o zakończeniu współpracy z powódką. Zwrócić należy w tym kontekście uwagę na to, że przepisy prawa pracy nie wyznaczają granic czasowych w ramach, których możliwe byłoby skorzystanie z możliwości wypowiedzenia stosunku pracy. Prawo nie pozbawia więc pracodawcy możliwości skorzystania z tej możliwości rozwiązania stosunku pracy biorąc za podstawę naganne zachowania pracownika, które zaistniały nawet znacznie wcześniej, niż data wypowiedzenia. W niniejszej sprawie ważne jest również to, że przełożony R. B. w lutym 2015r., a więc na około pół roku przed zakończeniem stosunku pracy powódki wystosował do niej pismo mailowe ze wskazaniem nieprawidłowości w pracy i sugerujące potrzebę poprawy z jej strony. Przez następne miesiące obserwował zachowania powódki, i dopiero, gdy nie przyniosły oczekiwanych efektów, podjął ostateczną decyzję odnośnie wypowiedzenia umowy. Oznacza to, że nieprawidłowości w postawie pracowniczej powódki zachodziły także w okresie bezpośrednio poprzedzającym rozwiązanie stosunku pracy. Ponadto, jak zeznawali byli podwładni powódki, za nowego kierownika produkcji atmosfera w pracy uległa znacznej poprawie. Świadczy to o tym, iż decyzja o zwolnieniu powódki została pozytywnie przyjęta przez załogę, która lepiej ocenia aktualne podejście do roli zwierzchnika przez następcę powódki.

Potwierdził się również zawarty w oświadczeniu o wypowiedzeniu zarzut nieumiejętność posługiwania się przez powódkę językiem angielskim pomimo uczęszczania na szkolenia, co uniemożliwia uczestniczenie w spotkaniach, delegacjach i telekonferencjach z udziałem osób z zagranicznych firm tworzących grupę A.. O słabej znajomości tego języka mówiła w postępowaniu nawet sama powódka, a jej brak kompetencji językowych podkreślał nie tylko aktualny szef zakładu, ale również były dyrektor R. P., który generalnie życzliwie oceniał powódkę. Nowy zarządca zakładu (...) oczekiwał znajomości angielszczyzny na wysokim poziomie i jest zadowolony z tego, iż taki poziom reprezentuje następcą powódki D. K.. Dzięki temu może on nie tylko swobodnie uczestniczyć w spotkaniach z zagranicznymi gośćmi odwiedzającymi zakład w N., ale też korzysta z możliwości podnoszenia swoich zawodowych umiejętności dzięki wyjazdom do zagranicznych oddziałów grupy A.. Nadto fakt, iż były zwierzchnik powódki R. P. brał na siebie kontakty z kontrahentami odbywane w języku angielskim, nie może oznaczać, że nowy kierownik zakładu ma kontynuować taką praktykę i nie może wymagać sprawności językowych od swojej kadry wyższego szczebla.

W trakcie procesu potwierdziło się także niskie kompetencje zarządcze i społeczne powódki oraz brak postępów w ich rozwoju; brak inicjatywy w obszarze rozwijania działu; brak delegowania i oddawania decyzyjności, co spowalnia pracę działu; hamuje rozwój pracowników i wpływa na niską wydajność działu produkcji z uwagi na brak odpowiedniego nadzoru; nieumiejętność wdrożenia nowoczesnych metod zarządzania np. zarządzanie przez cele pomimo wielokrotnych próśb, czyli kolejne przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę.

Powyższe okoliczności zostały czytelnie uwidocznione w zeznaniach R. B. i D. K., którzy opisali, że brygadziści, którzy pozostawali pod zwierzchnictwem powódki, nie wypełniali swoich zasadniczych zadań np. w zakresie rozpatrywania wniosków urlopowych składanych przez pracowników. Okazało się również, iż brygadziści nie mieli przydzielonych brygad tj. określonych zespołów ludzkich. Powódka każdorazowo wyznaczała im inną grupę, przy czym wobec braku harmonogramu pracy wielu pracowników nie wiedziało nawet, jak w najbliższym okresie będą mieli wyznaczone zmiany. W takiej sytuacji nowy kierownik podzielił zespół na 8 stałych brygad. Brygadziści, nie posiadając przydzielonych sobie brygad, nie mieli okazji rozwijać umiejętności pracy we wspólnym zespole.

Potwierdzony został również po stronie powódki kompletny brak inicjatywy i proaktywności zarządu produkcji w zakresie zarówno rozwoju zawodowego jak i ciągłego doskonalenia procesów produkcyjnych. Kierownikowi R. B. brakowało u powódki proaktywności rozumianej jako szukanie nowych rozwiązań, sposobów doskonalenia produkcji. Przez okres zarządzania przez niego zakładem, z działu produkcji nie wyszedł żaden ulepszący pomysł.

Materiał dowodowy pozwala również na przypisanie powódce nieumiejętności prowadzenia konstruktywnej współpracy z innymi działami zakładu produkcyjnego. Świadek T. G., kierownik działu logistyki zeznał, iż miał problemy we współpracy z powódką jako osobą odpowiadającą za dział produkcyjny. Przeszkadzało mu, że powódce należało wszystko zawsze udowadniać i nie dało się załatwiać spraw w ramach merytorycznej dyskusji. Lepiej postrzega współpracę z następcą powódki.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie ustalono na podstawie zeznań świadków E. T., J. M., W. M. (2), A. B. (2), B. D. (2), P. B., I. S., M. D., N. S., T. G., D. K. i R. B.. Zeznania te zasługują na wiarygodność jako logiczne, spójne, wzajemnie się potwierdzające i uzupełniające.

Niewiele do sprawy wniosły zeznania świadka E. Z.. Świadek ten wprawdzie zeznał, że nie widziała niestosownych zachowań powódki wobec innych osób, lecz przyznała, iż operatorzy wskazywali, że powódka mówiła podniesionym głosem. E. Z. przyznała, że nie ma zastrzeżeń do powódki. Takie stwierdzenie nie oznacza jednak, że dobre traktowanie tego świadka przez powódkę, miało przeniesienie w podejściu do innych pracowników. Inni świadkowie zeznawali zresztą, że powódka miała także grono lepiej postrzeganych przez siebie i traktowanych podwładnych.

Dla ustalenia stanu faktycznego istotne i pomocne okazały się zeznania świadka B. S.. To na ich podstawie ustalono, że powódka nie miała większego wpływu na okoliczności premiowania pracowników, gdyż zasady przyznawania premii miały ściśle wytyczone przepisami wewnątrzzakładowymi kryteria, w ramach których było możliwe udzielanie premii. W wiarygodny sposób świadek opisał również, że to poszczególni brygadziści, a nie powódka jako kierownik działu, w zasadzie decydowali o przedłużaniu podległym sobie pracownikom umów o pracę.

Sąd dostrzega, że zeznający w charakterze świadka były bezpośredni przełożony powódki R. P., jako zadowolającą określił i opisał swoją współpracę z powódką. Również i on zaakcentował jednak, że pracownicy skarżyli się do niego na złe potraktowanie przez powódkę. Trzeba zaznaczyć, że przez ponad dwa ostatnie lata pracy powódki jej zwierzchnikiem został następca R. P. tj. R. B.. Nowy kierownik miał inne, własne oczekiwania (szczegółowo odzwierciedlone w zeznaniach złożonych przed sądem), których powódka nie umiała wypełnić, i to zarówno w sferze tzw. miękkich kompetencji menadżerskich, jak i umiejętności zawodowych (w tym w sferze znajomości oprogramowania komputerowego i kompetencji językowych w odniesieniu do języka angielskiego), czy też w zakresie oczekiwanej pomysłowości co do inicjowania nowych rozwiązań ulepszących działalność działu produkcyjnego. Negatywna ocena powódki przez R. B., poprzedzona dłuższą obserwacją, rozmowami z powódką i załogą, została potwierdzona zeznaniami zawnioskowanych przez pozwaną świadków.

Jeśli chodzi o ocenę zeznań powódki, to należy wskazać, iż w niemałej ich części opisywała ona pewne okoliczności, które nie miały znaczenia z punktu widzenia przyczyn wypowiedzenia powódce stosunku pracy. Chodzi tu o okres, w którym powódce brakowało kierowników zmianowych; kwestię zatrudnienia przez powódkę swojej synowej; stały charakter komunikacji powódki z szefem zakładu (...); niewłaściwe zachowania ze strony niektórych podwładnych powódki. Wiarygodne były zeznania powódki, co do ukazania okoliczności premiowania pracowników oraz zasad związanych z decyzjami o przedłużaniu umów terminowych. Powódka te kwestie opisała logicznie, szczegółowo i w sposób zbieżny ze świadkiem B. S.. W pozostałej części zeznania powódki nie znalazły potwierdzenia w reszcie zgromadzonego materiału dowodowego i miały charakter subiektywnej relacji, mającej na celu ukazanie powódki w lepszym świetle, niż to wynikało z zeznań zawnioskowanych przez stronę pozwaną świadków.

Sąd orzekł o kosztach zastępstwa procesowego należnych stronie pozwanej w oparciu o art. 102 k. p. c., w znacznej części odstępując od obciążania powódki tymi kosztami. Zgodnie bowiem z treścią przywołanego przepisu, w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej spór tylko część kosztów

albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Przepisy kodeksu postępowania cywilnego statuują tym samym zasadę, że wprawdzie wynik procesu z reguły decyduje o obowiązku zwrotu kosztów przeciwnikowi, niemniej nie jest to obowiązek nieograniczony i podlega ocenie z punktu widzenia zasad słuszności. Kodeks nie konkretyzuje pojęcia „wypadków szczególnie uzasadnionych” pozostawiając ich kwalifikację, przy uwzględnieniu całokształtu okoliczności danej sprawy, sądowi - ( tak m. in. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 1973r., II CZ 210/73 ). Zastosowanie przez sąd art. 102 k. p. c. powinno być oceniane w całokształcie okoliczności, które uzasadniałyby odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Do kręgu tych okoliczności należy zaliczyć zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i fakty leżące na zewnątrz procesu, zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej – ( tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 1974r. II CZ 223/73 ). Do wypadków szczególnie uzasadnionych w rozumieniu art. 102 k. p. c. można zaliczyć sytuacje wynikające z charakteru żądania poddanego rozstrzygnięciu sądu – ( tak postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 września 1973r. I CZ 122/73 ). Okoliczności te powinny być ocenione przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego.

W ocenie sądu właśnie w niniejszej sprawie zachodzą okoliczności, które pozwalają na częściowe odstąpienie od obciążenia powódki kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej.

Sąd nie dopatrył się po stronie powódki przejawów złej woli przy wytaczaniu powództwa. Po wielu latach pracy dla pozwanej i braku w tym czasie jakichkolwiek kar o charakterze dyscyplinującym powódka otrzymała zaskakujące dla niej wypowiedzenie umowy o pracę. Oświadczenie pracodawcy w tym względzie zawierało bardzo dużą ilość skierowanych do powódki zarzutów. Część z nich się nie potwierdziła przed sądem, co oznacza, że w jakimś zakresie, powódka miała rację wnosząc odwołanie do sądu. Skoro pozwana nie zdołała udowodnić w postępowaniu sądowym wszystkich przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę, w ocenie sądu, powinno to być uwzględnione poprzez stosowne pomniejszenie żądanych od powódki kosztów procesu. Nadto pozwana w zestawieniu kosztów ujęła kwoty zakupów biletów lotniczych, gdyż środkiem komunikacji, jakim posługiwał się pełnomocnik pozwanej w zakresie docierania na poszczególne rozprawy, był samolot. Strona pozwana nie wykazała jednak, że właśnie korzystanie z tego, najdroższego sposobu dojazdu do sądu było w niniejszym postępowaniu uzasadnione. Z powyższych względów przysądzone od powódki na rzecz pozwanej tylko część żądanych kosztów postępowania, tj. kwotę przewyższającą połowę poniesionych kosztów procesowych.

***SSR Ireneusz Bolechowski***