

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 2 czerwca 2015 r. przeciwko Towarzystwu Budownictwa (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. powódka M. W. domagała się uznania dokonanego rozwiązania umowy o pracę za bezskuteczne, a w przypadku, gdyby upłynął okres wypowiedzenia umowy o pracę zażądała przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach oraz zasądzenia na swoją rzecz wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy w kwocie 13.766 zł, odpowiadającej wysokości wynagrodzenia za prace powódki za okres 2 miesiące (k. 31). Nadto wniosła o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w podwójnej wysokości.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, iż sposób rozwiązania umowy o pracę był nieprawidłowy z powodu naruszenia art. 30 § 4 k.p., który nakazuje w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony wskazać przyczynę uzasadniającą takie wypowiedzenie, przyczyna ta musi być konkretna i poparta rzeczowymi argumentami, a w ocenie powódki przyczyna ta jest nierzeczywista, bowiem powódka swym zachowaniem nigdy nie naraziła się na utratę zaufania pracodawcy. Podkreśliła, iż pozwana ani ustnie ani pisemnie nigdy nie poinformowała powódki o jakichkolwiek uchybieniach w pracy, które mogłyby zagrozić interesom pracodawcy, ani nie dokonała konkretyzacji przyczyny rozwiązania umowy o pracę, co więcej ocena pracy powódki była wysoka, co znajduje potwierdzenie w przyznawanych regularnie powódce premiach. Odnosząc się do zarzutu nienależytej organizacji pracy powódka wskazała, iż wobec połączenia pozwanej ze spółką (...) oraz wprowadzenia nowego regulaminu u pozwanej nie miała wpływu na dokonane zmiany organizacyjne oraz zakres obowiązków z tych zmian wynikających. Zaznaczyła, iż zmiany te wprowadził zarząd pozwanej, a zatwierdził zastępca Prezydenta Miasta S. - P. M., który z ramienia właściciela nadzoruje pozwaną oraz jej Radę Nadzorczą. Odnosząc się do zarzutu dotyczącego złej atmosfery w pracy, konfliktów i naruszenia zasad współzycia społecznego powódka wyjaśniła, iż zła atmosfera wynikała z konfliktu pomiędzy J. S. (1) a J. W. (1) i tego w jaki sposób traktowali swoich podwładnych. Zaznaczyła, iż poprzez propozycję zmiany schematu organizacyjnego próbowała zakończyć istniejące spory i wpłynąć na poprawę atmosfery i jakości pracy.

Pozwana Towarzystwo Budownictwa (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwana wskazała, iż powódka nie zakwestionowała przyczyny wypowiedzenia w zakresie naruszenia przez nią zasad współzycia społecznego. Podkreśliła, iż wypowiadając powódce umowę o pracę nie naruszyła norm wynikających z art. 30 § 4 k.p., bowiem wskazała rzeczywistą i konkretną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Zaznaczyła, że pozwana oprócz posłużenia się zwrotem „utrata zaufania” opisała szczegółowo sytuacje, które przyczyniły się do utraty zaufania wobec powódki. Podkreśliła, iż zaufanie pracodawcy do pracownika leży u podstaw właściwej współpracy, nie można więc zmuszać żadnej ze stron do kontynuowania istnienia stosunku pracy, jeśli tego zaufania zabraknie. W dalszej części odpowiedzi na pozew pozwana szczegółowo opisała sytuacje, które według jej oceny doprowadziły do utraty zaufania wobec powódki.

Ostatecznie, na rozprawie w dniu 7 czerwca 2017 r. (k. 395), powódka zmodyfikowała powództwo, domagając się od pozwanej odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia tj. kwoty 7.669,52 zł.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. W. była zatrudniona w Towarzystwie Budownictwa (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. (dalej (...) sp. z o.o. w S.) w okresie od dnia 6 maja 2013 r. do dnia 30 czerwca 2015 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na podstawie umowy na czas nieokreślony.

W okresie od dnia 6 maja 2013 r. do dnia 31 maja 2014 r. M. W. świadczyła pracę na stanowisku głównego specjalisty do spraw źródeł finansowania.

W okresie od dnia 1 czerwca 2014 r. do dnia 30 czerwca 2015 r. była Dyrektorem Pionu Inwestycji.

W ostatnim okresie pracy otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 6.888 zł miesięcznie wraz z dodatkiem funkcyjnym w wysokości 1.200 zł miesięcznie.

Niesporne, nadto dowód: umowa o pracę z dnia 6 maja 2013 r. – k. 2 cz. B akt osobowych, umowa o pracę z dnia 5 sierpnia 2013 r. – k. 6 cz. B akt osobowych, umowa o pracę z dnia 5 października 2013 r. – k. 8 cz. B akt osobowych, aneks do umowy o pracę z dnia 2 czerwca 2014 r. – k. 10 cz. B akt osobowych, aneks do umowy o pracę z dnia 23 lutego 2015 r. – cz. B akt osobowych, świadectwo pracy – k. 10 cz. C akt osobowych

Z dniem 1 stycznia 2014 r. Towarzystwo Budownictwa (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w S. połączono ze (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w S. (dalej (...) sp. z o. o. w S.). W obu spółkach stuprocentowym udziałowcem była Gmina M. S..

Niesporne

Przed zmianą organizacyjną w skład (...) wchodził: Dyrektor do spraw Inwestycji (funkcję tę do dnia 31 maja 2014 r. pełniła J. S. (1)), Główny Specjalista ds. planowania (funkcję tę sprawował J. W. (1)), Inżynier Kontraktu, Specjalista ds. technicznych, Specjalista ds. koordynacji inwestycji.

Przed zmianą organizacyjną Pion Inwestycji realizował nowe inwestycje oraz inwestycje rewitalizacyjne.

Dowód: przesłuchanie powódki M. W. w charakterze strony – k. 392 – 396 w zw. z k. 283 – 285, zeznania świadka R. D. – k. 286 – 289

Uchwałą Nr 2/2014 Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Towarzystwa Budownictwa (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. z dnia 29 kwietnia 2014 r. wprowadzono nowy (...) sp. z o.o. w S..

W § 9 Regulaminu wskazano, że w skład (...) sp. o.o. w S. wchodzi następujące pionery: Pion Eksploatacyjno – Techniczny (PET), Pion Administracyjno – Prawny (PAP), Pion (...) ((...)) oraz Pion Inwestycji (PI).

Zgodnie z § 13 Regulaminu w skład (...), podległego bezpośrednio Prezesowi Zarządu Towarzystwa, którym kieruje Dyrektor ds. Inwestycji (DI) wchodzi: D. Planowania i Rozliczania Inwestycji ((...)) oraz D. (...) Inwestycji ((...)).

Stanowisko kierownik D. Planowania i Rozliczania Inwestycji objął J. W. (1), natomiast stanowisko kierownika D. (...) Inwestycji i jednocześnie zastępcy Dyrektora Pionu Inwestycji objęła J. S. (1).

Po przejęciu (...) spółki z o.o. w S., (...) spółka z o.o. w S. realizowała zarówno nowe inwestycje, inwestycje rewitalizacyjne własne oraz przejęte od (...) sp. z o.o. w S., a także dodatkowo bieżące remonty.

Dowód: Uchwała Zarządu Nr 2/2014 – k. 82, regulamin z dnia 29 kwietnia 2014 r. – k. 21 – 27v, schemat organizacyjny (...) sp. z o.o. w S. – k. 83, przesłuchanie powódki M. W. w charakterze strony – k. 392 – 396 w zw. z k. 283 – 285, zeznania świadka R. D. – k. 286 – 289

Z dniem 1 czerwca 2014 r. M. W. została powołana na stanowisko Dyrektora Pionu Inwestycji. Została ona zatrudniona na tym stanowisku z uwagi na swoje wykształcenie i doświadczenie w pozyskiwaniu i wykorzystywaniu środków unijnych. Nie miał znaczenia fakt przy powierzeniu tego stanowiska, iż nie posiada ona wykształcenia budowlanego.

Dowód: przesłuchanie powódki M. W. w charakterze strony – k. 392 – 396 w zw. z k. 283 – 285, zeznania świadka R. D. – k. 286 – 289

Uchwałą Zarządu Nr 41/2014 Towarzystwa Budownictwa (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. z dnia 5 czerwca 2014 r. powołano M. W. na prokurenta spółki.

Niesporne, nadto dowód: Uchwała Zarządu Nr 41/2014 – cz. B akt osobowych

Do obowiązków M. W. na stanowisku Dyrektora Pionu Inwestycyjnego należało głównie: opracowywanie wieloletnich i rocznych planów inwestycji, nadzór nad prowadzeniem spraw związanych z przygotowaniem inwestycji, nadzór nad wykonywanym zastępstwem inwestycyjnym, nadzór nad przygotowaniem wniosków o kredyty na budownictwo mieszkaniowe, organizacja zadań inwestycyjnych, nadzór nad prowadzonymi inwestycjami i remontami, nadzór nad programowaniem i monitoringiem inwestycji, nadzór nad rozliczaniem finansowym inwestycji.

Dowód: regulamin z dnia 29 kwietnia 2014 r. – k. 21 – 27v, protokół przekazania obowiązków Dyrektora Pionu Inwestycji – k. 76 – 80v, zeznania świadka R. D. – k. 286 – 289

W dniu 26 marca 2015 r. prezesem zarządu (...) spółki z o.o. w S. został K. N.. Wcześniej, od dnia 12 lipca 2000 r., był nim R. D..

W dniu 26 marca 2015 r., tj. w dniu objęcia funkcji prezesa zarządu przez K. N., odwołał on prokurę udzieloną M. W..

Niesporne

Od dnia 21 kwietnia 2015 r. do dnia 26 maja 2015 r. M. W. przebywała na wolnieniu lekarskim.

Dowód: zestawienie absencji – k. 161

W dniu 26 maja 2015 r. M. W. otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę zawartej w dniu 5 października 2013 r. na czas nieokreślony z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 30 czerwca 2015 r.

Jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy wskazano utratę przez pracodawcę zaufania wobec M. W.. Argumentowano, iż utrata zaufania wynika z nienależytego pełnienia przez powódkę jako Dyrektora Pionu Inwestycyjnego nadzoru na pracownikami podległego jej pionu oraz z nienależytej organizacji pracy podległych jej pracowników, czego wynikiem było nierówne obciążenie pracowników obowiązkami. Wskazano, iż nierówne obciążenie obowiązkami powodowało złą atmosferę w pracy i brak zaangażowania pracowników. Nadto podkreślono, iż zachowanie powódki wywołało konflikt z podległymi jej współpracownikami J. S. (1) oraz J. W. (1), w szczególności poprzez obciążenie ich wyłączną winą za nieprawidłowości w kierowanym przez powódkę Pionie Inwestycji, czym naruszała zasady współzycia społecznego.

Dowód: rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem – k. 7

Wypowiedzenie umowy o pracę wręczała M. W. kadrowa. Nikt nie tłumaczył jej przyczyn wypowiedzenia.

Dowód: przesłuchanie powódki M. W. w charakterze strony – k. 392 – 396 w zw. z k. 283 – 285

Zmiana schematu organizacyjnego (...) sp. z o.o. w S. spowodowała, że pracownicy w zakresie swych obowiązków służbowych podlegali jednocześnie kilku przełożonym. Przed podziałem Pionu Inwestycji realizował tylko zadania związane z nowymi inwestycjami. Po podziale Pionu na dwa działy (Dział Planowania i Rozliczania Inwestycji oraz D. (...) Inwestycji), zajmował się on również remontami i modernizacjami, które wcześniej realizowane były przez Pion Eksploatacyjno – Techniczny. Pracownicy dotychczasowego Pionu Eksploatacyjno – (...), którzy wykonywali drobne prace remontowe i modernizacyjne, musieli również przygotowywać duże inwestycje w Pionie Inwestycyjnym, czego wcześniej nie robili. W części etatu pozostali pracownikami Pionu Eksploatacyjno – (...), a w części zostali pracownikami Pionu Inwestycyjnego. Mieli dwóch przełożonych, co wywoływało konflikty. Natłok pracy związany z realizacją zadań dwóch Pionów był duży. Pracownicy byli równo obciążani zadaniami.

Nowa struktura organizacyjna została stworzona przez Zarząd (...) sp. z o.o. w S. w uzgodnieniu z właścicielem spółki, którym jest Gmina M. S..

M. W. w okresie sprawowania funkcji Dyrektora Pionu Inwestycyjnego nie miała wpływu na strukturę organizacyjną spółki.

Widząc nadmierne obciążenie pracowników M. W. zwróciła się z wnioskiem do zarządu (...) sp. z o.o. w S. o zatrudnienie nowych inspektorów nadzoru w celu odciążenia pracowników. Zarząd zgodził się zatrudnić dodatkowe 3 osoby (2 etaty) dopiero na przełomie 2014 i 2015 r. wcześniejszą odmowę tłumacząc brakiem zgody ze strony właściciela.

W okresie kiedy M. W. była Dyrektorem Pionu Inwestycji, w pionie tym pracowało zbyt mało osób w stosunku do ilości zadań realizowanych przez Pion Inwestycji.

Dowód: przesłuchanie powódki M. W. w charakterze strony – k. 392 – 396 w zw. z k. 283 – 285, zeznania świadka R. D. – k. 286 – 289, zeznania J. S. (1) – k. 289 – 295, zeznania świadka J. W. (1) – k. 374 – 378, zeznania świadka K. N. – k. 378 – 382

Podczas pełnienia funkcji dyrektora Pionu inwestycyjnego M. W. wymagała od J. S. (1) i J. W. (1), jako kierowników działów funkcjonujących w ramach Pionu Inwestycyjnego i bezpośrednich przełożonych pracowników w Pionie, uzasadniania wniosków premiowych podległych im pracowników. Według systemu premiowego obowiązującego w spółce, premia przysługująca pracownikom miała bowiem charakter uznaniowy, a o jej przyznaniu decydował prezes zarządu na wniosek dyrektora Pionu inwestycji.

Dowód: przesłuchanie powódki M. W. w charakterze strony – k. 392 – 396 w zw. z k. 283 – 285, zeznania J. S. (1) – k. 289 – 295, zeznania świadka J. W. (1) – k. 374 – 378

Podczas wykonywania obowiązków na stanowisku Dyrektora Pionu Inwestycji M. W. wielokrotnie była świadkiem głośnych kłótni pomiędzy J. S. (1) a J. W. (1). Konflikt pomiędzy nimi istniał jeszcze zanim M. W. objęła funkcję Dyrektora Pionu Inwestycji. Konflikt ten miał wpływ na atmosferę w pracy, która w połączeniu z nadmiarem obowiązków była zła.

Wielokrotnie R. D. - ówczesny prezes zarządu (...) spółki z o.o. w S., m.in. na wniosek M. W., przeprowadzał rozmowy dyscyplinujące z J. S. i J. W.. Poprawa zachowania widoczna była jedynie przez kilka dni.

Oprócz rozmów dyscyplinujących nie podejmowano wobec J. S. i J. W. innych środków dyscyplinujących, z uwagi na to, że są oni dobrymi specjalistami, a do ich pracy merytorycznej nie było zastrzeżeń.

Uwagę tym pracownikom na temat ich zachowania zwracała również, bezskutecznie, sama powódka.

M. W. nie pozostawała w konflikcie z żadnym z pracowników.

Podlegli M. W. pracownicy zgłaszali jej, iż J. W. (1) w kontaktach z nimi jest opryskliwy, pozbawia ich poczucia własnej wartości, poniża. Polecenia wydaje krzycząc. Często wybucha agresją.

J. S. (1) również nieprawidłowo traktowała podległych sobie pracowników. Często wydawała polecenia krzycząc. Była uszczypliwa w stosunku do podwładnych.

Dowód: przesłuchanie powódki M. W. w charakterze strony – k. 392 – 396 w zw. z k. 283 – 285, zeznania świadka R. D. – k. 286 – 289, zeznania świadka T. D. – k. 382 – 385, zeznania świadka J. B., pismo z dnia 4 grudnia 2015 r. – k. 279, notatka ze spotkania z dnia 15 kwietnia 2015 r. – k. 280, notatka ze spotkania z dnia 16 kwietnia 2015 r. – k. 281

W wyniku odbytych z pracownikami rozmów M. W. skierowała w dniu 10 kwietnia 2015 r. oraz w dniu 17 kwietnia 2015 r. pisemne wnioski do nowo powołanego prezesa zarządu (...) spółki z o.o. w S. K. N. w sprawie zmiany schematu organizacyjnego. Złożyła je, zgodnie z obiegiem dokumentów obowiązującym w spółce, w sekretariacie jako korespondencję skierowaną do prezesa zarządu. Jako przyczyny zmiany schematu organizacyjnego wymieniła m. in.: niepanowanie nad emocjami przez J. S. (1) i J. W. (1), brak szacunku J. S. (1) i J. W. (1) do pracowników, brak umiejętności zarządzania i budowania relacji służbowych przez J. W. (1), budowanie złej atmosfery przez J. S. (1) i J. W. (1). Wskazała również, że nadzór na inwestycjami prowadzony przez byłą Dyrektora Pionu Inwestycyjnego J. S. (1) spowodował narażenie spółki na straty finansowe.

M. W. zaproponowała by J. W. (1) objął samodzielne stanowisko ds. analiz i planowania inwestycji. Stanowisko J. S. (1) miało pozostać bez zmian.

Na skierowane wnioski M. W. nie otrzymała żadnej odpowiedzi.

Dowód: przesłuchanie M. W. w charakterze strony – k. 392 – 396 w zw. k. 283 – 285, wniosek z dnia 10 kwietnia 2015 r. – k. 17 – 20, wniosek z dnia 17 kwietnia 2015 r. – k.10 – 16

M. W. była dobrym i cenionym pracownikiem. Z powierzonych jej zadań wywiązywała się terminowo i prawidłowo. Wprowadzała miłą i przyjemną atmosferę w pracy. Była otwarta na wszelkie uwagi zgłaszane przez podległych jej pracowników. Próbowwała rozwiązywać rodzące się konflikty.

Dowód: zeznania świadka R. D. – k. 286 – 289, zeznania T. D. – k. 382 – 383, zeznania świadka J. B. – k. 383 – 385.

Żaden pracownik nie rozwiązał stosunku pracy ze spółką względu na osobę M. W.. J. B. i T. D. nie zdecydowali o zaprzestaniu pracy w spółce z uwagi na zachowanie J. S. i J. W..

Dowód: przesłuchanie powódki M. W. w charakterze strony – k. 392 – 396 w zw. z k. 283 – 285, zeznania świadka T. D. – k. 382 – 385, zeznania świadka J. B.

M. W. wyznaczała pracownikom terminy spotkań w celu omawiania spraw pozamerytorycznych (np. relacji pomiędzy pracownikami). W sprawach służbowych można było spotkać się z nią w każdym czasie. Pracownicy nie mieli problemu z kontaktem z nią.

Dowód: przesłuchanie powódki M. W. w charakterze strony – k. 392 – 396 w zw. z k. 283 – 285, zeznania świadka T. D. – k. 382 – 385, zeznania świadka J. B.

Miesięczne wynagrodzenie M. W. liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 7.669,52 zł.

Dowód: zaświadczenie – k. 221

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo oparte na treści przepisu art. 45 § 1 kodeksu pracy okazało się uzasadnione.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wskazanych wyżej dowodów. Zdaniem Sądu dowody z dokumentów oraz dokumentów prywatnych stanowią wiarygodny materiał dowodowy, gdyż ich treść jest jasna i oczywista, nie budzi wątpliwości. Strony ponadto nie kwestionowały treści, ani prawdziwości złożonych dokumentów. Ustając stan faktyczny Sąd oparł się również na zeznaniach powódki, zeznaniach świadków R. D. (k. 286 – 289), J. S. (1) (k. 289 – 295), J. W. (1) (k. 374 – 378), K. N. (k. 378 – 382), T. D. (k. 382 – 385), J. B. (k. 383 – 385), a także aktualnego prezesa zarządu pozwanej - P. S. (k. 390 – 392) w zakresie, w jakim korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym. Sąd dał wiarę zeznaniom występujących w sprawie świadków, ponieważ są one zrozumiałe, logiczne i korespondują ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, w konsekwencji czego zeznania tych świadków należy oceniać

jako miarodajne i pozwalające na poczynienie na ich podstawie w pełni wyczerpujących ustaleń faktycznych odnośnie specyfiki pracy powódki i zdarzeń z jej udziałem.

Zgodnie z przepisem art. 45 § 1 k.p. 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. Wypowiedzenie jest nieuzasadnione, jeżeli nie opiera się na ważnych i rzeczywistych przyczynach.

Powołany przepis art. 45 § 1 k.p. wprowadza dwie przesłanki odwołania się pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę, a mianowicie wypowiedzenie formalne niezgodne z prawem i wypowiedzenie niezgodne z prawem z uwagi na brak zasadności wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony.

Przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony mogą leżeć zarówno po stronie pracownika, jak i po stronie pracodawcy, albo też po obu stronach łącznie. Gdy chodzi o pracownika mogą być przez niego zawinione, albo niezawinione. Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 § 1 k.p. powinna być dokonana nie tylko z uwzględnieniem interesów pracownika związanych ze stosunkiem pracy, ale także z uwzględnieniem słusznego interesu zakładu pracy, który należy oceniać w powiązaniu z istotą i celem stosunku pracy.

W przedmiotowej sprawie został podniesiony przeciwko wypowiedzeniu umowy o pracę powódki zarzut dotyczący prawdziwości przyczyny wskazanej w oświadczeniu rozwiązującym stosunek pracy i braku jej konkretności.

W oświadczeniu tym wskazano, jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy powódki, prowadzenie nienależytego nadzoru nad pracownikami Pionu Inwestycji, nienależytą organizację pracy Pionu, czego wynikiem było nierówne obciążenie pracowników obowiązkami. Powyższe skutkowało bardzo złą atmosferą w pracy i brakiem zaangażowania pracowników. Ponadto zachowanie powódki wywołało konflikt pomiędzy nią a J. S. (1) i J. W. (1), w szczególności poprzez obciążenie ich przez powódkę wyłączną winą za nieprawidłowości w kierowanym przez powódkę Pionie Inwestycji, co w konsekwencji spowodowało utratę zaufania przez pracodawcę i nie rokuje dalszej prawidłowej współpracy.

Punktem wyjścia dla ustalenia istnienia podstaw do braku zaufania do powódki ze strony pracodawcy była zatem ocena czy powódka faktycznie dopuściła się zaniedbań i uchybień przy wykonywaniu swoich obowiązków służbowych czym naruszyła zasady współżycia społecznego i doprowadziła do utraty zaufania.

Na wstępie należy zauważyć, zgodnie z ogólną zasadą rozłożenia ciężaru dowodu, że to na stronie pozwanej, jako pracodawcy, spoczywał w niniejszym postępowaniu obowiązek udowodnienia faktu, z którego wywodził skutki prawne, a mianowicie, że pracodawca miał prawo utracić zaufanie do powódki na skutek uchybień opisanych w wypowiedzeniu. Obowiązkowi temu, zdaniem Sądu, pozwana nie wykonała.

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p. wypowiadając umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony pracodawca ma obowiązek zawsze wskazać na piśmie przyczynę wypowiedzenia. Przyczyna ta powinna być sformułowana w sposób konkretny, a ponadto powinna być rzeczywista (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13.05.1998r., I PKN 105/98, OSNAP 1999/10/335, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 01.10.1997r., I PKN 315/97, OSNAP 1998/14/427, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r. I PKN 419/97 OSNAP 1998/20/598), a zgodnie z art. 45 § 1 k.p., wypowiedzenie powinno być także uzasadnione.

Zgodnie z przyjętym w doktrynie poglądem, użycie przez ustawodawcę w art. 45 § 1 k.p. zwrotu „wypowiedzenie nieuzasadnione” statuuje powszechną ochronę przed wypowiedzeniem umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracownicy chronieni są przed samowolnym wypowiedzaniem umów o pracę, albowiem oświadczenie woli pracodawcy w tym zakresie może być dokonane tylko z uzasadnionych powodów. Kodeks pracy zerwał bowiem z tradycyjną koncepcją wypowiedzenia jako czynności niezależnej od przyczyn, które skłoniły pracodawcę do rozwiązania umowy. Wymóg istnienia uzasadnionych powodów stanowi przesłankę materialnoprawną dopuszczalności wypowiedzenia,

ograniczającą pod względem prawnym (a nie tylko faktycznym) swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy (tak L. Florek [w:] Kodeks pracy. Komentarz pod red. nauk. prof. dr hab. T. Zielińskiego, Dom Wydawniczy ABC, 2001, s. 314). Z drugiej strony zarówno w orzecznictwie jak i literaturze przyjmuje się, że przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi, ponieważ wypowiedzenie umowy jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy (tak: Sądu Najwyższego w wyrok z dnia 4 grudnia 1997 r. w sprawie I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

W orzecznictwie sądowym przyjęto zasadę, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy musi być rzeczywista i sformułowana w sposób konkretny. Sposób podania przyczyny powinien być na tyle jednoznaczny i szczegółowy, by pracownik dokładnie wiedział, jakie fakty i przesłanki spowodowały podjęcie przez pracodawcę decyzji o odwołaniu umowy o pracę. Konstrukcja taka ma na celu ochronę pracownika przed arbitralnym zachowaniem się pracodawcy oraz umożliwienie pracownikowi oceny słuszności wypowiedzenia i w tym kontekście rozważenie celowości kwestionowania wypowiedzenia w postępowaniu sądowym. Dla pracodawcy ma to zaś takie znaczenie, że w razie zakwestionowania wypowiedzenia przed sądem nie może on uzupełniać wskazanej przyczyny lub powoływać innych zarzutów, niż te które wskazał w uzasadnieniu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Wymóg konkretności oznacza też, że nie wystarczy ogólnikowy zwrot, że pracodawca nie jest zadowolony z efektów pracy pracownika lub utracił do niego zaufanie, jeśli uzasadnienie takie nie jest połączone z wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają.

Jedną z okoliczności powszechnie ocenianych w doktrynie prawa jako uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę jest utrata zaufania do pracownika, jednakże podlega ona ocenie w oparciu o ogólnie obowiązujące regulacje w zakresie prawidłowego wypowiedzenia umów o pracę. W ocenie Sądu w pojęciu „zaufanie” tkwi ex definitione pierwiastek subiektywny. Jest to bowiem stan wyrażający się przekonaniem o możliwości polegania na kimś, poczuciem pewności, a więc stan z pogranicza sfer racjonalnej (intelektualnej) i psychicznej (emocjonalnej). (...), powszechnego wzorca „zaufania” nie ma i utworzyć się go nie da. Pełna jego obiektywizacja nie jest wobec tego możliwa. Nasilenie elementów obiektywnych i subiektywnych charakteryzujących indywidualny stan „zaufania” (lub braku zaufania albo utraty zaufania) może mieć znaczenie w zakresie jego oceny w kontekście skutków, jakie prawo z nim łączy. Utrata zaufania do pracownika może więc, ze względu na jej silne zobiektywizowanie, uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, lub odwrotnie – nie stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia ze względu na jej nadmierną subiektywizację (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998/18/538, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lipca 1999 r. w sprawie I PKN 148/99, OSNP 2000/19/711).

Sąd podziela pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego, zgodnie z którym podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny opisanej wyłącznie jako „utrata zaufania do pracownika” może być uznane za zbyt ogólne i niekonkretne. Aby argumentację taką obronić przed sądem, musi ona mieć bowiem oparcie w faktach, a więc wynikać z przesłanek natury obiektywnej i racjonalnej, a nie być tylko rezultatem arbitralnych lub subiektywnych uprzedzeń pracodawcy do pracownika.

Nadużycie zaufania musi wiązać się zawsze z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie oceniane jako naganne, choćby nawet nie można było mu przypisać subiektywnego zawinienia. Obiektywna naganność zaufania pracownika jako podstawa utraty do niego zaufania ze strony pracodawcy musi być oceniana w kontekście wszelkich okoliczności faktycznych (por: Sądu Najwyższego w wyroku z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNP 1998/18/538). W konsekwencji powodem utraty zaufania do pracownika, koniecznego z uwagi na rodzaj wykonywanej przez niego pracy, która sprawia, że pracodawca nie może go nadal u siebie zatrudniać, może być zawinione naruszenie obowiązków pracowniczych istotnych z uwagi na określone właściwości umówionej pracy, jak również taka sytuacja może zaistnieć również wtedy, gdy wprowadzie winy pracownikowi przypisać nie można – bądź nie da się jej udowodnić – jednakże w sensie obiektywnym jego zachowanie nosi cechy naruszenia obowiązków pracowniczych, a nawet i w takich sytuacjach, w których do naruszenia powinności pracowniczych w ogóle nie dochodzi (np. w przypadku popełnienia określonego przestępstwa poza zakładem pracy). Należy się bowiem zgodzić się z poglądem, iż utrata zaufania do pracownika może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, mimo że jego zachowanie nie nosi cech zawinienia, jeżeli w konkretnych okolicznościach jest usprawiedliwiona, w tym znaczeniu,

że od pracodawcy nie można wymagać, by nadal darzył pracownika niezbędnym zaufaniem (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 września 1999 roku sygn. I PKN 257/99). Podkreślić przy tym należy, że surowsze wymogi znajdują zastosowanie w odniesieniu do pracowników szczebla kierowniczego, gdzie przy ocenie okoliczności należy brać pod uwagę zakres odpowiedzialności i wyższe wymagania co do ich stanowiska. Utrata zaufania do pracownika na stanowisku kierowniczym uzasadnia wypowiedzenie mu umowy o pracę również wtedy, gdy nie można pracownikowi przypisać winy, jednakże obiektywne jego zaufanie ma cechy naruszenia obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości o dobro lub mienie pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 sierpnia 2000 r., I PKN 1/00, OSNP Nr 5/2002, poz. 112).

Zdaniem Sądu przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy powódki była konkretna, bowiem pracodawca wymienił zachowania, bądź zaniechania, które zarzuca powódce. Jednakże, w ocenie Sądu, zaniedbań i uchybień mogących skutkować utratą zaufania swojego pracodawcy, powódka się nie dopuściła. Stopień obciążenia pracowników obowiązkami, organizacja pracy w Pionie Inwestycji, zła atmosfera w pracy i brak zaangażowania pracowników, konflikt pomiędzy J. S. (1) i J. W. (1) nastąpiły z przyczyn niezależnych od powódki. W konsekwencji należało stwierdzić, że sformułowana przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa i nierzeczywista.

Odnosząc się do zarzutu braku należytego nadzoru i nienależytej organizacji pracy należy zauważyć, iż strona pozwana nie wykazała takich zaniedbań powódki. Powódka objęła stanowisko Dyrektora Pionu Inwestycyjnego w niespornie trudnym momencie dla poznanej spółki, w kilka miesięcy po połączeniu (...) spółki z o.o. w S. ze (...) spółką z o.o. w S.. Miesiąc przed objęciem funkcji Dyrektora Pionu Inwestycyjnego przez powódkę nastąpiła także zmiana Regulaminu obowiązującego w spółce, a co za tym idzie nastąpiła zmiana schematu organizacji pracy pozwanej. Ponadto wykonywanie pracy przez pracowników jednocześnie w Pionie Inwestycyjnym, jak i w Pionie E. – Technicznym nie było zależne od decyzji powódki, ale była to decyzja, jak zeznał świadek R. D. (były prezes zarządu pozwanej), zarządu pozwanej zatwierdzona przez właściciela spółki – Gminę M. S..

W tym miejscu należy zaznaczyć, iż to właśnie powódka próbując rozwiązać sytuację z nadmiernym obciążeniem pracowników obowiązkami, wnioskuje do zarządu spółki o zatrudnienie kolejnych osób na stanowiska inspektorów nadzoru. Początkowo było to trudne, ponieważ, jak zeznał R. D., właściciel – Gmina M. S. nie chciał się zgodzić na zwiększenie zatrudnienia. Dopiero w lutym 2015 r. wyrażono zgodę i zatrudniono 3 osoby (w ramach dwóch etatów) na stanowisku inspektorów. Dopiero po zwiększeniu stanu osobowego w Pionie Inwestycji pracownicy nie byli tak obciążeni pracą jak dotychczas.

Nie można również czynić zarzutu powódce, iż wymagała od J. S. (1) i J. W. (1) uzasadniania wniosków premiowych, skoro według systemu premiowego obowiązującego w pozwanej spółce, premia przysługująca jej pracownikom miała charakter uznaniowy, a o przyznaniu premii decydował prezes zarządu na wniosek powódki. Powódka była więc uprawniona, aby zwracać się do bezpośrednich przełożonych pracowników Pionu Inwestycyjnego, tj. do J. W. i J. S. o opinie na temat pracy ich podwładnych, którzy mieli otrzymać premię. Była to w ocenie Sądu wręcz dbałość ze strony powódki o sprawiedliwe i uzasadnione przyznawanie premii i nie można z tego tytułu czynić zarzutu.

Analizując zebrany w sprawie materiał dowodowy, Sąd doszedł do przekonania, iż nowy prezes zarządu – K. N. nie mógł też utracić zaufania do powódki po tak krótkim czasie ich współpracy. Podlegała mu ona bowiem jako prezesowi zarządu zaledwie przez okres niespełna miesiąca (od 26 marca 2015 r. do 21 kwietnia 2015 r., od którego to dnia powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim aż do wręczenia jej wypowiedzenia w dniu 26 maja 2015 r.). W tym okresie K. N. spotkał się z powódką jedynie raz. W okresie zaś kiedy sprawował funkcję wiceprezesa zarządu powódka nie podlegała mu służbowo, ani z nim nie współpracowała, a zatem nie można podzielić argumentu strony pozwanej, że w tak krótkim czasie prezes zarządu miał możliwość utraty zaufania do powódki.

Należy również zaznaczyć, że od początku sprawowania funkcji prezesa zarządu przez K. N., nie wyrażał on woli współpracy z powódką, bardziej ceniąc J. S. (1). Jak zeznał „moim zdaniem to pani S. powinna dalej być dyrektorem tego pionu” i dalej „ja osobiście miałem o niej bardzo dobre zdanie i nie widziałem powodu, aby ją zmieniać”. K. N. od początku pełnienia funkcji prezesa zarządu był negatywnie nastawiony do osoby powódki. Świadczy o tym fakt, iż

już w pierwszym dniu pełnienia przez siebie nowej funkcji odwołał on prokurę powódki, która została jej udzielona przez poprzedni zarząd. Wynika z powyższego, że chciał on zmienić osobę na stanowisku Dyrektora Pionu Inwestycji niezależnie od oceny jej pracy.

Odnosząc się do zarzutu wywołania konfliktu między powódką a J. S. (1) a J. W. (1) godzi się zauważyć, że o ile (jak wynika z materiału dowodowego zebranego w sprawie) są to dobrzy specjaliści, bardzo dobrze przygotowani merytorycznie do wykonywanej pracy, to jednak jeszcze zanim powódka zaczęła pracę w pozwanej spółce (a więc przed majem 2013 r.) dochodziło między nimi do poważnych konfliktów. Potwierdzają to zeznania świadków przesłuchanych w sprawie (jak i nich samych), którzy opisywali ich kłótnie jako bardzo głośne i intensywne, daleko wykraczające poza przyjęte normy kontaktów interpersonalnych. Powódka zwracała uwagę na ten problem ówczesnemu prezesowi zarządu R. D., który kilkakrotnie przeprowadzał z nimi rozmowy dyscyplinujące, które w dłuższym okresie nie odnosiły żadnego skutku. Oprócz rozmów dyscyplinujących R. D. nie zrobił nic innego, aby zażegnać konflikt, tłumacząc to tym, iż J. S. i J. W. to wysokiej klasy specjaliści, a spółka nie może sobie pozwolić na ich stratę. Uwagę tym pracownikom na temat ich zachowania zwracała również, bezskutecznie, sama powódka.

Należy zauważyć, iż powódka, chcąc zażegnać długotrwały konflikt, a także skargi pracowników na J. S. i J. W., złożyła wnioski do nowego prezesa zarządu K. N. o zmianę schematu organizacyjnego Pionu Inwestycji, w taki sposób by J. S. i J. W. zajmowali samodzielne stanowiska oraz by nie kierowali bezpośrednio ludźmi. Tak więc, zdaniem Sądu, nie można stawiać powódce z tego powodu zarzutu, iż naruszyła zasady współżycia społecznego, bowiem jej zarzuty nie były oderwane od rzeczywistości (potwierdzają to w sposób jednoznaczny notatki podległych jej pracowników – k. 279-281 oraz zeznania świadków J. B. oraz T. D., którzy z uwagi na zachowanie bądź to J. S. bądź to J. W. nie zdecydowali się kontynuować zatrudnienia w pozwanej spółce).

Jak wynika z zeznań wyżej wymienionych pracowników, którzy w przeszłości podlegali także powódce, a także z zeznań R. D., powódka nie była osobą konfliktową. Poprzedni prezes zarządu – R. D. nie miał żadnych zastrzeżeń do pracy powódki a przepracował z nią, będąc prezesem zarządu, okres 11 miesięcy, podczas którego ściśle ze sobą współpracowali. Jak oceniał „powódka radziła sobie bardzo dobrze z funkcją dyrektora ds. inwestycji, tym bardziej, że były to nowe inwestycje”. Jedynymi osobami, których zachowanie rodziło konflikty i wprowadzało złą atmosferę w pracy byli J. S. oraz J. W..

Z zeznań K. N., który podjął decyzję o wypowiedzeniu umowy powódki, wynikało, iż zarzucał on jej częste absencje w pracy z powodu choroby i urlopu, jednak nie znalazło to żadnego odzwierciedlenia w treści wypowiedzenia jej umowy jako dezorganizujących pracę w Pionie Inwestycji, która to dezorganizacja, jak wskazano wyżej, nie występowała na skutek okoliczności związanych z powódką. Z treści swoich zeznań K. N. podkreślał też, iż powódka nie posiada wykształcenia budowlanego. Jak zeznał R. D., na stanowisku dyrektora Pionu Inwestycji powódka została zatrudniona z uwagi na jej doświadczenie dotyczące projektów unijnych, z którym nie radziła sobie poprzedniczka powódki J. S.. Wobec zmniejszającej się ilości inwestycji prowadzonych w pozwanej spółce z wykorzystaniem środków unijnych, być może bardziej przydatna na stanowisku dyrektora Pionu Inwestycji byłaby osoba z wykształceniem budowlanym, jednakże nie ten fakt pracodawca powódki wskazał uzasadniając wypowiedzenie umowy powódki, lecz zgoła odmienny. Pracodawca wskazał nierzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, której prawidłowości w toku procesu nie wykazano.

W konsekwencji należy stwierdzić, że w toku niniejszego postępowania pozwana spółka nie wykazała, iż negatywna ocena pracy powódki oraz utrata zaufania do niej nie były wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń i znajdowała oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25.11.1997, sygn. akt I PKN 385/97, publ. w OSNP 1998/18/538).

Mając zatem na uwadze przywołaną w wypowiedzeniu przyczynę wypowiedzenia należy stwierdzić, że decyzja pracodawcy była niezgodna z prawem i niczym nieuzasadniona, a dowody, które przedstawiła strona pozwana nie są w ocenie Sądu wystarczające, aby uznać, że powództwo jest niezasadne.

Uwzględniając powyższe rozważania, Sąd zasądził od pozwanej (...) spółki z o.o. w S. na rzecz powódki M. W. tytułem odszkodowania kwotę 7.669,72 zł., o czym orzeczono w pkt I wyroku.

Zgodnie bowiem z treścią art. 47¹ k.p. - odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

O kosztach procesu orzeczono w oparciu o przepis art. 98 § 1 i 3 k.p.c. zgodnie z którym strona przegrywająca proces obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego wynika z § 11 ust. 1 pkt 1 (w brzmieniu obowiązującym w dniu wniesienia pozwu) Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radców prawnych ustanowionych z urzędu (Dz. U. z 2002 r., Nr 163 poz. 1349 ze zm.) i wynosi w przypadku żądania przywrócenia do pracy 60 zł. Sąd nie uwzględnił przy tym wniosku powódki o przyznanie kosztów zastępstwa procesowego według podwójnej stawki, oceniając, iż nie uzasadniał tego nakład pracy pełnomocnika, który należało uznać za standardowy przy tego typu sprawach. Na koszty procesu należne powódce składa się także opłata od pozwu, która po sprecyzowaniu żądania wynosi 384 zł (7.669,72 zł x 5%). Zatem łącznie z tytułu kosztów procesu powódce od pozwanej należy się kwota 444 zł, o czym orzeczono w pkt II wyroku.

W pkt III wyroku Sąd zwrócił powódce od Skarbu Państwa kwotę 4.438 zł jako nadpłacone koszty sądowe w sprawie. Powódka pierwotnie uiściła bowiem opłatę sądową w kwocie 4.822 zł stanowiącą 5% z 96.422 zł (wartość przedmiotu sporu w przypadku przywrócenia do pracy), natomiast po sprecyzowaniu żądania opłata sądowa należna Skarbowi Państwa wynosiła 384 zł ((7.669,72 zł x 5%), zatem Sąd zobowiązany był do zwrotu powódce nadpłaconych kosztów sądowych, o czym orzeczono w pkt III wyroku.

Sąd na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., w myśl którego zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, nadał wyrokowi w pkt IV rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 6.888 zł, która stanowi jednomiesięczne wynagrodzenie zasadnicze powódki.

Sygn. akt **IX P 451/15**

ZARZĄDZENIE

1. (...),

2. (...)

3. (...).

28.06.2017r.