

UZASADNIENIE

S. K. (1) pozewm wniesionym w dniu 21 kwietnia 2016 r. przeciwko (...) Finanse Spółce akcyjnej w P. domagał się uznania za bezskutecznie wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 14 kwietnia 2016 r., zaś w przypadku wydania wyroku po upływie okresu wypowiedzenia domagał się przywrócenia do pracy na dotychczas zajmowane stanowisko. Nadto domagał się obciążenia pozwanego kosztami postępowania w sprawie, w tym kosztami zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że przyczyny wypowiedzenia są ogólnikowe i enigmatyczne, a nadto nierzeczywiste. Zaznaczył, że ogólnikowość wskazanych przyczyn wypowiedzenia nie pozwala na szczegółowe ustosunkowanie się do nich. W odniesieniu do przyczyn wypowiedzenia wskazał, że wykonując obowiązki służbowe nie dopuścił się nieodpowiedniego traktowania współpracowników oraz nie stosował wobec nich obraźliwych i obelżywych zwrotów. Zaprzeczył także jakoby w sposób niekompetentny prowadził kontakty ze współpracownikami i niedostatecznie poprawnie organizował pracę. Nadto podkreślił, że nie rozumie stawianego mu zarzutu dezorganizacji pracy, ponieważ większość kontaktów z innymi działami w spółce odbywała się drogą elektroniczną. Zaznaczył, że podległych pracowników taktował z dbałością o ich godność i prawa pracownicze. Argumentował, że pracodawca zarzucając mu utratę zaufania powinien wskazać konkretną i rzeczywistą przyczynę oraz obiektywne i racjonalne przesłanki utraty zaufania czego nie uczynił. Dodatkowo powód wskazał, że nigdy nie działał sprzecznie z interesem spółki, a także zaprzeczył, aby nienależycie nadzorował procesy w zarządzanej strukturze ale dobrze wywiązywał się z ustalonego porządku pracy. Podsumowując swoje stanowisko powód wskazał, na treść uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 2014 r. wydanego w sprawie I PK 122/14, który stwierdził, że wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione nie tylko wtedy, gdy wskazana w nim przyczyna faktycznie zaistniała, lecz była zbyt małej wagi, aby stanowić podstawę rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, ale także wówczas, gdy przyczyna ta okazała się pozorna i z tego właśnie względu nieuzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. Nadto o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwana wskazała, że żądania powoda są całkowicie bezzasadne i winny ulec oddaleniu. Zaznaczyła, że przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę nie są ogólnikowe i enigmatyczne, a istotą przepisu 30 § 4 k.p. jest to, by pracownik wiedział, dlaczego został zwolniony. Podkreśliła, że przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę mogą być uogólnione, a ważnym jest to żeby były jasne, zrozumiałe i wystarczające do tego, aby pracownik mógł dokonać we własnym zakresie oceny czy przyczyny wypowiedzenia istniały i czy były uzasadnione. Argumentowała, że powód zapoznał się i nie zgodził się ze wskazanymi powodami wypowiedzenia, co potwierdza, że powód zrozumiał treść oświadczenia i wskazane zarzuty. Wskazała, że powód nieodpowiednio odnosił się do współpracowników, krzyczał na nich, stosował nierówne standardy wobec poszczególnych pracowników, wobec niepełnosprawnych pracowników spółki używał zwrotów obraźliwych i obelżywych, a także dopuszczał się działań o znamionach mobbingu. Dodatkowo wskazała, że powód nadużywając swojej pozycji zmuszał pracowników do składania na kartce wielokrotnych oświadczeń o treści „Nie będę kłamać mojego szefa”. Wskazała również, że zachowanie powoda doprowadziło do utraty zaufania, jako do osoby odpowiedzialnej za realizację celów spółki i zarządzania podległymi pracownikami.

Pełnomocnik powoda na rozprawie w dniu 13 października 2016 r. zmodyfikował żądanie pozwu, w ten sposób, że w miejsce przywrócenia do pracy domagał się kwoty 16.464,99 zł tytułem odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia powoda.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

S. K. (1) z (...) Finanse Spółką akcyjną w P. łączył stosunek pracy w okresie od dnia 1 marca 2011 r. do dnia 31 lipca 2016 r., początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny, a następnie na podstawie umowy o pracę z dnia 29 kwietnia 2011 r. zawartej na czas nieokreślony.

S. K. (1) świadczył pracę na stanowisku kierownika rejonu do spraw operacyjnych, w zadaniowym systemie czasu pracy.

Ostatnio miesięczne wynagrodzenie zasadnicze S. K. (1) wynosiło 5.000 zł miesięcznie.

Niesporne, a nadto:

- umowa o pracę z dnia 15 lutego 2011 r. – cz. B akt osobowych,
- umowa o pracę z dnia 29 kwietnia 2011 r. – k. 8 – 12 (także w aktach osobowych),
- aneks do umowy o pracę z dnia 31 grudnia 2013 r. – cz. B akt osobowych,
- świadectwo pracy – cz. C akt osobowych

Do obowiązków S. K. (1) należało m. in. udzielanie pomocy w tworzeniu infrastruktury spółki umożliwiającej świadczenie usług na rzecz klientów w Polsce oraz wdrażanie procedur operacyjnych, uzyskanie określonej liczby kierowników i przedstawicieli w celu tworzenia regionu, dostarczanie kierownikom ds. kontaktów z klientami i przedstawicielom odpowiedniej motywacji, koniecznego wsparcia, doradztwa oraz szkolenia w celu zapewnienia realizacji celów spółki, cotygodniowe rejestrowanie i analizowanie wyników pracy wspólnie z kierownikami, dokonywanie akceptacji udzielenia pożyczek wedle limitów ustalonych przez spółkę.

S. K. (1) został także zobowiązany do szybkiego i sprawnego rozwiązywania wszelkich kwestii natury administracyjnej w podległym mu rejonie, a także do wykonywania dodatkowych czynności, w tym między innymi do organizowania spotkań kierowników i doradców.

Dowód: umowa o pracę z dnia 29 kwietnia 2011 r. – k. 8-12 (także w aktach osobowych powoda).

Jako kierownikowi rejonu do spraw operacyjnych S. K. (1) podlegało pięcioro kierowników zespołu doradców – H. J., A. W., A. S., B. K. i P. M.. Przełożonymi S. K. (1) byli K. S. i E. K..

Dowód:

- zeznania świadka A. W. – k. 65-66,
- zeznania świadka K. S. – k. 203-207,
- zeznania świadka E. K. – k. 207-210.

Do obowiązków S. K. (1) należało świadczenie pracy w siedzibie spółki w S. od godziny 9.00 w poniedziałki, środy, czwartki i piątki. We wtorki zobowiązany był działać w terenie bądź udawać się na rozliczenia do siedziby firmy.

W (...) Spółce akcyjnej w P. w każdy wtorek odbywają się rozliczenia doradców z kierownikami zespołu doradców i w związku z tym prowadzone są hospitacje kierownika operacyjnego regionu w toku tych rozliczeń. Z obowiązków tych S. K. (1) wywiązywał się nienależycie i niesumiennie.

W dniu rozliczeń z kierownikami zespołu doradców S. K. (1) przychodził do pracy na godzinę 10.00, a także oddalał się z siedziby spółki w S., co powodowało opóźnienia w rozliczeniach, a tym samym zaburzało organizację pracy regionu.

Do obowiązków każdego kierownika regionu do spraw operacyjnych należało także przygotowanie się w każdy poniedziałek, czwartek i piątek pomiędzy godz. 9.00, a 11.00 do rozmowy z kierownikiem regionalnym poprzez wygenerowanie raportów. S. K. (1) bardzo często generował raporty po ustalonych godzinach. Bywał nie przygotowany do rozmów z przełożonym na temat wyników pracy podległego mu zespołu.

S. K. (1) nie współpracował również dobrze z innymi działami spółki.

Po za wykonywaniem swoich obowiązków nie angażował się w pracę spółki.

Niewykonywanie podstawowych obowiązków pracowniczych przez S. K. (1) powodowało opóźnienia w przyjętej organizacji pracy, niejednokrotnie zmuszając innych pracowników pozostawania w pracy po godzinach.

Dowód:

- zeznania świadka K. S. – k. 203-207,
- zeznania świadka E. K. – k. 207-210,
- zeznania świadka A. F. – k. 189-190,
- przesłuchanie Z. P. w charakterze strony – k. 191-192,
- notatka I. B. – k. 40-41.

Wobec S. K. (1) w roku 2011 wprowadzono plan naprawczy z uwagi na słabe wyniki oddziały.

Dowód:

- przesłuchanie Z. P. w charakterze strony – k. 191-192,
- pismo w sprawie planu naprawczego – k. 43 (także w aktach osobowych).

S. K. (1) jako przełożony często nieodpowiednio traktował niektórych pracowników spółki, zwłaszcza podległych sobie. Dotyczyło to szczególnie A. S. i A. L. (pracownicy pionu administracji). Miał swoich „ulubionych” kierowników zespołu doradców, którym rzadziej bądź w ogóle nie zwracał uwagi i traktował z większym zaufaniem.

Nazywał podległe pracownice „nieudacznikami”, stwierdzał, że się do niczego nie nadają. Był bardzo niezadowolony, kiedy pracownicy robili coś czego sobie nie życzył, np. dzwonili do niego w godzinach popołudniowych. Dawał temu wyraz w bezpośrednich rozmowach, groził zwolnieniem z pracy pracowników, którzy zadzwonili do niego w nieodpowiednim momencie.

A. S. po rozmowach ze S. K. (1) wielokrotnie płakała, była roztrzęsiona. Raz doszło do sytuacji, kiedy na skutek uwag S. K. (2) wyszła ze spotkania kierowników zespołu doradców i zamknęła się w toalecie.

O B. K. i P. M. S. K. (1) powiedział w obecności innych osób, że „to dwa debile”.

S. K. (1) wielokrotnie przy swoich przełożonych mówił do swoich podwładnych „S., teraz rozmawiam”, wskazując w ten sposób, żeby sobie poszli. Wielokrotnie używał słów obelżywych i obraźliwych w stosunku do współpracowników, zwłaszcza wobec niepełnosprawnych pracowników pionu administracji.

W stosunku do A. S. mówił, że „wziął ją z kołchozu”, a także dzwonił do niej w trakcie zwolnienia lekarskiego, mówiąc, że nie wiadomo czy będzie miała do czego wracać sugerując zwolnienie jej z pracy. Natomiast M. K. wydał polecenie napisania sto razy na kartce „nie będę kłamać mojego szefa”, kiedy ta pomyliła się co do daty podawanej kierownikowi rejonu.

Dowód:

- zeznania świadka A. L. – k. 114 -115, 119-121,
- zeznania świadka A. S. – k. 115-119,

- zeznania świadka K. S. – k. 203-207,
- zeznania M. K. – k. 161-162,
- zeznania świadka E. K. – k. 207-210,
- przesłuchanie Z. P. w charakterze strony – k. 191-192.

W okresie zatrudnienia S. K. (1) w (...) Finanse spółce akcyjnej w P. istniała procedura przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji.

N., a nadto: procedura przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji – k. 92-98

W dniu 7 kwietnia 2016 r. A. S. – kierownik zespołu doradców zgłosiła pracodawcy, iż w latach 2012-2016 działania S. K. (1) wobec niej miały znamiona mobbingu. Wskazała, że działania S. K. (1) zdarzały się bardzo często. W złożonym zawiadomieniu zaznaczyła, że S. K. (1) używał wobec niej słów obraźliwych m. in. „wziąłem cię z kołchozu”. Wskazała, iż na jednym z zebrań publicznie w sposób niestosowny zwracał jej uwagę, czym doprowadził u niej do wybuchu histerycznego płaczu, a w konsekwencji wywołał ucieczkę podwładnej do toalety celem wypłakania się. Takie zachowanie przełożonego w ocenie A. S. upokorzyło ją w oczach współpracowników. Składając zawiadomienie A. S. podkreśliła, że S. K. (1) nie udzielał jej zgody na dłuższy niż tygodniowy urlop wypoczynkowy, mimo, iż takiej zgody udzielał innym pracownikom. Zaznaczyła, że nie chciał udzielić jej zgody na wzięcie urlopu wypoczynkowego na ślub córki, a podobna sytuacja miała miejsce w czasie jej poważnej choroby. Na koniec zaznaczyła, iż kierownicy zespołu doradców nie mają wsparcia od S. K. (1).

Dowód:

- zeznania świadka A. S. – k. 115-119,
- formularz zgłoszenia mobbingu – k. 48-49.

W związku z zawiadomieniem A. S. wszczęto procedurę przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji. Z uwagi na rozwiązanie ze S. K. (1) umowy o pracę procedura antymobbingowa została zawieszona i nie została zakończona.

Dowód: przesłuchanie Z. P. w charakterze strony – k. 191-192

Działania S. K. (1) przeciwko A. S. nosiły znamiona mobbingu.

Dowód: zeznania świadka A. F. – k. 189-190.

Zmiana przepisów dotyczących pożyczek wymusiła na pracodawcy S. K. (1) zmianę formy prawnej powodująca konieczność podpisania nowych umów o świadczenie usług podległych doradców. (...) Finanse spółka akcyjna w P. przygotowała całościowy pakiet działań w tym zakresie. Wszyscy pracownicy zostali o tym poinformowani.

Do standardowych obowiązków S. K. (1) jako kierownika rejonu do spraw operacyjnych należało zawieranie umów z doradcami, w sytuacji zmiany formy prawnej do jego obowiązków należało także zawarcie nowych umów z doradcami i przekazanie im tzw. pakietu rekrutacyjnego, czyli kompletu dokumentów dotyczących zatrudnionego doradcy, który pozwalał spółce na dokonanie wszystkich formalności związanych z tym zatrudnieniem. Miał również obowiązek sprawdzenia poprawności wypełnionych dokumentów, a następnie przekazania ich do centrali w określonym terminie.

S. K. (1) przekazał pracodawcy dokumenty obarczone błędami, a pomimo wyznaczenia kolejnego terminu braki te nie zostały uzupełnione.

Dowód:

- przesłuchanie Z. P. w charakterze strony – k. 191-192,
- zeznania świadka K. S. – k. 203-207,
- zeznania świadka E. K. – k. 207-210.

Oświadczeniem z dnia 14 kwietnia (...) Finanse spółka akcyjna w P. rozwiązała ze S. K. (1) umowę o pracę zwartą w dniu 29 kwietnia 2011 r. na czas nieokreślony z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 31 lipca 2016 r.

Jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę wskazano: nieodpowiednie traktowanie pozostałych pracowników spółki, w szczególności podległych służbowo, poprzez wielokrotne stosowanie obraźliwych i obelżywych zwrotów, lekceważenie innych pracowników, prowadzenie w sposób niekompetentny kontaktów z pracownikami spółki, dezorganizację pracy w spółce, rażące naruszenie przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, w szczególności obowiązku traktowania wszystkich pracowników z należytą godnością, równością i szacunkiem, utratę zaufania do powoda jako osoby odpowiedzialnej za realizację wyznaczonych celów i zarządzanie zespołem pracowników i współpracowników, brak należytej staranności związanej z dostarczeniem na czas umów o świadczenie usług podległych doradców w trakcie zbywania przedsiębiorstwa spółki, działanie sprzeczne z interesem spółki polegające na braku udziału w rozliczeniu podległego pracownika, co powodowało opóźnienia w przyjętej organizacji pracy oraz brak należytego nadzoru nad procesami w zarządzanej strukturze i wywiązywania się z ustalonego porządku pracy.

Wskazano również, że w okresie wypowiedzenia od dnia 15 kwietnia 2016 r. do dnia 17 maja 2016 r. pracownik będzie przebywał na urlopie wypoczynkowym, zaś w pozostałym okresie wypowiedzenia będzie zwolniony z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Niesporne, a nadto: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę – k. 6-7 (także w aktach osobowych).

Wypowiedzenie wręczył S. K. (1) K. S. na podstawie umocowania udzielonego mu przez prezesa zarządu (...) Finanse S.A. w P.. Po jego wręczeniu S. K. (1) zapoznał się z treścią oświadczenia w dniu 14 kwietnia 2016 r. i nie zgodził się ze wskazanymi powodami wypowiedzenia, co potwierdził adnotacją na oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę.

Niesporne, a nadto:

- oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę – k. 6-7 (także w aktach osobowych)
- pełnomocnictwo – k. 234.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo oparte na treści przepisu art. 45 § 1 i art. 47¹ kodeksu pracy okazało nieuzasadnione.

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. W myśl 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.

Powołany przepis art. 45 § 1 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.

W niniejszej sprawie został podniesiony zarzut nierzeczywistości i niekonkretności przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu umowy o pracę.

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony musi być złożone w formie pisemnej i podawać przyczynę dokonania tej czynności prawnej. Wśród cech, jakie powinny charakteryzować przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, wskazuje się: jasność, konkretność, precyzję, prawdziwość i rzeczywistość przyczyny.

Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., I PKN 315/97, OSNP 1998 Nr 14, poz. 427).

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: Sąd Najwyższy w wyroku 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 odnośnie wypowiedzenia 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.

Analizując materiał dowodowy zebrany w niniejszej sprawie należało stwierdzić, że przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę są rzeczywiste i konkretne, a zatem pracodawca zgodnie z prawem wypowiedział powodowi umowę o pracę.

W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 14 kwietnia 2016 r. wskazano, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powodem było nieodpowiednie traktowanie pracowników spółki, w szczególności podległych, poprzez wielokrotne stosowanie obraźliwych i obelżywych zwrotów, lekceważenie innych pracowników spółki, prowadzenie w sposób niekompetentny kontaktów z pracownikami spółki oraz brak należytej współpracy z podległymi pracownikami, liczne konflikty, brak woli porozumienia, bezpodstawne podważanie ich kompetencji, dezorganizacja pracy w spółce, rażące naruszenie procedury przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, w szczególności obowiązku traktowania wszystkich pracowników z należytą godnością, równością i szacunkiem,

utrata zaufania do powoda jako osoby odpowiedzialnej za realizację wyznaczonych celów i zarządzanie zespołem pracowników i współpracowników, brak należytej staranności związanej z dostarczeniem na czas umów o świadczenie usług podległych doradców w trakcie zbycia przedsiębiorstwa spółki, działanie sprzeczne z interesem spółki polegające na braku udziału w rozliczaniu podległego pracownika, co powodowało opóźnienia w przyjętej organizacji pracy oraz brak należytego nadzoru nad procesami w zarządzanej strukturze i wywiązywanie się z ustalonego porządku pracy.

Odnosząc się do zarzutów z pkt 1 i 2 przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę należy podkreślić, iż z zeznań współpracowników powoda m. in. A. S., A. L., a także jego przełożonych powoda świadków K. S. i E. K. jednoznacznie wynika, że powód w stosunku do współpracowników używał słów obelżywych i obraźliwych, traktował swoich podwładnych lekceważąco. Jak zeznała A. S. w stosunku do niej powód mówił, że „wziął ją z kołchozu”, dzwonił do niej w okresie jej zwolnienia lekarskiego mówiąc, że nie wie, czy będzie miała do czego wracać. A. S. zeznała także, że „powód potrafił do mnie zadzwonić w trakcie wykonywania przeze mnie obowiązków służbowych i kazać mi zgłosić się na komendę policji celem przebadania mojej trzeźwości, bo pomyliłam datą o którą prosił. Pomyliłam wówczas miesiąc. Dla mojego przełożonego był to może żart. (...) nawet pojechałam na komendę policji, żeby wykonać takie badanie, dla zasady, jednak komenda była w trakcie remontu”. Powód o swoich podwładnych B. K. i P. M. mówił, że „to dwa debile”, co potwierdzają zeznania K. S. i E. K., a M. K. kazał napisać na kartce sto razy zwrot „Nie będę kłamać mojego szefa”. Naganne zachowanie powoda potwierdzają także zeznania E. K., który wskazał, że był niejednokrotnie świadkiem sytuacji, kiedy powód do podwładnych w trakcie, kiedy rozmawiali zwracał się, „S., teraz rozmawiam”.

Podane przykłady zachowania powoda jednoznacznie świadczą o nieodpowiednim traktowaniu swoich współpracowników, o ich lekceważeniu. Zauważyć należy, że M. K. uznała polecenie powoda napisania po stokroć zwrotu „Nie będą kłamać mojego szefa” i dodała od siebie sformułowania „ulubionego szefa” za żart, jednakże z punktu widzenia ogólnych zasad, które powinny obowiązywać w każdym zakładzie pracy, zachowanie powoda było niedopuszczalne. Powód jako kierownik regionu do spraw operacyjnych powinien odznaczać się nie tylko wiedzą i doświadczeniem, ale także wysoką kulturą osobistą, odpowiedzialnością, a także szacunkiem do pozostałych pracowników spółki. Tego zresztą oczekiwali od niego przełożeni, co wyraźnie artykułowali w zeznaniach świadkowie E. K. i K. S..

W stosunku do zarzutu dezorganizacji pracy w spółce oraz braku udziału w rozliczeniu podległego pracownika (pkt 3 i 7 przyczyn wypowiedzenia) należy zauważyć, że powód jako kierownik regionu do spraw operacyjnych był zobowiązany do rozliczeń kierowników zespołu doradców, jednakże z powierzonych mu zadań wywiązywał się niesumiennie. Jak wynika z zeznań świadków E. K. i K. S. powód w dni rozliczeń nie zawsze był obecny w pracy, na rozliczenia przychodził spóźniony, a często bywało tak, że w trakcie rozliczeń wychodził z kierownikami zespołu doradców na obiady, co dezorganizowało często proces rozliczenia. Potwierdzają to zeznania A. L., która wskazała, że pracownicy administracji mieli z powodem utrudniony kontakt w trakcie rozliczenia. Świadek wskazała, że dany kierownik, który jest rozliczany powinien być do dyspozycji administracji, a często było to niemożliwe, bo powód wychodził z kierownikiem poza siedzibę oddziału firmy. Świadek wskazywała, że czasami z powodu nieobecności powoda nie były wykonywane transfery, a robił to wówczas albo przełożony A. L. albo przełożony powód. Świadek zauważyła, że powód przychodził i pytał jak długo jeszcze będzie trwało rozliczenie, bo musi o 17 wyjść. Podawała, że aby wydrukować pewne dokumenty kierownik musiał dokonać akceptacji. Gdy tego nie zrobił, bo był poza firmą, kierownik administracji nie miał narzędzi do pracy.

Powód, co potwierdzają zeznania jego przełożonych, wielokrotnie spóźniał się na umówione spotkania, nie przestrzegał ustalonego porządku pracy, nie przygotowywał się do rozmów z kierownikiem regionalnym, co wprost wynika z zeznań świadka E. K..

Działania powoda przyczyniały się w ten sposób do dezorganizacji pracy w spółce, powodowały, że część pracowników musiała zostawać po ustalonych godzinach pracy. Lekceważące podejście powoda do obowiązku rozliczania kierowników zespołu doradców skutkowało, tym, że cały proces się opóźniał, niezależnie od problemów z działaniem systemu komputerowego, a to wpływało negatywnie na przyjętą organizację pracy w spółce.

W wypowiedzeniu pracodawca zarzucał także powodowi rażące naruszenie procedury antymobbingowej i dyskryminacji, a w szczególności obowiązek traktowania wszystkich pracowników z należytą godnością, równością i szacunkiem. Również i ten zarzut został potwierdzony w toku niniejszego procesu. Jak wynika z akt sprawy A. S. podwładna S. K. (1) zgłosiła pracodawcy, że zachowania powoda wobec niej mają znamiona mobbingu. Po zgłoszeniu pracodawca wszczął postępowanie wyjaśniające, które zostało zawieszono po wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę, zatem pracodawca oficjalnie nie stwierdził, że powód naruszył procedurę przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji. Jednakże fakt ten potwierdzają zeznania świadków. E. K. zeznał, że A. S. na każdym rozliczeniu z powodem chodziła „rozdygotana” i „poddenerwowana”. Jak zeznała A. S. nieodpowiednie traktowanie pracowników dotyczyło głównie jej osoby. Była źle traktowana przez powoda. Były sytuacje, w których była gnębiona słownie tak, że miałam silne wybuchy płaczu. Raz zamknęła się w łazience i widziały to jej koleżanki. W rezultacie A. S. bała się powoda, jego zachowań, jego docinek, które on uważał za żart. Zeznania A. S. potwierdzili bezpośredni przełożeni powoda K. S. oraz E. K., którzy stwierdzili, że naganne zachowanie powoda wobec A. S. było przyczyną wypowiedzenia mu umowy o pracę. Również A. F. wskazała, że „powód był osobą, która mobbingowała p. A. S.”.

Pomimo, iż pracodawca nie ukończył postępowania wyjaśniającego, ani oficjalnie nie stwierdził, że powód dopuścił się mobbingu, materiał dowodowy zgromadzony w sprawie, a w szczególności zeznania A. S., K. S. oraz E. K. potwierdzają, że powód dopuścił się wobec A. S. zachowań noszących znamiona mobbingu, choć poszkodowana tymi działaniami nie formułowała roszczeń wobec pracodawcy wynikających z tego faktu.

Godzi się zauważyć, iż zgodnie z art. 94³ § 1 Kodeksu pracy pracodawca jest obowiązany działać przeciwko mobbingowi. Należy również zauważyć, iż prawne konsekwencje mobbingu ponosi wyłącznie pracodawca (§ 3 i 4 art. 94³) i to zarówno wtedy, gdy sam dopuścił się zabronionych działań i zachowań względem pracownika, jak i wtedy, gdy tolerował tego typu działania i zachowania pracowników względem siebie. Pracodawca odpowiada zatem zarówno za czynne znęcanie się psychiczne nad pracownikami, jak i za niewywiązanie się z obowiązku przeciwdziałania występowaniu terroru psychicznego w pracy. Zatem pozwana działając przeciwko mobbingowi wypowiedziała powodowi umowę o pracę, co w opinii Sądu, przy uwzględnieniu ustalonego stanu faktycznego, było uzasadnione. Stanowiło element właściwej polityki antymobbingowej. Sąd zauważył, że nie leżało w interesie pozwanej pozbywanie się kierownika regionalnego, co niewątpliwie czasowo zaburza funkcjonowanie struktury firmy. Biorąc jednak pod uwagę dążenie do prawidłowego ułożenia przez pracodawcę relacji pracowniczych wewnątrz spółki wydaje się, że zmiana na stanowisku zajmowanym przez powoda dla pozwanej stała się konieczna.

Odnosząc się do zarzutu z pkt 5 przyczyn wypowiedzenia, Sąd uznał, iż zarzut ten jest słuszny i rzeczywisty. Wskazał na to w swoich zeznaniach Z. P. – prezes zarządu pozwanej spółki, który zaznaczył, iż spółka utraciła do powoda zaufanie z uwagi na mobbing jaki miał miejsce, wskazał na „niewyrywanie się” przez powoda z pomocą do uzupełnienia dokumentacji. Zaznaczył, że wobec powoda wdrożony był program naprawczy z uwagi na słabe wyniki oddziały oraz zeznał, iż poza sprawą A. S., sytuację mobbingu można rozciągnąć jeszcze na pracowników administracji, a byli to pracownicy niepełnosprawni zajmujący się tygodniowymi rozliczeniami w oddziale. W ocenie Sądu trudno oczekiwać, że powód odpowiedzialny za pracę całego zespołu będzie mógł cieszyć się zaufaniem pracodawcy, po ujawnieniu jego nagannego zachowania wobec podwładnych i współpracowników. W przypadku pozostawienia powoda na stanowisku istniało ryzyko rozpadu zespołu, masowych rezygnacji z pracy oraz spadku motywacji z uwagi na złą atmosferę w pracy. Z uwagi na specyfikę działalności pozwanej byłoby to dla spółki szczególnie groźne. Mając na uwadze powyższe tutejszy Sąd zgadza się z poglądem wyrażonym w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 2009 r. wydanym w sprawie II PK 202/08 (opubl. w OSNP 2010/19-20/231), w którym stwierdził on, że utrata zaufania do pracownika może uzasadniać wypowiedzenie definitywne umowy o pracę nawet wtedy, gdy zachowanie pracownika nie nosi cech zawinienia, jeżeli w konkretnych okolicznościach sprawy przyczyna ta jest usprawiedliwiona w tym znaczeniu, że od pracodawcy nie można wymagać, by nadal darzył pracownika niezbędnym zaufaniem. Ma to szczególne odniesienie do przypadku utraty zaufania do pracownika zajmującego stanowisko kierownicze, wobec którego z racji pełnionych i godziwie opłacanych funkcji stosuje się ostrzejsze kryteria oceny stawianych mu wymagań i oczekiwań w zakresie szczególnie starannego wypełniania kierowniczych i pracowniczych powinności dbania o dobro pracodawcy.

Odnośnie punktu 6 wypowiedzenia należy również zauważyć, iż powód jako kierownik regionu do spraw operacyjnych w związku ze zmianą formy prawnej pracodawcy był zobowiązany do zawarcia nowych umów o świadczenie usług z podległymi mu doradcami a także przekazanie im tzw. pakietu rekrutacyjnego. Miał również obowiązek sprawdzenia tych dokumentów oraz terminowe przekazanie ich do centrali. Powód dostarczył dokumenty obarczone brakami, w wyniku czego dział kadr nie był w stanie dokończyć wszystkich formalności związanych z ponownym zatrudnieniem. Fakt ten potwierdzają zeznania świadka K. S., który wskazał, że powód jako kierownik oddziału był zobowiązany wywiązać się z tego obowiązku, aby dokumenty zostały dostarczone wcześniej. W ocenie świadka powód miał na tyle czasu, aby spotkać się z kierownikami i monitorować każdy przypadek. W rezultacie niewystarczająco intensywnych działań powoda w S. spółka kilkunastu doradców, którzy nie powinni świadczyć usług dla spółki, ponieważ pozwana nie miała podpisanych z nimi umów. Powód wskazywał, że podlegli mu kierownicy czegoś nie dowiedzieli, tymczasem z zeznań świadka jednoznacznie wynika, że w innych oddziałach pozwanej problem na taką skalę nie wystąpił, co wskazuje na zawinienie powoda w tym zakresie. Świadek podkreślił, że inni kierownicy rejonów wywiązali się z obowiązku skompletowania umów z doradcami w określonym terminie podkreślając, że powód miał pełną wiedzę jakie są braki w tych dokumentach i jakie to niesie za sobą konsekwencje. Podstawową zaś była możliwość zawarcia umów z klientami przez osoby nieupoważnione. W przypadku kontroli firma mogłaby być narażona na wysokie kary.

W ocenie Sądu dostarczenie nowych umów przez powoda na czas niewątpliwie zależało od jego osobistego zaangażowania w sprawę. Powinien on dołożyć należytej staranności, aby ustalić, którzy doradcy decydują się na podpisanie umów z pozwaną w określonym terminie a którzy nie chcą tego uczynić i nie będą współpracować z pozwaną po jej przekształceniu. Było to istotne z punktu widzenia pozwanej, gdyż na działaniu doradców opierała się działalność spółki.

Sąd uznał, że niesumienne działanie powoda przyczyniło się nie tylko do zaburzenia porządku i organizacji pracy w spółce, naraziło pracodawcę na straty finansowe oraz możliwe kary finansowe, ale także spowodowało utratę zaufania do powoda.

Mając na uwadze powyższe rozważania należało stwierdzić, iż przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę są rzeczywiste, konkretne i, niezależnie od zaprzeczania ich zaistnieniu przez powoda, dostatecznie szczegółowo opisane, a zatem wypowiedzenie stosunku pracy uznano za uzasadnione i zgodne z przepisami prawa pracy.

Ustalając stan faktyczny Sąd w przeważającej większości oparł się na zeznaniach świadków A. L., A. S., A. F., Z. P., a szczególnie pomocne w ustaleniu stanu faktycznego były zeznania K. S. i E. K. - przełożonych S. K. (1), którzy zeznając mieli szerszą perspektywę działań powoda oraz mogli porównać jego zachowanie i wykonywanie obowiązków, z tym co działo się w innych oddziałach spółki, w szczególności mieli możliwość porównania osiągnięć, sposobu pracy powoda oraz jego postawy w stosunku do innych kierowników rejonów. Dlatego też Sąd dał wiarę ich zeznaniom, ponieważ są one zrozumiałe, logiczne i korespondują ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. W konsekwencji czego zeznania wymienionych świadków i prezesa zarządu spółki należy oceniać jako miarodajne i pozwalające na poczynienie na ich podstawie w pełni wyczerpujących ustaleń faktycznych odnośnie zachowania powoda oraz sposobu i jakości świadczonych przez niego pracy. Sąd oparł się także na zeznaniach świadków H. J., A. W., P. M. oraz M. K. w części, w jakiej korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym, odmawiając im wiarygodności w zakresie w jakim dotyczyły zachowania powoda względem podległych mu współpracowników. Jednocześnie Sąd odmówił wiarygodności zeznaniom S. K. (1) uznając, że są niezgodne z ustalonym stanem faktycznym i oparte na jedynie własnej ocenie swojej pracy a będące przejawem przyjętej linii obrony swojego stanowiska w procesie.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił również na podstawie zgromadzonych w aktach sprawy dokumentach, także tych, zgromadzonych w aktach osobowych powoda. Zdaniem Sądu dowody z dokumentów w przeważającej większości stanowią wiarygodny materiał dowodowy, gdyż ich treść jest jasna i oczywista, nie budzi wątpliwości. Nadto strony nie kwestionowały treści ani prawdziwości złożonych dokumentów.

Sąd uznał za niczym nie poparty zarzut powoda jakoby K. S. był nieprawidłowo umocowany do złożenia wobec powoda oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Powód w momencie złożenia przedmiotowego

oświadczenia doskonale wiedział, że K. S. jest jego przełożonym. Nie kwestionował wówczas jego umocowania do działania w imieniu pracodawcy. Późniejsze przedstawienie dokumentu pełnomocnictwa (w toku procesu, niejako na żądanie powoda) nie ma znaczenia dla ważności tego umocowania z uwagi na potwierdzenie przez pozwaną czynności dokonanych przez K. S. w stosunku do powoda.

Dowody z dokumentów złożone przez pozwaną za pismem z dnia 13 lipca 2017 r. w ocenie Sądu nie wpłynęły na przedłużenie postępowania w sprawie, przez co ich zgłoszenie nie naruszyło regulacji art. 207 k.p.c.

W konsekwencji powyższych ustaleń i rozważań Sąd doszedł do wniosku, że przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę była prawdziwa i uzasadniała rozwiązanie z powodem umowy o pracę, co doprowadziło do oddalenia powództwa, o czym orzeczono w punkcie pierwszym wyroku.

O kosztach procesu w punkcie drugim wyroku Sąd orzekł w oparciu o zasadę odpowiedzialności za wynik procesu przewidzianą w art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Na koszty te składało się wynagrodzenie radcy prawnego, którego minimalna stawka na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 obowiązującego w dniu wniesienia powództwa Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2016 r., poz. 1804 ze zm.) wynosiła 360 zł oraz kwota 34 zł, stanowiąca opłatę skarbową od pełnomocnictwa dla r.pr. R. K. i r.pr. Ł. K.. Zatem tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego pozwanej należała się kwota 394 zł. Należy zauważyć, że pełnomocnik pozwanej domagał się także przyznania kwoty 64,88 zł tytułem kosztów korespondencji, kwoty 39,20 zł tytułem kosztów wydruku i kopii oraz kwoty 2.171,08 zł tytułem kosztów przejazdów na rozprawy. Zdaniem Sądu jednak pełnomocnik pozwanej w żaden sposób nie uzasadnił dostatecznie powstania tych kosztów oraz zasadności ich zwrotu. Pełnomocnik pozwanej nie wskazał, za jakie konkretnie przejazdy, w jakich datach i na jakich trasach domaga się zwrotu kosztów. Nie wskazał, za jakie konkretnie przesyłki zwrotu kosztów żąda, podobnie nie określił kosztów skopiowania bądź wydruku których dokumentów się domaga. W ocenie Sądu objęte spisem koszty winny być precyzyjnie wyspecyfikowane a ich poniesienie dostatecznie wykazane, zwłaszcza w sytuacji, kiedy mają obciążać pracownika wnoszącego powództwo.

ZARZĄDZENIE

1. (...);
2. (...)
3. (...)

6 listopada 2017 r.