

UZASADNIENIE

A. U., w pozwie skierowanym przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w M. domagała się zasądzenia odszkodowania w kwocie 12.198 zł za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia odpisu pozwu stronie pozwanej. Ponadto wniosła o zasądzenie od pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała na nieprawdziwość przyczyn wypowiedzenia. Podniosła też, że pozwana w wypowiedzeniu ograniczyła się do szeregu enigmatycznych i ogólnikowych stwierdzeń, które w najmniejszym stopniu nie pozwalają powódce na szczegółowe odniesienie się do kierowanych do niej zastrzeżeń. Podkreśliła, iż w ciągu 13 lat przepracowanych w przedsiębiorstwie pozwanej nie wywoływała konfliktów, wykonywała polecenia przełożonych i utrzymywała dobre relacje zarówno z kadrą zarządzającą obszaru produkcyjnego jak i pozostałymi współpracownikami. Zdaniem powódki długość stażu pracy u pozwanej jest potwierdzeniem należytego wypełniania powierzanych jej obowiązków i jej zaangażowania w funkcjonowanie przedsiębiorstwa pozwanej. W pozwie zawarła wniosek o zwrot kosztów procesu.

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w M. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie na swoją rzecz kosztów postępowania.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwana podkreśliła, iż przyczyny wypowiedzenia są prawdziwe, a zarzuty zostały wskazane w sposób konkretny, co więcej były one powódce przedstawiane jeszcze przed złożeniem pisemnego oświadczenia o wypowiedzeniu. Pozwana szczegółowo opisała każdą z przyczyn zawartą w wypowiedzeniu i zachowania A. U., które się z nimi wiązały.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w M. zajmuje się produkcją i naprawą aparatów słuchowych, urządzeń diagnostycznych i interaktywnych urządzeń komunikacyjnych.

Niesporne

A. U. została zatrudniona w ww. spółce w dniu 1 maja 2007 r. Ostatnio pracowała na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako brygadzysta/lider zespołu/operator maszyn S. – specjalista managera-brygadzisty.

Wynagrodzenie A. U. wyliczone według zasad jak ekwiwalent za urlop za jeden miesiąc wynosiło 4.325,29 zł brutto.

Niesporne, a nadto dowód: umowa o pracę na czas określony k. B5 i B8 akt osobowych powódki, umowa o pracę na czas nieokreślony k. B47 akt osobowych powódki, wyliczenie (nienumerowana karta akt osobowych powódki)

A. U. wykonywała pracę w systemie zmianowym pod bezpośrednim kierownictwem Group Lidera - M. Ż.. W ramach zajmowanego stanowiska powódka kierowała zespołem na liniach produkcyjnych nr (...) gdzie montowane były aparaty słuchowe. Druga zmiana obsługująca ww. linie produkcyjne była zarządzana przez brygadzistkę J. P.. Brygadzistki w ramach wzajemnej współpracy przy obsłudze linii produkcyjnej miały zapewnić jej optymalne działanie.

Dowód : przesłuchanie powódki w charakterze strony k. 141-142 w zw. z k. 231 oraz nagranie przesłuchania w systemie ReCourt, zeznania świadka M. Ż. k. 144-148 oraz nagranie przesłuchania w systemie ReCourt, zeznania świadka J. P. k. 195-197 oraz nagranie przesłuchania w systemie ReCourt

Do zakresu obowiązków na stanowisku zajmowanym przez powódkę w ramach realizacji procesu produkcji należało m.in. organizowanie zasobów (ludzkich, materiałowych, maszynowych), planowanie zadań i zapewnienie obsady linii

produkcyjnej, nadzór nad przestrzeganiem procesu produkcji oraz kontrola jakości wyprodukowanych wyrobów, analizowanie wyników realizacji oraz jej koordynowanie, prowadzenie ewidencji godzinowej oraz zdawanie raportów Team Leaderowi. W ramach obowiązków związanych z zarządzaniem podległymi pracownikami powódka miała planować, organizować i kontrolować ich pracę, prowadzić odprawy i motywować pracowników, nadzorować przestrzeganie obowiązujących regulaminów oraz dbać o bezpieczeństwo i higienę pracy. Dodatkowo powinna współpracować z działami wspierającymi produkcję, wewnętrznym i akustycznym, czy stosować się do poleceń przełożonych zgodnych z przepisami prawa, a pracę wykonywać sumiennie i starannie.

Niesporne, a nadto dowód: zakres obowiązków stanowiska Brygadzista k.42-42v.

A. U. została wyznaczona przez Group Lidera jako nauczyciel do przeszkolenia i wdrożenia pracownika montażowej linii produkcyjnej (...) J. P. na stanowisko brygadzisty. Docelowo miały one współpracować one na zajmowanych przy linii produkcyjnej stanowiskach brygadzisty zmiany.

Szkolenie trwało od stycznia 2017 r. do marca 2017 r. Na początku szkolenia stosunki między A. U. a J. P. były poprawne. Podczas trwania okresu szkoleniowego powódka zaczęła mieć wiele zastrzeżeń do sposobu wykonywania obowiązków przez J. P.. Zdaniem powódki popełniała ona wiele błędów i nie nadawała się do pracy na stanowisku brygadzistki. Zarzucała jej m.in. nieumiejętne planowanie i organizację pracy w trakcie zmiany. Powódka wielokrotnie informowała o tych spostrzeżeniach Group Lidera M. Ż.. Gdy Group Lider konfrontowała zarzuty czynione przez powódkę z argumentacją J. P. dochodziła do wniosku, że większość z nich jest bezpodstawną bądź okazywała się być równie dobrym rozwiązaniem jak te przedstawiane przez powódkę. Powódka i J. P. miały przy tym inny sposób i pomysł zarządzania linią produkcyjną.

Dowód: przesłuchanie powódki w charakterze strony k. 141-142 w zw. z k. 231 oraz nagranie przesłuchania w systemie ReCourt, zeznania świadka M. Ż. k 144-148 oraz nagranie przesłuchania w systemie ReCourt, zeznania świadka J. P. k. 195-197 oraz nagranie przesłuchania w systemie ReCourt, zeznania świadka A. S. k. 200-203 oraz nagranie przesłuchania w systemie ReCourt, zeznania świadka D. G. k. 227-228 oraz nagranie przesłuchania w systemie ReCourt

Po objęciu przez J. P. stanowiska brygadzisty drugiej zmiany na części montażowej linii produkcyjnej (...) doszło do zaognienia się relacji z powódką. Powódka angażowała się w konflikt, w wyniku czego w miejscu pracy panowała napięta atmosfera. Czyniła wobec J. P. uwagi pozornie mające umocowanie w ramach posiadanego większego doświadczenia, w praktyce mające na celu oczernienie drugiej brygadzistki w oczach pozostałych pracowników. Powódka zarzucała J. P. nieumiejętne prowadzenie zmiany oraz podważała autorytet bezpośrednio w obecności podległych pracowników. Błędy popełniane przez J. P. powódka wytykała jej na forum kwestionując jej zdaniem błędny i nieefektywny sposób zarządzania, co skutkowało stopniową utratą autorytetu przez J. P. i kwestionowaniem jej pozycji wśród współpracowników, zwłaszcza pracowników zmiany, którą kierowała powódka.

Dowód: przesłuchanie powódki w charakterze strony k. 141-142 w zw. z k. 231 oraz nagranie przesłuchania w systemie ReCourt, zeznania świadka M. Ż. k 144-148 oraz nagranie przesłuchania w systemie ReCourt, zeznania świadka J. P. k. 195-197 oraz nagranie przesłuchania w systemie ReCourt, zeznania świadka M. M. (1) k.142-144 oraz nagranie przesłuchania w systemie ReCourt, zeznania świadka D. G. k. 227-228 oraz nagranie przesłuchania w systemie ReCourt, zeznania świadka B. L. k. 228-231 oraz nagranie przesłuchania w systemie ReCourt, zeznania świadka M. G. (1) k. 225-227 oraz nagranie przesłuchania w systemie ReCourt

A. U. obmawiała J. P. wśród współpracowników, a popełniane przez nią błędy wytykała przy operatorach co powodowało, że ci z kolei sytuację oczerniania zgłaszali do Team Lidera M. Ż.. Operatorzy pracujący na zmianie kierowanej przez J. P. uskarżali się na uwagi powódki czynione pod adresem jej zmienniczki. Zdarzało się, że powódka przechadzając się po hali produkcyjnej śpiewała obraźliwe piosenki kierowane pod adresem J. P., w których przewijało się sformułowanie „głupia A.” oraz mówiła innym osobom, że ta nie potrafiła liczyć, co miało skutkować dodatkową pracą w nadgodzinach.

Dowód: zeznania świadka M. Ż. k 144-148 oraz nagranie przesłuchania w systemie ReCourt, zeznania świadka J. P. k. 195-197 oraz nagranie przesłuchania w systemie ReCourt, zeznania świadka J. G. k. 198-199 oraz nagranie przesłuchania w systemie ReCourt, zeznania świadka D. G. k. 227-228 oraz nagranie przesłuchania w systemie ReCourt, zeznania świadka B. L. k. 228-231 oraz nagranie przesłuchania w systemie ReCourt, zeznania świadka M. G. (1) k. 225-227 oraz nagranie przesłuchania w systemie ReCourt

W okresie zatrudnienia powódki, a po objęciu przez J. P. stanowiska brygadzystki drugiej zmiany na montażowej linii produkcyjnej nr (...) miały miejsce rozmowy, dotyczące relacji wyżej wymienionych, w których uczestniczyły powódka, J. P. i (...) Lider M. Ż.. Po wyjaśnieniu kwestii spornych spotkania te przyniosły jedynie krótkotrwałą poprawę. Spotkania te odbyły się z inicjatywy (...) Lider M. Ż., która decyzję tą podjęła w oparciu o sygnalizowany w zgłoszeniu J. P. problem interpersonalny z powódką.

Następnie doszło do pierwszego oficjalnego spotkania, które odbyło się w dniu 4 czerwca 2018 r. i uczestniczyli w nim J. P. i powódka – brygadzystki, M. G. (2) Lider, B. H. of (...), K. J. HR Business (...). Celem spotkania było omówienie współpracy między brygadzystkami J. P. i pozwaną oraz zaproponowania oraz uzgodnienie formy i standardów współpracy. Poruszona została kwestia wspólnego prowadzenia zmiany, publicznego krytykowania J. P. przez powódkę, przepływu informacji między brygadzystkami. Nakazano bieżące zgłaszanie wszelkich nowopowstałych kwestii spornych bezpośrednio przełożonym.

W trakcie drugiego spotkania w dniu 19 lipca 2018 r. doszło do podsumowania dotychczasowych dokonań w kwestii polepszenia stosunków między powódką a J. P.. Obie stwierdziły, że nie ma między nimi porozumienia nie dadzą rady razem pracować.

W wyniku ww. działań nie doszło do polepszenia stosunków między powódką a J. P.. W rezultacie sporu doszło do braku chęci współpracy między operatorami pracującymi na poszczególnych zmianach. Nie ustąpiła krytyka ze strony powódki, a jedynie przestała mieć ona głoszona na forum. Mały miejsce sytuacje, w których nie dochodziło do przekazania zmian między brygadzystkami, gdyż powódka przestała pojawiać się chwilę przed rozpoczęciem drugiej zmiany w celu wymiany informacji z drugą brygadzystką, a pojawiała się punktualnie o czasie. Gdy J. P. zjawiała się przed rozpoczęciem swojej zmiany, powódka nie wykazywała chęci oraz nie dokonywała żadnych działań w kierunku przekazania informacji o aktualnym stanie produkcji na linii. Również wymiana informacji między brygadzystkami przybrała formę skrajnie formalnej dokonywanej przy użyciu poczty elektronicznej, a korespondencja uwzględniała nawet najbardziej błahe kwestie możliwe do osobistego wyjaśnienia. Nie brakowało w niej również treści o podłożu personalnym.

Dowód: notatka z dnia 4 czerwca 2018 r. k. 43, notatka z dnia 19 lipca 2018 r. k. 44, przesłuchanie powódki w charakterze strony k. 141-142 w zw. k. 231 oraz nagranie przesłuchania w systemie ReCourt, zeznania świadka M. Ż. k. 144-148 oraz nagranie przesłuchania w systemie ReCourt, zeznania świadka J. P. k. 195-197 oraz nagranie przesłuchania w systemie ReCourt, zeznania świadka B. L. k. 228-231 oraz nagranie przesłuchania w systemie ReCourt

Z powodu niewystarczającej zmiany postępowania względem J. P. i zapotrzebowania na doświadczonego brygadzystę na linii produkcyjnej (...) oraz celem umożliwienia dalszego rozwoju zawodowego powódka od września 2018 r. została przesunięta na linię produkcyjną (...). Mimo zmiany lokalizacji miejsca pracy powódka w dalszym ciągu angażowała się w konflikt. Do skanowania zleceń powódka używała skanera, który był najbardziej oddalonym od linii produkcyjnej (...), a pozostawał w bezpośrednim sąsiedztwie wcześniejszej linii produkcyjnej, na której powódka pracowała i magazynu, w którym znajdowały się materiały używane do produkcji na nowej linii (...). Skanery były dostępne także w innych miejscach. Powódka skanując zlecenia spędzała czas na rozmowach ze swoim starym zespołem (20-30 minut), śmiejąc się.

Dowód: zeznania świadka J. P. k. 195-197 oraz nagranie przesłuchania w systemie ReCourt, zeznania świadka J. G. k. 198-199 oraz nagranie przesłuchania w systemie ReCourt, częściowo zeznania świadka B. K. (1) k. 199-200

oraz nagranie przesłuchania w systemie ReCourt, zeznania świadka B. L. k. 228-231 oraz nagranie przesłuchania w systemie ReCourt, zeznania świadka D. G. k. 227-228 oraz nagranie przesłuchania w systemie ReCourt

Po przeniesieniu na nową linię produkcyjną (na której powódka pracowała przez okres około 3 tygodni) powódka miała dobre relacje z nową (...) Liderką – M. M. (2), która nie zgłaszała żadnych problemów dotyczących współpracy z powódką. Umiejętności leaderskie powódki były tam oceniane jako pozytywne, a kontakty z zespołem były prawidłowe. Zmiana miejsca pracy nie spowodowała jednak wyciszenia konfliktu między powódką a J. P..

Dowód: zeznania świadka J. G. k. 198-199 oraz nagranie przesłuchania w systemie ReCourt, zeznania świadka B. K. (1) k. 199-200 oraz nagranie przesłuchania w systemie ReCourt, zeznania świadka B. K. (2) k. 206-207 oraz nagranie przesłuchania w systemie ReCourt, zeznania świadka B. L. k. 228-231 oraz nagranie przesłuchania w systemie ReCourt

W dniu 11 września 2019 r. A. U. umieściła na portalu społecznościowym Facebook grafikę dotyczącą sposobu awansowania w pracy, przedstawiającą dwie postacie, w tym jedną z nich wspinającą się po drabinie, obrazującą kolokwialny zwrot „wchodzenia drugiej osobie w tylną część ciała”. Grafika ta była skierowana pod adresem brygadziarki J. P. i Team Leaderki M. Ż.. Osoby z wcześniejszej zmiany, z którą pracowała powódka komentowały wpis dokonany słowami typu „wiesz o kogo chodzi”. Zdjęcie to było umieszczone na profilu na Facebooku powódki. Zdarzenie to był głośno komentowane w miejscu pracy przez pracowników linii (...). Pracownicy nie mieli wątpliwości, że grafika została zamieszczona przez powódkę pod adresem J. P..

Dowód: wydruk z Internetu k. 136-137, zeznania świadka M. M. (1) k.142-144 oraz nagranie przesłuchania w systemie ReCourt, zeznania świadka M. Ż. k. 144-148 oraz nagranie przesłuchania w systemie ReCourt, zeznania świadka J. P. k. 195-197 oraz nagranie przesłuchania w systemie ReCourt, zeznania świadka J. G. k. 198-199 oraz nagranie przesłuchania w systemie ReCourt, zeznania świadka M. G. (1) k. 225-227 oraz nagranie przesłuchania w systemie ReCourt, zeznania świadka D. G. k. 227-228 oraz nagranie przesłuchania w systemie ReCourt,, zeznania świadka B. L. k. 228-231 oraz nagranie przesłuchania w systemie ReCourt

Powódka pozostawała w trudnych relacjach z innymi członkami kadry zarządzającej przy etapie produkcyjnym i okołoprodukcyjnym. Nie miały one jednak tak silnego charakteru jak eskalowany konflikt z brygadziarką J. P.. Przykładem były relacje z J. G. – brygadziarką części linii produkcyjnej (...) etapu kontroli akustycznej. Przedmiotem niesnasek była współpraca z powódką. W sytuacji, gdy część produkcyjna linii pod kierownictwem powódki nie nadążała z wykonywaniem swoich zadań pomoc oferował jej dział kontroli akustycznej. Jednak wielokrotnie i bez uzasadnienia przyczyn pomocy takiej odmawiała powódka w sytuacji gdy zwracał się o nią J. G..

Kolejnym przykładem stwarzania przez powódkę sytuacji konfliktowych było postępowanie powódki wobec M. G. (1), pełniącej obowiązki brygadziarki drugiej zmiany na linii produkcyjnej (...) przed J. P.. Również i w tamtej sytuacji relacje zawodowe między powódką a M. G. (1) uległy pogorszeniu. Powodem popsucia relacji między pracownikami było faworyzowanie i zwracanie uwagi przez powódkę jedynie na swoją zmianę, co doprowadzało w konsekwencji do poróżnienia pracowników obu zmian między sobą. W związku z tym brak było ogólnej współpracy między brygadziarkami. Również wówczas zostało przeprowadzone postępowanie wyjaśniające mające na celu naprawę zaistniałej sytuacji konfliktowej. W wyniku tamtych zajęć M. G. (1) została przeniesiona na obszar akustyczny linii produkcyjnej (...).

Dowód: zeznania świadka J. G. k. 198-199 oraz nagranie przesłuchania w systemie ReCourt, zeznania świadka M. G. (1) k. 225-227 oraz nagranie przesłuchania w systemie ReCourt.

W dniu 21 września 2018 r. A. U. wręczono oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, w którym wskazano następujące przyczyny wypowiedzenia: niespełnianie przez pracownika jako osobę zajmującą stanowiska brygadziarki oczekiwań pracodawcy w związku z wykonywaną pracą na zajmowanym stanowisku, co spowodowało utratę zaufania do pracownika, brak dobrej współpracy z kadrą zarządzającą obszaru produkcyjnego i brak poprawy mimo wielokrotnego komunikowania istniejącego problemu, oraz utrzymujące się niespełnianie oczekiwań w obszarze komunikacji z kadrą zarządzającą i eskalowane istniejących

konfliktów co mogło mieć wpływ na realizowanie zadań produkcyjnych oraz niższą efektywność zarówno poprzedniej linii na której pracowała powódka, jak i nowej na którą została przeniesiona

Stąd została podjęta decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką.

Dowód: oświadczenie z dnia 21 września 2018 r. k. 9-9v.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo okazało się niezasadne.

Podstawę żądania powódki w zakresie odszkodowania stanowił przepis art. 45 § 1 k.p., w myśl którego 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.

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 konkretnej przyczyny owego wypowiedzenia. Wskazanie tejże przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, iż 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 słusnością wypowiedzenia umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 kwietnia 1999 r., sygn. akt II PK 306/09, Lex 602696). Stanowisko to potwierdzone zostało w wyroku Sądu Najwyższego z 19 lutego 1999 r., sygn. akt I PKN 571/98, Lex 39556, gdzie stwierdził, że pracodawca nie może wykazać zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w oparciu o inną przyczynę, niż wskazaną w wypowiedzeniu.

Odnosząc się zaś w następnej kolejności do wagi przyczyny wskazać należy, że w ugruntowanym orzecznictwie Sądu Najwyższego, wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem jej rozwiązania. W tym przypadku uzasadnioną przyczyną mogą być okoliczności leżące po stronie pracownika, choćby wynikały ze względów obiektywnych i nie były przez niego zawinione. Przyczynami dotyczącymi pracownika są, np. okoliczności związane ze sposobem wykonywania przez niego pracy oraz z jego osobą (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2011 r., sygn. I PK 152/10, Lex nr 1120329, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 2009 r., sygn. II PK 108/08, Lex nr 738347, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 r., sygn. I PK 79/07, Lex nr 337787, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 r., sygn. I PKN 715/00, Lex nr 55358).

Pozwana jako jedną z przyczyn wypowiedzenia wskazała m.in. utratę zaufania spowodowaną przez utrzymujące się niespełniane oczekiwania pracodawcy do powódki jako osoby zajmującej stanowisko brygadzysty w obszarze komunikacji z kadrą zarządzającą i eskalowania istniejących konfliktów, co mogło mieć wpływ na realizowanie zadań produkcyjnych oraz niższą efektywność mimo zmiany miejsca pracy przez przeniesienie na inną linię produkcyjną. Przyczyna ta okazała się nie tylko dostatecznie skonkretyzowana, ale co najistotniejsze prawdziwa i uzasadniająca zakończenie stosunku pracy przez pracodawcę w trybie z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Dotyczy ona bezpośrednio konfliktu występującego między powódką a J. P., braku chęci jego załagodzenia ze strony powódki pomimo dwukrotnego odbycia się oficjalnych spotkań w celu wyjaśnienia sytuacji jak i ostatecznie przeniesienia powódki na nową linię produkcyjną z myślą ucięcia sporu. Zachowanie powódki, któremu starała się zaprzeczyć od początku trwania postępowania miało przełożenie na tryb pracy nie tylko zmiany powódki, ale drugiej zmiany, na której funkcję brygadzysty pełniła J. P.. Było ono również bezpośrednią przyczyną popsucia się relacji pracowniczych między członkami obu zmian jak również wpływało na nastawienie osób wchodzących w skład zmiany powódki co do jej zmienniczki – J. P.. Jednak kulminacyjnym punktem, który w przeważającej mierze zadecydował o podjęciu decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę powódki (jak wynika z zeznań świadka B. L., który był w tym zakresie osobą decyzyjną) było umieszczenie obraźliwej grafiki na profilu powódki na portalu Facebook kompromitującego J. P.

i Team Liderkę M. Ż.. Miało to istotną wagę dla wizerunku zarówno tych osób jak i całego zakładu pracy. Przede wszystkim jednak świadczyło o niewyciszeniu konfliktu ze strony powódki – nawet po jej przeniesieniu na inną linię produkcyjną. Pomimo zatem przeniesienia na inną linię produkcyjną powódka uporczywie brnęła w konflikt zamiast go wygaszać. Dużo czasu spędzała przy starej linii produkcyjnej, pod pretekstem skanowania zleceń przebywała w jej obrębie nawet po kilkudziesięciu minut rozmawiając i śmiejąc się z byłymi współpracownikami co istotnie mogło zaburzać pracę zespołu. Powódki nie usprawiedliwia wcale fakt, iż nowa linia produkcyjna powódki nie posiadała skanera do skanowania zleceń i że skaner na starej linii produkcyjnej był najbliższej położony w stosunku do położenia magazynu, z którego powódka pobierała zlecenia. Jak wynika bowiem z zeznań świadków przesłuchanych w sprawie, w tym B. L., skanery zlokalizowane były także w innych miejscach. Nic nie stało na przeszkodzie, aby powódka korzystała z nich, nie wdając się w dyskusje z byłym zespołem i notorycznie nie żartując z nim, co mogło być odbierane dwuznacznie.

Niespornym w zasadzie w sprawie było, iż powódka już od momentu gdy została wskazana jako nauczyciel do szkolenia nowej brygadziarki J. P. nie mogła się z nią porozumieć. Obie miały inny punkt widzenia odnośnie zarządzania zmianą. Doprowadzało to wielokrotnie do złego rozdziału zadań dla każdej zmiany. Powódka narzucała przy tym wykonywanie zaplanowanych czynności zadań według własnego modelu zarządzania, nie stosując się do sugestii czynionych przez J. P.. Krytykowała jej postępowanie przy okazji udzielania sprawozdań Group Liderce M. Ż., które jednak, po jej zapoznaniu się z zamysłem J. P., stawały się bezpodstawne. M. Ż. nie miała zastrzeżeń do sposobu zarządzania J. P.. Różnił się on jednak od tego, który prezentowała powódka. Postępowanie powódki nie zakończyło się w momencie zakończenia szkolenia J. P., a trwało nadal. Powódka wielokrotnie krytykowała swoją zmienniczkę na forum operatorów linii produkcyjnej, co wpływało na jej odbiór przez pozostałych jak i ich stosunek do J. P.. W trakcie pracy powódka potrafiła śpiewać piosenki, w których przewijało się sformułowanie „głupia A.” oraz zarzucała swojej zmienniczkę, że nie potrafi liczyć i powinna wrócić do szkoły.

Nie były to jedyne sytuacje konfliktowe, których prowodyrką była powódka. Pozostawała ona w złych relacjach interpersonalnych również z M. G. (1), która była poprzedniczką J. P.. W tamtym czasie powódka również faworyzowała swoją zmianę kosztem zmiany swojej zmienniczki – M. G. (1). W konsekwencji doprowadziło to do rozpadu relacji między zmienniczkami oraz przeniesienia M. G. (1) do części kontroli akustycznej linii produkcyjnej (...). Przed decyzją o przenosinach miało miejsce postępowanie wyjaśniające mające na celu poprawę relacji poprzedzone zgłoszeniem zaistniałej sytuacji (...) Liderowi.

Ponadto również w trakcie pełnienia obowiązków przez J. P. dochodziło do konfliktowych sytuacji między powódką a brygadziarką części kontroli akustycznej linii - J. G.. Dotyczyły one głównie braku pomocy ze strony powódki wobec działu kontroli akustycznej w sytuacji zaistnienia takiej potrzeby bez uzasadnienia przez powódkę przyczyn jej nieudzielenia. Pomoc taka była z kolei udzielana, gdy dział montażu nie nadążał z realizacją zadań. Wtedy na prośbę zmiany powódki dział kontroli akustycznej pomagał w unormowaniu sytuacji. Sytuacja ta nie występowała w interakcji między działem kontroli akustycznej a brygadziarką drugiej zmiany - J. P..

W ocenie Sądu ww. fakty, ujęte w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, w pełni usprawiedliwiają decyzję pracodawcy. Istotą stosunku pracy jest bowiem podporządkowanie pracownicze, a zgodnie z art. 100 § 1 k.p. pracownik jest obowiązany stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy jej warunków, w szczególności przestrzegania zasad dobrej współpracy z innymi pracownikami jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Powódka zaś mimo kierowanych w jej stronę komunikatów dotyczących polepszenia relacji w kontaktach z kadrą zarządzającą obszaru produkcyjnego, nie stosowała się do zaleceń, a wręcz przeciwnie była osobą eskalującą konflikt. Sam pracodawca, dostrzegając problem, starał się go w pierwszej kolejności rozwiązać organizując spotkania mające na celu wyjaśnienie zaistniałej sytuacji, ostatecznie przydzielając stanowisko brygadziarki na innej linii produkcyjnej w celu ucięcia konfliktu, jak również tworząc możliwość powódce do rozwoju pracowniczego, gdyż na linii produkcyjnej, na którą została przeniesiona powódka występowało zapotrzebowane na wysokiej klasy doświadczonego brygadziarkę. Mimo to powódce nie udało się odciąć od konfliktu, co znalazło bezpośredni oddźwięk

w dokonanej przez nią publikacji na Facebooku (już po przeniesieniu na nową linię produkcyjną) pozostające dalej w sprzeczności z istotą i zasadami dobrej współpracy w zespole.

Sąd miał na uwadze, że niektóre kwestie mogły być przez powódkę niezawinione (jak sprawa cech charakteru i osobowości), jednakże należy pamiętać, iż przyczynę wypowiedzenia mogą stanowić także okoliczności niezależne od pracownika, jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes pracodawcy (uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r., sygn. akt III PZP 10/85, OSNCP 1985/11/164). Pracodawca ma zatem prawo tak dobrać kadrę pracowniczą, aby zapewniała efektywność firmy. Może się więc zdarzyć, iż pracownik – z uwagi na pewne cechy osobiste – będzie miał trudności z porozumieniem się z danym zespołem pracowniczym i w świetle prawa pracy, może to być podstawą do rezygnacji z dalszego zatrudnienia takiego pracownika. Umiejętność pracy w zespole jest konieczna na stanowisku kierowniczym, za jakie można uznać stanowisko brygadzysty. Jednak mimo doświadczenia i dobrych relacji utrzymujących się wśród pracowników zmiany powódki, ważnym i istotnym elementem jest praca w zespole składającym się z dwóch zmian, jest praca bez szkalowania zmienniczki i jej zmiany czy faworyzowania podległych sobie pracowników względem pozostałych. Ujemne cechy charakteru, utrudniające lub uniemożliwiające współpracę ujawniają się w kontaktach z innymi ludźmi, niezależnie od formalnych relacji między nimi. Pracodawca może z tego powodu rozwiązać stosunek pracy i wpisać jako przyczynę wypowiedzenia brak umiejętności pracy w zespole (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 15 kwietnia 1999 r. sygn. akt I PKN 14/99, OSNAPiUS 2000/12/469).

Sąd ustalił stan faktyczny na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie w postaci: dokumentów (szczegółowo wymienionych w stanie faktycznym), rzetelności których to dokumentów nikt w sprawie nie kwestionował. Sąd oparł się również na zeznaniach świadków M. M. (1), M. Ż., J. P., J. G., M. G. (1), D. G., B. L., B. K. (3), B. K. (2). Były to osoby współpracujące z powódką, bądź jej zwierzchnicy, które to osoby miały możliwość bieżącej obserwacji jej systemu pracy, podejścia do pracy i relacji z współpracownikami. Ich zeznania, o dużym stopniu szczegółowości, pozostają zbieżne wzajemnie i znajdują potwierdzenie w zapisach chociażby dokumentów w postaci notatek ze spotkań z dnia 4 czerwca 2018 r. i 19 lipca 2018 r. (co do konfliktowej sytuacji między powódką a J. P.). Osoby te nie miały żadnego interesu, by zeznawać na niekorzyść powódki. Powódka jako materiał dowodowy zaproponowała przesłuchanie jej w charakterze strony jak również wniosła o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków M. M. (1), A. S., W. S., B. P., E. N. i B. K. (2). Zeznania powódki polegały przede wszystkim na zaprzeczeniu postawionym jej zarzutom i negowaniu zarzuconych jej zachowań. Powódka, zaprzeczając faktom przedstawionym przez świadków, nie potrafiła wytłumaczyć dlaczego konkretne osoby miałyby powód, by zeznawać na jej niekorzyść. Zeznania te pozostają odosobnione w porównaniu z wyżej opisanym materiałem dowodowym. Powódka próbowała wykreować stan faktyczny na swoją obronę, przyjmując postawę oskarżycielską wobec pracodawcy. Wypierała się w swoich zeznaniach, że umieszczona na Facebooku grafika nie odnosiła się do J. P., a do jej koleżanki z pracy A. S., która wypowiedziała umowę o pracę z pracodawcą. Świadkowie przesłuchani w sprawie (m.in. J. G., B. L., J. P., M. G. (1), D. G.) nie mieli jednak wątpliwości, że grafika ta skierowana była pod adresem J. P., podobnie jak inni pracownicy linii (...). Całokształt zeznań powódki wskazuje na jej negatywną postawę wobec brygadzystki J. P.. Treść zeznań powódki i taka jej postawa pozwala na przyjęcie, iż zarzuty pracodawcy wymienione w treści wypowiedzenia były uzasadnione.

Sąd na kanwie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego za niewiarygodne uznał zeznania świadków A. S., W. S., B. P. oraz E. N.. Osoby te jako współpracujące z powódką w ramach prowadzonej przez nią zmiany i pozostające z nią w bliższych niż pracownicze relacjach (osoby te komentowały też wpis powódki na Facebooku) nie miały obiektywnego wglądu na zaistniałą sytuację. Potwierdzenie powyższego Sąd znajduje w odosobnieniu zeznań tych osób w stosunku do pozostałej części zgromadzonego materiału dowodowego. Z racji na powyższe Sąd nie dał wiary zeznaniom tych osób uznając je za sztuczne i wykreowane na potrzeby postępowania w celu usprawiedliwienia postępowania powódki i wprowadzenia Sąd w błąd.

Podsumowując, nie budzi wątpliwości, że u podstaw wypowiedzenia powódce umowy o pracę legły przyczyny realne i uzasadniające decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę. Należą do nich naruszenie zasad dobrej współpracy z kadrą zarządzającą obszaru produkcyjnego wielokrotnie komunikowane powódce jako obszar problemowy i potrzebujący poprawy oraz jego utrzymywanie się a nawet eskalowanie konfliktu pomimo przeniesienia na inną linię

produkcyjną co mogło mieć realny wpływ na realizowanie zadań produkcyjnych i obniżenie efektywności pracy, co z kolei bezpośrednio spowodowało utratę zaufania pozwanej do powódki. Wszystkie te zachowania powódki zostały wykazane w toku postępowania, a sama powódka nie przedstawiła żadnego wytłumaczenia dla swojego postępowania. Zachowanie powódki dotyczy istoty stosunku pracy i umowy łączącej ją z pracodawcą. Powódka nie wywiązywała się z niej, nie wyrażała woli zmiany zachowania i współpracy z brygadzystką J. P., nawet po zmianie stanowiska pracy. Pozwana nie posłużyła się rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia w trybie art. 52 k.p., ale zastosowała wypowiedzenie umowy o pracę, które stanowi normalny sposób rozwiązania umowy o pracę i jako takie nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, a jedynie musi być ono uzasadnione (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z 4.04.1979r., PRN 32/79, publ. w LEX nr 14491). Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Nie znaczy to, iż ma być przyczyną o wadze szczególnej, nadzwyczajnej doniosłości, wyjątkowym znaczeniu. Te ostatnie są bowiem podstawą do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. Uzasadniać wypowiedzenie może zarówno jednorazowe zdarzenie ważące negatywnie na ocenie rzetelności i sumienności pracownika oraz właściwego wykonywania przez niego obowiązków, jak też wielokrotne, powtarzalne jego naganne „drobne” zachowania, które u obciążonego ryzykiem pracodawcy, powodują utratę zaufania do pracownika. Brak dobrej współpracy z kadrą zarządzającą obszaru produkcyjnego potrzebnej do prawidłowego wykonywania pracy, eskalowanie konfliktu interpersonalnego, którego punktem kulminacyjnym było umieszczenie niestosownych względem współpracowników treści na portalu społecznościowym i mogącego mieć wpływ na realizowanie powierzonych zadań oraz zmniejszenie efektywności pracy spowodowały utratę przez pracodawcę zaufania do powódki i uzasadniały wypowiedzenie. Bez znaczenia dla oceny zasadności wypowiedzenia są przyczyny (źródła) nagannych zachowań pracownika. Samego wypowiedzenia zaś nie można traktować jako kary. Jest to zwykły instrument doboru kadry pracowniczej przez pracodawcę.

W konsekwencji powództwo oddalono.

Sąd nie znalazł podstaw do uwzględnienia wniosku powódki, który wpłynął w dniu 25 października 2019 r. o otwarcie zamkniętej w dniu 18 października 2019 r. rozprawy na nowo w celu dopuszczenia dowodów w postaci korespondencji mailowej złożonej wraz z ww. pismem. Powódka argumentowała w tym piśmie, że odnalazła po zamknięciu przewodu sądowego dokumenty, których treść pozwala na dokonanie weryfikacji zeznań i stosowną ich ocenę. Przedłożona przez nią korespondencja mailowa z okresu od 29 maja do 20 sierpnia 2018 r. miałyby stanowić dowód na okoliczność daty, w której powódka zgłosiła konieczność zastąpienia jej jako osoby prowadzącej szkolenie J. P., na okoliczność kierowania przez powódkę pytań do J. P. co do przebiegu wykonywanych zadań na kierowanych przez J. P. zmianie, daty zapytania, dążenia powódki do utrzymania współpracy i kontaktu służbowego z powódką, na okoliczność zgłaszania przez powódkę przełożonej M. Ż. braku współpracy ze strony J. P., daty zgłoszenia, konieczności konsultowania przebiegu wykonywania zadań przez powódkę z przełożoną, rzetelnego wykonywania obowiązków przez powódkę, w tym dopilnowania współpracy działu powódki z innymi działami, na okoliczność zgłaszania przez powódkę przełożonej M. Ż. i planistce K. B. wadliwości w planie sporządzonym przez J. P., na okoliczność współpracy powódki z innymi działami i liniami przedsiębiorstwa.

W myśl art. 316 § 2 k.p.c. rozprawa powinna być otwarta na nowo, jeżeli istotne okoliczności ujawniły się dopiero po jej zamknięciu.

Należy zauważyć, że w niniejszej sprawie nie stało na przeszkodzie, aby dowody w postaci wnioskowanej korespondencji mailowej powódki (z okresu od 29 maja do 20 sierpnia 2018 r.) przedstawić w toku postępowania trwającego od 12 października 2018 r. (moment wniesienia pozwu), najpóźniej po doręczeniu powódce odpisu odpowiedzi na pozew (w grudniu 2018 r.). Z przepisu art. 316 § 2 k.p.c., pozwalającego na otwarcie zamkniętej rozprawy na nowo, sąd powinien korzystać wyjątkowo (por. Komentarz do art. 225 Kodeksu postępowania cywilnego, Przemysław Telenga; Komentarz do art. 225 Kodeksu postępowania cywilnego Maria Jędrzejewska). Jak wskazał też Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 10 stycznia 2013 r. w sprawie VACa 970/12 (LEX nr 1315642), który to pogląd Sąd orzekający w sprawie w pełni podziela, „ujawnienie” w rozumieniu art. 316 § 2 k.p.c., oznacza, że okoliczności lub dowody, które mają stanowić podstawę otwarcia rozprawy, nie mogły być stronie znane przed jej zamknięciem (podobnie też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 listopada 2009 r. w sprawie II UK 103/09, LEX nr 577839). Trudno natomiast przyjąć, by korespondencja mailowa, której stroną była powódka i która powstała przed

datą zamknięcia rozprawy w niniejszej sprawie, nie była znana powódce A. U., podobnie jak okoliczności, które były jej przedmiotem i które są przedmiotem niniejszego postępowania co najmniej od momentu zawiśnięcia sporu. Jak wskazał też Sąd Najwyższy w uzasadnieniu postanowienia z dnia 4 listopada 2010 r. wydanym w sprawie IV CZ 86/10 (LEX nr 1314453), ocena zaistnienia przesłanek do kontynuowania postępowania należy do sądu. Skutkiem uznania, że doszło do ujawnienia istotnych okoliczności jest wydanie postanowienia o otwarciu zamkniętej rozprawy. Natomiast przyjęcie, że powołane ujawnienie takich okoliczności nie miało miejsca, jest równoznaczne z brakiem przeszkód do ogłoszenia wyroku. Przedstawienie powodów, które legły u podstaw tego stanowiska dokonywane jest w motywach wyroku.

O kosztach postępowania Sąd orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania, w oparciu o treść art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2018.265 j.t.).

Z:

1. (...)

2. (...)

3. (...)

4. (...)

(...)