

Sygn. akt VI P 115/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 sierpnia 2023r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia SR Małgorzata Kryńska – Mozolewska

po rozpoznaniu w dniu 28 sierpnia 2023 roku w Warszawie na posiedzeniu niejawnym na podst. art. 15zsz² ustawy z dnia 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. z 2020r., poz. 1842, tekst jednolity.),

sprawy z powództwa M. B.

przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w W.

przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach, odszkodowanie

orzeka:

oddala powództwo;

zasądza od powódki M. B. na rzecz strony pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych 00 /100) ;

pozostałe koszty sądowe – opłatę od pozwu przejmuje na Rachunek Skarbu Państwa Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie.

Sygn. akt VI P 115/20

UZASADNIENIE

Powódka M. B. w pozwie z dnia 30 marca 2020r. (data nadania w placówce pocztowej) wniosła o: 1. uznanie wypowiedzenia warunków zatrudnienia z dnia 09 marca 2020r. za bezskuteczne, ewentualnie na wypadek upływu okresu wypowiedzenia, o przywrócenie do pracy na zasadach i warunkach sprzed wypowiedzenia określonych w aneksie z dnia 02 kwietnia 2019r. Ewentualnie, na wypadek uznania przez Sąd niecelowości przywrócenia powódki do pracy, wniosła o: 2. zasądzenie od pozwanego (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz powódki kwoty 19.221,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. (pозew k.3-4)

Pismem procesowym z dnia 28 kwietnia 2020r. powódka doprecyzowała żądanie pozwu, wskazując, że wnosi o: 1. uznanie wypowiedzenia warunków zatrudnienia z dnia 09 marca 2020r. za bezskuteczne oraz 2. zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 19.500,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. (pismo procesowe powódki k.226-227)

Pismem procesowym z dnia 28 maja 2020r. powódka doprecyzowała żądanie pozwu, wskazując, że wnosi o: 1. zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 19.221,00 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. Powódka wskazała, że cofa roszczenie o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy (pismo procesowe powódki k.239-240)

W piśmie procesowym z dnia 13 czerwca 2023r. powódka dokonała podsumowania swojego stanowiska, wnosząc jak w pozwie, tj. 1. domagając się uznania wypowiedzenia warunków zatrudnienia z dnia 09 marca 2020r. za bezskuteczne oraz, na wypadek upływu okresu wypowiedzenia, przywrócenia do pracy na zasadach i warunkach sprzed wypowiedzenia określonych w aneksie z dnia 02 kwietnia 2019r. Ewentualnie, na wypadek uznania przez Sąd niecelowości przywrócenia do pracy, powódka domagała się 2. zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 19.221,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. (pismo procesowe powódki k.718-719)

W uzasadnieniu pozwu z dnia 30 marca 2020r. powódka wskazała, że oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu warunków zatrudnienia i przeniesieniu na nowe stanowisko kwestionuje w całości, ponieważ wskazane naruszenie podstawowych obowiązków przypisanych i właściwych dla stanowiska kierowniczego, jakim jest stanowisko lidera, nie miało miejsca. Powódka podniosła, że zaprzecza aby stosowała mobbing na podwładnych i kreowała sytuacje konfliktowe oraz nie wykonywała poleceń służbowych i powierzonych obowiązków. Wskazała, że wyłącznie egzekwowała polecenia z uwagi na podległość służbową, odnosząc się do podwładnych prawidłowo oraz z należyтым szacunkiem. Powódka otrzymanemu wypowiedzeniu zarzuciła brak odpowiedniego przedstawienia jego przyczyn. Ponadto, podniosła, że pozwany stosował wobec powódki mobbing – powierzanie dodatkowych zadań w wymiarze przekraczającym czas pracy. (pozew k.5-10)

W odpowiedzi na pozew z dnia 24 maja 2020r. (data nadania w placówce pocztowej) Pozwany (...) sp. z o.o. wniósł o oddalenie powództwa. Pozwany w uzasadnieniu wskazał, że wypowiedzenie nastąpiło z powodu niewłaściwych relacji między powódką, a członkami podległego jej zespołu oraz likwidacji jej stanowiska pracy. (odpowiedź na pozew k.251-255)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

M. B. pracę świadczyła na rzecz pozwanej spółki – (...) sp. z o.o. z siedzibą w W., w zakładzie produkcyjnym pracodawcy. Pozwany zajmuje się produkcją wyrobów spożywczych, szczególnie wyrobów czekoladowych. Nadzór nad pracą poszczególnych zespołów zajmujących się wyrobem danego rodzaju produktów, sprawowali liderzy zespołów produkcyjnych. Do zakresu zadań lidera zespołu produkcyjnego należało zarządzanie zespołem, przydzielanie podwładnym pracownikom zadań i odzwierciedlanie tego w grafiku, zlecanie zadań wymaganych w danym momencie, kontrola pracy operatorów maszyn i innych członków zespołu, nadzór nad produkcją, bezpieczeństwem i sprzętaniem po zmianie, pilnowanie przestrzegania zasad BHP, rozliczanie i ocenianie pracowników z wykonywanych zadań, czuwanie nad realizacją założonych norm produkcyjnych, zgodnością wyrobów ze standardami, a także organizowanie zastępstw za pracowników nieobecnych w konkretnym dniu oraz prace związane z dokumentacją, sprawdzaniem procesu produkcji, gospodarką magazynową, listami zamówień, czy audytem.

Powódka ukończyła szkołę cukierniczą, szkołę zawodową o kierunku cukierniczym, liceum zaoczne oraz studia licencjackie o kierunku administracji w 2012r. Powódka zatrudniona była w (...) sp. z o.o. od dnia 1 września 1983r., w ostatnim okresie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku Lidera Zespołu Produkcyjnego, uzyskując średnio wynagrodzenie w kwocie 6.189,29 zł. Powódka pracowała na linii produkcyjnej czekolad twardych i czekolad z dodatkami, kierując zespołem liczącym 6-7 osób stałych i kilku pracowników z agencji pracy tymczasowej. W zależności od etapu produkcji i zapotrzebowania na linii produkcyjnej powódka kierowała pracownika na odmienne od początkowo przydzielonego miejsce pracy. Powódka w cyklu cotygodniowym sprawdzała

ile udało się wykonać z zamierzonego tygodniowego planu produkcyjnego. W kryzysowych sytuacja, w których nie było pracownika na dane stanowisko, powódka sama zajmowała miejsce przy linii produkcyjnej, aby wyrobić produkcję.

Podczas okresu zatrudnienia u pozwanego, powódka drogą awansu zawodowego pracowała na sześciu stanowiskach, rozpoczynając od nauki zawodu (01.09.1983r. – 31.08.1986r.), poprzez dekorowanie tortów (01.09.1986r. – 31.10.1992r.), ręczne dekorowanie tortów (01.11.1992r. – 31.09.2007r.), stanowisko dekoratora tortów (01.10.2007r. – 30.06.2008r.) i operatora procesu (01.07.2008r. – 30.07.2008r.), a kończąc na stanowisku lidera zespołu produkcyjnego (01.08.2008r. – 30.06.2020r.). W konsekwencji wieloletniego zatrudnienia na różnych szczeblach organizacyjnych związanych z powstawaniem wyrobów czekoladowych, powódka przejawia wysoką znajomość linii produkcyjnej w szczególności, w obsłudze maszyn.

Dowód: zaświadczenie o zarobkach k.260, świadectwo pracy k.277, zeznania świadka W. L. k.495, zeznania świadka E. O. k.496-496v, zeznania świadka K. K. k. 502-504

Dnia 24 stycznia 2020r. pozwany odebrał skargę od M.K. o nieprawidłowościach w relacjach powódki z innymi podległymi jej pracownikami. Zgłoszenie zaszyfrowało stosowanie przez powódkę wobec współpracowników metod zarządzania niemożliwych do zaakceptowania, poniżających, naruszających zasady współzycia społecznego w postaci obrażania podwładnych, ich zastraszania, kontrolowania i krytykowania wykonywanej pracy, ustawicznego oraz nadmiernego egzekwowania wykonywanych obowiązków, co skutkowało obniżeniem poczucia przydatności zawodowej, jak i życiowej pracowników. Dnia 27 stycznia 2020r. pozwana wszczęła postępowanie, mające na celu wyjaśnienie stawianych powódce zarzutów. W skład zespołu wyjaśniającego weszli pracownicy pozwanej, zajmujący następujące stanowiska: HR manager, starszy specjalista ds. HR, radca prawny i compliance manager. Dnia 28 stycznia 2020r. pracownica M.K. złożyła pozwanej wyjaśnienia. Zarzuty przez nią sformułowane mieli potwierdzić pracownicy, kolejno wzywani przed komisję wyjaśniającą.

W toku prowadzonego postępowania wyjaśniającego, pomiędzy stronami odbyły się trzy spotkania. Pierwsze spotkanie w dniu 13 lutego 2020r. z inicjatywy pozwanego, którego głównym celem było poinformowanie powódki o toczącym się postępowaniu. Podczas spotkania powódka miała stwierdzić, że zdaje sobie sprawę z przyczyny swojej obecności, ponieważ M.K. miała na hali informować o toczącym się postępowaniu współpracowników powódki. Drugie spotkanie w dniu 17 lutego 2020r. z inicjatywy powódki, podczas którego powódka podjęła obronę w stosunku do zarzucanych jej czynów, przedstawiając wydruk wiadomości sms oraz e-mail z podległymi pracownikami, gdzie w prawidłowy sposób się do nich zwraca, udzielając zgody na urlop, czy przyjmując do wiadomości informacje o zwolnieniu lekarskim. Nadto, o zaistnieniu powyższego spotkania świadczyć ma korespondencja e-mail pomiędzy powódką, a compliance managerem zatrudnionym w pozwanej spółce. Zdaniem pozwanego, powódka była świadoma zarzutów jakie były względem niej stawiane, co przesądza o braku naruszenia przez pozwanego przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę za wypowiedzeniem w zakresie sposobu określania przyczyny wypowiedzenia. Trzecie spotkanie odbyło się w dniu 09 marca 2020r., podczas którego pozwany wręczył powódce oświadczenie o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków pracy i płacy z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W toku procesu, pozwany powołując się na tajemnicę przedsiębiorstwa, odmówił przedłożenia do akt sprawy dokumentów stanowiących podsumowanie postępowania wyjaśniającego.

W przeprowadzonym postępowaniu wyjaśniającym pozwany ustalił, że pracownicy podlegli M. B. zarzucają jej zachowania określone jako „męczenie i dręczenie ludzi”, „traktowanie ludzi jak niewolników” oraz kierowanie się chęcią uzyskania maksymalnie wysokich wyników za wszelką cenę.

Dowód: zeznania świadka M. H. k.430-431v

Dnia 09 marca 2020r. pozwany wręczył powódce oświadczenie o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków pracy i płacy, w którym to wskazał na bezpośrednią i główną przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie – naruszenie podstawowych obowiązków przypisanych i właściwych dla stanowiska kierowniczego jakim jest stanowisko lidera, w zakresie: prawidłowego zarządzania, zróżnicowanym zespołem produkcyjnym, prawidłowego motywowania, wspierania pracowników zespołu, budowania prawidłowej, przyjaznej, koleżeńskiej atmosfery w miejscu pracy,

przestrzegania zasad współzycia społecznego, poszanowania godności oraz innych dóbr osobistych pracowników, w tym zapobiegania powstania mobbingu oraz innych zjawisk niepożądanych w miejscu pracy, a także utratą kompetencji (kwalifikacji) osobowościowych niezbędnych do prawidłowego, zgodnego z oczekiwaniami pracodawcy, wykonywania ww. obowiązków, które wykluczają możliwość dalszego zatrudnienia w zespole pracowników na stanowisku kierowniczym. Niezależnie od powyższego, pozwany wskazał na pośrednią przyczynę, tj. likwidację stanowiska pracy zajmowanego przez powódkę – lider zespołu produkcyjnego, na rzecz nowo powstałych dwóch stanowisk – lider zmiany wspólnie z kierownikiem strumienia. Jednocześnie pozwany zaznaczył, że nawet gdyby nie doszło do likwidacji stanowiska pracy powódki, pozwany złożyłby jej oświadczenie o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków zatrudnienia z powyższego powodu.

Dowód: oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu warunków zatrudnienia k.359-400

Zmiany w strukturze organizacyjnej pozwanego nie dotyczyły tylko i wyłącznie stanowiska zajmowanego przez powódkę, lecz wszystkich liderów zespołu produkcyjnego (ok. 20 osób). Zmiany organizacyjne zostały wprowadzone z uwagi na dostrzeżony problem, jakim było obciążenie jednej osoby nadmiarem obowiązków, uniemożliwiający częste przebywanie pośród podwładnych, zakłócający bezpośredni kontakt z podwładnymi oraz wpływający na opóźnienie w rozwiązywaniu problemów powstających w zarządzanym zespole. Zamiarem pozwanego było zapewnienie pracownikom lepszego komfortu pracy oraz bezpośredniego wsparcia przełożonego. Każdy z pracowników pozwanego mógł aplikować na nowo powstałe stanowiska – lider zespołu i kierownik strumienia. Pozwany przy wsparciu zewnętrznej firmy dokonywał oceny kandydatów, przede wszystkim pod kątem umiejętności managerskich, umiejętności zarządzania zespołem i komunikowania się z nim. Powódka aplikowała na stanowisko lidera zmiany. W wyniku rekrutacji wewnętrznej i dokonanej oceny umiejętności, nie została ona zatrudniona na stanowisku lidera zmiany, gdyż nie osiągnęła minimum wymaganego od kandydata.

Dowód: zeznania powódki k.390, kopia wiadomości wymienianych pomiędzy powódką a pracownikami jej zespołu k.303-307, zeznania świadka M. K. (1) k.380-382, zeznania świadka A. R. k.395-396, zeznania świadka K. L. k.493v-494

Powódka w dniu 11 maja 2020r. pisemnie odmówiła przyjęcia nowych warunków pracy i płacy oraz degradacji poprzez skierowanie na nowe stanowisko. Wraz z dniem 30 czerwca 2020r. nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy łączącego strony.

Dowód: fakty bezsporne

Stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o okoliczności bezsporne oraz dokumentację zawartą w aktach sprawy, których wiarygodność oraz autentyczność nie była przez strony postępowania kwestionowana. Nadto, Sąd dopuścił i przeprowadził dowód z zeznań świadków: M. K. (2), R. G., A. Ł., B. T., A. P., M. G., M. S., K. G., M. K. (1), A. R., K. L., M. H. oraz K. K..

Sąd wziął pod uwagę spójne, logiczne i uzupełniające się zeznania świadków, będących podległymi pracownikami powódki na przestrzeni ostatnich kilku lat – M. K. (2), R. G., A. Ł., B. T., A. P. oraz M. G. na fakt: występowania sytuacji, w których powódka odnosiła się do pracowników bez odpowiedniego szacunku, negatywnego nastawienia powódki do części podległych jej pracowników, nadmiernej presji powódki na osiągnięcie zamierzonych celów produkcyjnych, nadmiernego dążenia powódki do wypracowania nieosiągalnych wyników, nerwowych reakcji powódki na wydarzenia losowe t.j. awaria maszyny na linii produkcyjnej, nieadekwatnego do sytuacji wytykania pracownikom błędów przy jednoczesnym zestawianiu umiejętności osób podległych do kompetencji własnych powódki, występowanie sytuacji, w których powódka swoimi słownymi uwagami doprowadziła do płaczu podległych jej pracowników oraz bezpośrednio przyczynianie się powódki do skłócenia członków zarządzanego zespołu, a także narażanie słownymi uwagami powódki do zaniżania postrzegania własnej wartości wśród pracowników, narażanie zachowaniem powódki jej pracowników na długotrwały stres i strach.

Ponadto, Sąd uwzględnił zeznania świadka M. K. (1), A. R. i K. L. odnośnie przyczyn zmian w strukturze organizacyjnej pozwanego. Sąd dał wiarę zeznaniom M. S. oraz K. G. – pracowników innego działu, na fakt odchodzenia pracowników z zespołu powódki, jako uzupełniającym obraz sytuacji panującej w zespole powódki oraz nadmiernej rywalizacji powódki o wyniki. W ocenie Sądu na wiarę zasługują również zeznania M. H. odnośnie wyników przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego. Nadto, Sąd uwzględnił zeznania K. K. w zakresie trudności wiążących się z zajmowanym przez powódkę stanowisku lidera zespołu produkcyjnego.

Sąd pominął dowód z przesłuchania świadka J. B., ponieważ nic nie wnosił do merytorycznego rozpoznania sprawy. Sąd pominął także zeznania W. L. i E. O., które Sąd uznał za wiarygodne, jednak nie wnoszące nic istotnego dla sprawy. Sąd pominął dowód z zeznań P. R., z uwagi na brak spójności wewnętrznej, przyczyniający się do obiektywnej wątpliwości odnośnie ich wartości dowodowej. Ponadto, Sąd pominął dowód z zeznań A. G., oceniając je jako stronnicze, gdyż świadek wskazał, że został zwolniony przez pozwanego z tożsamego powodu dyscyplinarnie, a także podniósł, iż z owego powodu przed tutejszym sądem toczy się postępowanie. Sąd pominął również dowód z zeznań R. M., bezpośredniego przełożonego powódki w czasie dopuszczania się przez nią nieprawidłowych zachowań, jako stojących w sprzeczności z całym materiałem zebrany w sprawie, a także z uwagi na zdegradowanie jego osoby na stanowisko nie będące kierowniczym.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jako niezasadne podlegało oddaleniu w całości.

Ostatecznie sprecyzowane powództwo stanowiło żądanie tożsame z żądaniem zawartym w pozwie. Powódka wniosła o uznanie wypowiedzenia warunków zatrudnienia z dnia 09 marca 2020r. za bezskuteczne, ewentualnie na wypadek upływu okresu wypowiedzenia, o przywrócenie do pracy na zasadach i warunkach sprzed wypowiedzenia określonych w aneksie z dnia 02 kwietnia 2019r. Ewentualnie, na wypadek uznania przez Sąd niecelowości przywrócenia powódki do pracy, wniosła o zasądzenie od pozwanego (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz powódki kwoty 19.221,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty.

Spór stron w istocie sprawy sprowadzał się do poddania ocenie i weryfikacji oświadczenia o wypowiedzeniu warunków zatrudnienia, w aspekcie jego poprawności i słuszności. Sąd dążył do ustalenia, czy złożone przez pozwanego (...) sp. z o.o. oświadczenie o wypowiedzeniu warunków zatrudnienia powódki M. B. z dnia 09 marca 2020r., narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Sąd badał, czy w oświadczeniu, w odpowiedni sposób wskazana została przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie oraz jeżeli tak, czy powódka rzeczywiście dopuściła się zachowania przemawiającego za celowością oświadczenia.

W zakresie rozważań natury prawnej, Sąd wskazuje, że należy rozróżnić rozwiązanie umowy o pracę przez złożenie oświadczenia woli o jej wypowiedzeniu z zachowaniem okresu wypowiedzenia (art. 30 §1 pkt 2 k.p.) od wypowiedzenia zmieniającego, które jest czynnością prawną o zamiarze złożonym (art. 42 § 2 i 3 k.p.). Głównym celem wypowiedzenia zmieniającego jest przeobrażenie dotychczasowego stosunku pracy, a celem wtórnym rozwiązanie stosunku pracy na wypadek zaistnienia sytuacji, w której pracownik nie wyraża zgody na zmianę. Wystąpienie skutku rozwiązującego wypowiedzenie warunków pracy i płacy, uzależnione jest zatem od woli obydwu stron tego stosunku.

Regulacja zawarta w art. 30 §4 k.p. wskazuje, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. W Kodeksie pracy istnieje rozróżnienie między formalnym wskazaniem przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 §4 k.p.), a jej zasadnością (art.45 §1 k.p.) Wypowiedzenie jako sposób rozwiązania umowy o pracę nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, a jedynie musi być uzasadnione. Jednakowoż nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzanie umowy o pracę.

Przy ocenie zasadności wypowiedzenia zmieniającego należy wskazać, iż zgodnie z art. 42 §1 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Oznacza to, że każde wypowiedzenie warunków pracy lub płacy powinno być złożone na piśmie z zachowaniem przepisów o okresach i terminach wypowiedzenia oraz powinno zawierać pouczenie o przysługujących pracownikowi środkach prawnych od wypowiedzenia. Powinno również wskazywać na powód wypowiedzenia, przy czym przyczyna ta powinna być – prawdziwa (rzeczywista), konkretna (zrozumiała dla pracownika) oraz uzasadniona.

Podstawy (przyczyny) uzasadniające wypowiedzenie muszą być prawdziwe i konkretne, aby Sąd mógł zbadać, czy w rzeczywistości zaistniała przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę. Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę ma być zatem skonkretyzowana (formalnie). Ma być rzeczywista w przekonaniu pracodawcy i wyłącznie ten fakt jest przedmiotem oceny wykonania obowiązku z art. 30 §4 k.p., wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. (uchwała SN z dnia 27.06.1985r., sygn. akt III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11 poz. 164)

Nie oznacza to jednak, że ma być sformułowana w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z podaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń oraz wskazaniem poszczególnych działań czy zaniechań. Dla spełnienia wymogu konkretności wystarczy wskazanie kategorii zdarzeń uzasadniających wypowiedzenie, jeżeli z okoliczności wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane. (wyrok SN z dnia 30.09.2014r., sygn. akt III PK 18/14, OSNP 2016/2/19, postanowienie SN z dnia 20.08.2014 r., sygn. akt I PK 60/14)

Istotne jest, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Natomiast konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia lub ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania pracownika, z którymi ten zarzut się łączy, może nastąpić poprzez szczegółowe określenie tego zdarzenia (zachowania) w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy o pracę. Inaczej rzecz ujmując, przyczyna rozwiązania umowy o pracę może być sformułowana w piśmie pracodawcy w sposób uogólniony, jeżeli okoliczności zakończenia stosunku pracy są znane pracownikowi. (wyrok SN z dnia 28.10.2014 r., sygn. akt II PK 298/13, wyrok SN z dnia 04.11.2008 r., sygn. akt II PK 82/08)

Roszczenia pracownika z tytułu bezprawnego, tj. nieprawidłowego wypowiedzenia przez pracodawcę warunków pracy lub płacy są uregulowane podobnie jak roszczenia przysługujące pracownikowi w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z przepisami Kodeksu pracy wypowiedzenia umowy o pracę. Stosowany w tym zakresie odpowiednio przepis art. 45 §1 k.p. stanowi, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub 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.

M. B. stosownie do treści art. 30 §4 k.p. zarzuciła pozwanemu niedochowanie wymaganej prawem formy wypowiedzenia, w szczególności brak sformułowania w oświadczeniu przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. Jednocześnie powódka podniosła, że pozwany nie wskazał w wypowiedzeniu jego rzeczywistej, konkretnej i aktualnej przyczyny, uniemożliwiając powódce ocenę, czy wypowiedzenie warunków zatrudnienia jest uzasadnione. Powódka uznaje, że pozwana wskazała jedynie pozorne przyczyny wypowiedzenia – fikcyjne, nierzeczywiste, nieprawdziwe i nieistniejące. W ocenie powódki pozwana wskazała jedynie na istnienie „jakichś zarzutów”, nie podając przy tym żadnych konkretnych danych, zwłaszcza nie wskazała personaliów pracownika, który wniósł skargę na rzekome naruszenia. Powódka podała, że nie miała możliwości konfrontacji z pracownikiem, który złożył na nią skargę. Nadto, wskazała, że postępowanie wyjaśniające, które toczyło się w jej sprawie, zostało przeprowadzone bez jej udziału, w związku z czym nie mogła odnieść się do oskarżeń, zapoznać z treścią poczynionych ustaleń, czy zgłosić wniosków. Zdaniem powódki pozwany naruszył zasadę audiatur et altera pars (tzn. niechaj druga strona też zostanie wysłuchana).

W odniesieniu do przyczyny głównej wypowiedzenia – powódka podniosła, że ocena zasadności wypowiedzenia umowy powinna być dokonywana w granicach przyczyny podanej pracownikowi przez pracodawcę. Zaś w odniesieniu do przyczyny pośredniej wypowiedzenia – powódka podniosła, że racjonalizacja zatrudnienia wymaga oceny wskazanych przez pracodawcę zmian organizacyjnych oraz przyjętych kryteriów wyboru pracownika, któremu dokonuje się wypowiedzenia warunków zatrudnienia. W związku z powyższym, powódka domagała się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach lub odszkodowania w wysokości maksymalnej, wynoszącej zgodnie z art. 47¹ k.p. kwotę wynagrodzenia za okres 3 miesięcy.

Według utrwalonej linii orzeczniczej z samego oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę musi wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, ewentualnie okoliczności, które w ocenie pracodawcy uzasadniają wypowiedzenie. Opis przyczyny musi umożliwić jej indywidualizację w miejscu i czasie. Naruszenie regulacji kodeksowej może polegać na niewskazaniu w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub na pozornym, niewystarczająco jasnym i niekonkretnym jej wskazaniu. Sąd po dokonaniu analizy oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu warunków zatrudnienia z dnia 09 marca 2020r., stwierdził prawidłowość wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie.

W pierwszej kolejności, Sąd wskazuje na bezpośrednie wyartykułowanie przez pozwanego przyczyny wypowiedzenia, jaką jest naruszenie podstawowych obowiązków przypisanych i właściwych dla stanowiska kierowniczego z powodu przeprowadzenia w stosunku do powódki wewnętrznego postępowania wyjaśniającego, które odbywało się przy udziale powódki, po skardze pracownika jej podległego. Po drugie, w ocenie Sądu wyraźnie wskazane zostało przez pozwanego na czym polegało nieprawidłowe zachowanie, tj. obrażanie pracowników, wydawanie poleceń tonem nieznośnym sprzeciwu, wywoływanie poczucia nieprzydatności zawodowej poprzez nieustanną kontrolę wykonywanych zadań przez pracowników i przekazywaniem im, że źle wykonują swoje obowiązki. Kwestia dotycząca konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny, jest okolicznością podlegającą ustaleniom faktycznym z punktu widzenia indywidualnej świadomości pracownika.

W ocenie Sądu, samo wskazanie przyczyny jako „utrata kompetencji osobowościowych niezbędnych do prawidłowego wykonywania obowiązków”, czy powielenie wyrażenia ustawowego „naruszenie obowiązków pracowniczych”, mogłoby skutkować negatywną oceną sformułowanej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie jako niesprecyzowanej i niekonkretnej. Jednakże, wskazanej przez pozwanego przyczyny nie można rozpatrywać samodzielnie oraz wyłącznie literalnie, bez uwzględnienia wydarzeń, które poprzedziły decyzję pozwanego o skierowaniu oświadczenia, kontekstu sytuacyjnego, jak i okoliczności faktycznych sprawy.

W stanie faktycznym niniejszej sprawy istotną kwestią jest to, czy powódce znane były przykłady nieprawidłowego świadczenia przez nią pracy w momencie przyjmowania oświadczenia wypowiadającego warunki zatrudnienia. Twierdząco o niniejszym świadczy fakt wzięcia przez powódkę udziału w pracach komisji wyjaśniającej, w ramach której powódka miała okazję nie tylko zapoznać się ze stawianymi jej zarzutami, ale również ustosunkować się do nich i podjąć polemikę. Powódka podczas spotkania z komisją wyjaśniającą miała możliwość przedłożenia kontrdowodów. Świadomość powódki odnośnie tego, które wybrane wiadomości sms oraz e-mail należy przedstawić celem działania na własną korzyść, potwierdza zrozumienie przez powódkę istoty zarzucanych jej czynów.

W ocenie Sądu, powódce znane były zarzuty formułowane w jej kierunku od dnia 13 lutego 2020r. oraz powódka była świadoma ich znaczenia, co najmniej od dnia 17 lutego 2020r. Z powyższego wynika, że powódka w momencie złożenia jej w dniu 09 marca 2020r. oświadczenia o wypowiedzeniu warunków zatrudnienia miała świadomość co jest istotą stawianych jej zarzutów. Konieczność skonkretyzowania przyczyny zwolnienia, nie oznacza obowiązku opisanie jej w sposób drobiazgowy, a stopień uszczegółowienia stawianych pracownikowi zarzutów zależy od tego, jaka przyczyna została podana i jakie są jej uwarunkowania. Mając na uwadze przebieg postępowania wyjaśniającego, w szczególności dwukrotne spotkanie stron i wymianę stanowisk, nie sposób dać wiary twierdzeniom powódki, jakoby nie znała ona powodów oświadczenia pracodawcy.

W ocenie Sądu zarzut powódki, jakoby pozwany w sposób fikcyjny przeprowadził zmiany organizacyjne w strukturze szczeblowej firmy, również należy uznać za chybiony. Pozwany wprowadził w miejsce stanowiska „lidera zespołu produkcyjnego” dwa nowo powstałe stanowiska „lidera zmiany” i „kierownika strumienia”. Sąd odnosząc się do treści oświadczenia o wypowiedzeniu warunków zatrudnienia, wskazuje, że przyczyna ta w niniejszym postępowaniu jest irrelevantna i niezależna od dopuszczonego się przez powódkę nieprawidłowego zachowania. Nadto, przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że za utworzonymi nowymi stanowiskami pracy, podążyły nowe obowiązki, a zmiana ukierunkowana była na to, aby osoba zarządzająca zespołem przy linii spędzała wraz z nim jak największy wymiar czasu. Ponadto, zmianą organizacyjną nie zostało objęte wyłącznie stanowisko powódki, a wszystkich liderów na równoległych stanowiskach. Każda osoba z tej grupy pracowniczej chcąc zająć stanowisko lidera zmiany lub kierownika strumienia, musiała przystąpić do postępowania rekrutacyjnego. W ocenie Sądu, wdrożone zmiany organizacyjne stanowiły rezultat antymobbingowej kampanii informacyjnej podjętej przez pozwanego w ciągu 2020r. i wzrostu zgłoszeń odnośnie tego rodzajowi naruszeń z 4-5 zgłoszeń odnotowanych w roku sprzed kampanii, do 41 zgłoszeń w 2020r.

Sąd w zakresie oceny dowodów ma przyznaną swobodę określoną w art. 233 k.p.c. Granicę swobody wyznaczają ramy, którymi są wymagania prawa procesowego, zasady doświadczenia życiowego oraz reguły logicznego myślenia, według których Sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. (wyrok SN z dnia 10.06.1999r., II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000/17, poz.655) Dokonywana przez Sąd ocena dowodów nie może opierać się na ilościowym porównaniu przedstawionych przez świadków spostrzeżeń oraz wniosków, lecz na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu, ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całości zgodną z doświadczeniem życiowym. (wyrok SN z dnia 20.03.1980r., II URN 175/79, OSNCP 1980/10, poz. 200) Z powyższych względów Sąd uznał, iż zgodnie z zasadami logiki oraz doświadczenia życiowego w przedmiotowej sprawie zeznania świadków stanowią wiarygodny dowód świadczący o nieprawidłowym zachowaniu powódki. Owe nieprawidłowe postępowanie stanowiło wyłączną przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków zatrudnienia.

W ocenie powódki w toku zatrudnienia u pozwanego nie dopuściła się ona naruszenia dóbr osobistych pracowników, a jedynie egzekwowała polecenia z uwagi na podległość służbową. Powódka zaznaczyła, że prezentowane przez nią względem podległego personelu postawy mieściły się w granicach codziennego konkretyzowania pracownikowi jego obowiązków zawodowych oraz wskazywania mu takich czynności, które mieszczą się w zakresie uzgodnionego rodzaju pracy. Zdaniem powódki odnosiła się ona do podwładnych prawidłowo i z należyтым szacunkiem, na dowód czego przedłożyła w toku postępowania, jak i przed komisją wyjaśniającą, wydruk wiadomości e-mail oraz sms, w których koresponduje z podwładnymi pracownikami o urloпах i zwolnieniach lekarskich. Powódka wskazała, że prawo nadzoru i oceny pracownika jest częścią uprawnień kierowniczych związanych z zajmowanym przez nią stanowiskiem. Ponadto, zdaniem powódki to pozwana dopuściła się w stosunku do niej nieprawidłowości, poprzez powierzanie jej dodatkowych zadań przekraczających wymiar czasu pracy, wyznaczanie obowiązków niezwiązanych z wykształceniem kierunkowym oraz posiadanymi umiejętnościami bez przeprowadzenia dodatkowych szkoleń, degradację jej stanowiska oraz fałszywe oskarżenia, które naruszyły jej cześć pracowniczą, poczucie wartości oraz dobre imię.

Sąd w oparciu o przeprowadzone postępowanie dowodowe, które wykazało prawdziwość twierdzeń pozwanego, podzielił jego argumentację.

Sąd uznał, że przedstawione powódce powody wypowiedzenia warunków zatrudnienia są prawdziwe, rzeczywiste i uzasadnione. W niniejszym postępowaniu powołani zostali szczególnie świadkowie będący podwładnymi powódki. Niektórzy z nich pozostawali w relacji podległości zawodowej przez wiele lat. Świadcowie wyraźnie podkreślili i zgodnie zeznali, że regularnie doświadczały nieprawidłowego zachowania przełożonej. Świadcowie opisali konkretne sytuacje zaistniałe w pracy, które w ich ocenie zakrawają o mobbing. Świadcowie byli zgodni, co do wybiórczego udręczania tylko wybranych pracowników. Wskazali, że powódka dopuszczała się niegodziwego zachowania przede

wszystkim w swoim gabinecie, do którego zapraszała na rozmowy wybranych podwładnych. Pracownice po odbytych rozmowach indywidualnych, wracały na hale produkcyjną, niejednokrotnie płacząc oraz będąc w stanie roztrzęsienia. Świadkowie wyjawili, że doświadczali ze strony powódki terroru psychicznego, silnego uczucia stresu, odczuwali strach przed przychodzeniem do pracy. Podwładni wskazali, że musieli zasięgać porad specjalistów z zakresu psychiatrii i psychologii, zdarzała się konieczność pozostania na zwolnieniu chorobowym. Negatywna atmosfera w pracy wpływała na ich życie rodzinne i zaburzała czas odpoczynku po pracy. Powódka miała grozić podwładnym zwolnieniami oraz karami dyscyplinarnymi z powodu nieprawidłowego wykonywania pracy – pracy zbyt powolnej, narażenia produkcji na straty, przygotowanie wyrobów cukierniczych o nieprawidłowych parametrach.

Ponadto, powódka dopuszczała się nieprawidłowego zachowania również przy obecności wszystkich pracowników, przebywając wraz z nimi na hali produkcyjnej. Świadkowie wskazali, że powódka wyłącznie w oparciu o zaobserwowanie wspólnego spędzania pracowniczych przerw M.K. z R.G., insynuowała pomiędzy nimi relację wykraczającą poza koleżeństwo w pracy. Szczególnie godziło to w kobietę, która obawiała się narażenia na krzywdzące uwagi pozostałych współpracowników odnośnie jej integralnej sfery małżeńskiej. W ocenie świadków dążenie powódki do wywołania podziałów i konfliktów między współpracownikami miało na celu dwojaki skutek. Po pierwsze zachęcenie podległych pracowników do przekazywania powódce informacji odnośnie współpracowników, a po drugie utworzenie zamkniętego zespołu, poza który nie wychodzą informacje o wewnętrznie panujących zasadach i zwyczajach.

Świadkowie zeznali, że powódka odnosiła się do podwładnych w sposób poniżający, co powodowało obniżenie poczucia przydatności zawodowej i życiowej pracowników. Powódka krytykowała pracowników, podważała ich kompetencje, zarzucała nadmierną opieszałość, brak wiedzy oraz umiejętności, jak również nieprzydatność do wykonywanej pracy, co negatywnie wpłynęło na ogólny poziom ich samooceny. Spośród wypowiedzi powódki, które szczególnie zapadły świadkom w pamięci, wskazali oni na zdanie w kierunku M.K. „wszyscy zrozumieli, a ty nie”. Ówczesny bezpośredni przełożony powódki tłumaczył, że w jego ocenie nie stanowiło to oceny osoby, a wyłącznie zachowania osoby, która popełnia błędy. W stronę pracownicy miało również paść stwierdzenie, że „tyle pracuje i na niczym się nie zna”, odnośnie 6-letniego stażu pracy M.K. i niezadowolenia powódki z jej pracy. R.G. podniósł, że usłyszał od powódki „co ty głupi jesteś, nie wiesz jak tusz wziąć”. Powódka wywyższała swoją osobę nad podległymi pracownikami z tytułu znajomości linii produkcyjnej, niejednokrotnie oświadczając, że wyłącznie ona potrafi prawidłowo pracować na danym stanowisku.

W odpowiedzi na sytuacyjne zapotrzebowanie na linii produkcyjnej, powódka kierowała pracowników na inne stanowiska, gdzie wykonywali zadania spoza swoich obowiązków. Mimo niezapewnienia pracownikom szkolenia, odpowiedniego wdrożenia do tymczasowego wykonywania pracy na innym stanowisku, powódka wymagała od nich dokładności i poprawności. Powódka wywierała na pracownikach presję, aby nie było żadnego przestoju na linii. Zlecała pracownikom kilka zadań na raz, których łączny czas wykonania wykraczał poza czas pracy. Powódka minimalizowała czas związany ze zmianą stanowisk, przygotowaniem maszyn, czy sprzątaniami po zmianie, za sprawą popędzania i krytykowania pracowników, celem maksymalizacji ich wydajności. W ocenie pracowników powódka postrzegała ich jako osoby leniwe. Świadkowie zeznali, że powódka wywierała ponadprzeciętną presję kierując się chęcią uzyskania maksymalnie wysokich wyników, nawet za wszelką cenę.

Ponadto, świadkowie wskazywali także na niesympatyczną mimikę powódki, czy ton głosu. Jednocześnie wskazali, że powódka nie krzyczała, a podnoszenie głosu wynikało wyłącznie z hałasu pracujących maszyn. M.K. częstotliwość dopuszczania się przez powódkę nieprawidłowości w stosunku do jej osoby, określiła jako nie rzadziej niż dwa razy w tygodniu. Z kolei A.Ł. podniosła, że miało to miejsce kilka razy w miesiącu lub częściej. Pracownicy wskazali, że musieli tkwić w bezsilności wobec wszelkich nieprawidłowości powódki, ponieważ jej ówczesny bezpośredni przełożony wiedział o wszystkim i poniekąd wspierał powódkę w tym procederze, nie reagując na sygnały jej podległych osób, celem maksymalizacji zysków. Świadek A.P. wskazała, że powódka dopuszczała się nieprawidłowych zachowań w obecności R.M., który dawał na nie przyzwolenie wyrażane w postaci uśmiechu. Efekty pracy wykraczające poza założenia produkcyjne, były wysoce premiowane i osiągnęto nawet kwotę w wysokości 18% wynagrodzenia. W ocenie

Sądu, należy zwrócić uwagę na fakt, że pracownicy tkwili w marazmie, ponieważ wiedzieli, że bezpośredni przełożony powódki nie podejmie żadnych kroków wobec jej działań.

W toku prowadzonego postępowania dowodowego, Sąd skoncentrował swoją uwagę na konkretnych przykładach nieprawidłowego zachowania powódki, zlokalizowanego w określonym miejscu i czasie. Jednakże, poza wprost przytoczonymi powyżej sformułowaniami, reszta zarzutów kierowanych w stronę powódki, była dość ogólnikowa. W ocenie Sądu, wynika to zapewne z faktu wieloletniego tkwienia w nieprawidłowej relacji na linii przełożony – podwładny i adaptacji do warunków pracy. Pracownicy mogli poniekąd uodpornić się na nieprawidłowości doświadczane bezpośrednio lub te, których byli naocznymi świadkami. W związku z czym są pewni, że doznali mobbingu, ponieważ atmosfera w pracy była stresogenna, poniżająca, wyczerpująca psychicznie oraz toksyczna, lecz zachowania powódki rejestrowali ogólnikowo, nie szczegółowo. W ocenie Sądu, pracownicy poniekąd przyzwyczaili się, zaadaptowali do codzienności i stawianych przed nimi wymagań. W sytuacjach stresowych organizm może zaadaptować się do stawianych wymagań. Kwestia przyzwyczajenia i biernej akceptacji nie niweluje jednak długoterminowych skutków wpływu chociażby na samostrzeżenie. Nadto, pracownicy mogli nie być świadomi czym właściwie są owe naruszenia, w jaki sposób mogą się bronić, jakie są znamiona mobbingu, bądź po prostu czekać na pierwszą osobę, która odważy się stanąć przeciwko powódce. Jednakowoż, materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie zawiera dowodów na podniesione twierdzenia np. odnośnie doświadczenia problemów i zaburzeń natury psychicznej, czy znacznego obniżenia postrzegania własnej wartości na skutek działań powódki.

Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników (art. 94³ §2). O istnieniu mobbingu można mówić dopiero w sytuacji łącznego (skumulowanego) zaistnienia przyczyn i skutków w choćby jednej z możliwych postaci opisanych w przytoczonym przepisie. Mobbing jest zachowaniem wysoce nagannym, patologicznym, a osoba go stosująca zasługuje na jednoznacznie negatywną, wręcz piętnującą ocenę. Fakt, że pracownik będący bezpośrednim adresatem albo uczestnikiem zdarzeń, czy zachowań przełożonego w stosunku do współpracowników czuje się mobbingowany, nie przesądza o dopuszczeniu się przez przełożonego mobbingu. Poczucie krzywdy wywołane u pracownika nie jest równoznaczne z byciem obiektem zachowań o znamionach mobbingu, czyli zachowań „dotyczących” lub „skierowanych przeciwko niemu”.

Sąd doszedł do przekonania, że zachowanie powódki nie wypełnia znamion mobbingu. Kwestia rzekomego stosowania przez powódkę mobbingu, pojawiała się w toku całego postępowania, pomimo, iż w oświadczeniu o wypowiedzeniu warunków zatrudnienia, pozwany nie kierował owego zarzutu w stronę powódki. Nadto, pozwany podniósł, że nie stwierdził w zachowaniu powódki wypełnienia znamion mobbingu, a jedynie pewne zachowania powódki zostały ocenione jako noszące znamiona mobbingu i zagrażające, a nawet naruszające dobra osobiste podwładnych jej osób. W ocenie Sądu nie można uznać, aby po stronie powódki istniał zamiar ukierunkowany na wywołanie u podległego pracownika, czy całego podległego zespołu, jednego ze skutków określonych w art. 94³ §2. Wprawdzie szereg zachowań powódki można odczytywać jako przejaw naruszenia norm obyczajowych lub zasad współżycia społecznego, to jednak nie koniecznie musi być to przejawem nękania, zastraszania, ośmieszania, czy poniżania pracownika. Samo wykazane w toku niniejszego postępowania błędne podejście powódki do podległych jej pracowników, nie wypełnia znamion mobbingu. Natomiast, stanowi to potwierdzenie podniesionego przez pozwanego zarzutu, że powódka nie dysponuje kompetencjami miękkimi i cechami osobowościowymi do zarządzania zasobami ludzkimi, co potwierdza słuszność złożonego przez pozwaną spółkę oświadczenia o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków zatrudnienia, jak i uzasadnia degradację powódki poza stanowisko kierownicze.

Wobec niemożności przypisania zachowaniu powódki znamion mobbingu, Sąd przyjął jak poniżej.

W ocenie Sądu, powódka minimum kilkakrotnie dopuściła się naruszeń dóbr osobistych wybranych podległych jej pracowników poprzez nieprawidłowości w zachowaniu, postawę sprzeczną od wymaganej na stanowisku kierowniczym. Ocena czy dany obowiązek pracownika ma charakter podstawowy, łączy się z charakterem

wykonywanej przez niego pracy. W ocenie Sądu, powódka uchybiła podstawowemu obowiązkowi pracowniczemu, sformułowanemu w art. 100 §2 pkt 6 k.p. – pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Na podstawie ustalonego stanu faktycznego zachowanie M. B. znajdującej się na stanowisku kierowniczym należy ocenić jako zawinione, godzące w pracowniczą godność. Przyjmuje się, że pracowniczą godność tworzy poczucie własnej wartości, oparte na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika oraz na uznaniu zdolności, umiejętności i wkładu pracy pracownika przez jego przełożonych. Naruszeniem tak rozumianej godności pracowniczej są zachowania pracodawcy polegające między innymi na słownej lub czynnej zniewadze, dopuszczaniu się czynów nieobyczajnych wobec pracownika, krzywdzących ocenach jego kwalifikacji, udzielaniu nieprawdziwych opinii o pracowniku. (wyrok SN z dnia 21.10.2008r., sygn. akt II PK 71/08).

Utworzony w oparciu o zeznania świadków obraz sytuacji, która miała miejsce w spółce za czasów zajmowania przez powódkę stanowiska lidera zespołu produkcyjnego należy ocenić jako naganny. Powódka nie wypełniała swoich obowiązków, wynikających z zajmowanego stanowiska kierowniczego w sposób należyty. Osoby pracujące na linii produkcyjnej były zestresowane, gdyż zdarzało się, że musiały pod presją czasu i oczekiwanych wyników, wykonywać czynności bez uprzedniego przeszkolenia, które nie wchodziły w zakres ich obowiązków. Atmosfera panująca przy linii produkcyjnej w zespole powódki była konfliktowa i wysoce nieprzyjemna. Wpływało to również bezpośrednio na pozostałych pracowników, którzy co prawda nie doświadczyli bezpośrednio negatywnych skutków zachowania powódki, aczkolwiek byli świadkami np. sytuacji, gdy powódka doprowadzała pracownice do płaczu. Gesty, mimika, dobór słów, jak i wkraczanie w sferę prywatną, w szczególności poprzez insynuowanie relacji wykraczającej poza ramy koleżeńskie pomiędzy współpracownikami, tworzy przestrzeń plotkarską, uniemożliwiającą budowanie przyjaznej i koleżeńskej atmosfery pracy. Zespół prowadzony przez powódkę został scharakteryzowany przez M.S. jako specyficzna grupa zamknięta, z której nie wydobywały się informacje, a problemy załatwiane były w obrębie tej grupy.

Nadto, wątpliwym jest aby poprzez kierowanie do pracowników wyrażen „wszyscy zrozumieli, a ty nie”, „tyle pracuje i na niczym się nie zna”, czy „co ty głupi jesteś”, mając dodatkowo na uwadze kontekst sytuacyjny, powódka miała na celu motywowanie pracowników. Podwładni, jak i przełożeni, zgodnie zeznali, że powódka przejawiała naganną postawę na zajmowanym stanowisku. Jak wskazał świadek M.H. w czasie przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego wezwanych zostało ok. 20 pracowników, z których 75% (ok. 15 osób) potwierdziło nieakceptowalne zachowania powódki. W świetle poczynionych ustaleń, styl zarządzania zespołem przez powódkę można określić niemalże jako autorytarny z powodu nadmiernego skupienia się na wynikach kierowanego zespołu, kosztem komfortu podległych pracowników oraz relacji międzyludzkich.

Sąd w pełni podziela opinię pozwanego, że prezentowane przez powódkę zachowania, świadczą o utracie przez nią kompetencji niezbędnych do prawidłowego wykonywania obowiązków na zajmowanym przez nią stanowisku, na którym stosownie do opisu stanowiska, podpisanego przez powódkę w dniu 25 czerwca 2010r., konieczne były – umiejętność pracy w zespole, bardzo dobrze rozwinięte zdolności komunikacyjne i interpersonalne, umiejętność przekazywania wiedzy, motywowania innych oraz rozwiązywania konfliktów. O braku powyższych cech osobowościowych u powódki świadczy również fakt, że podczas zobiektywizowanej rekrutacji na stanowisko lidera zmiany, przeprowadzanej wspólnie z firmą zewnętrzną, a zatem niezaznajomioną w postępowanie wyjaśniającym dotyczącym powódki, nie osiągnęła ona minimum wymaganego od kandydata. W skład procesu rekrutacyjnego wchodziła weryfikacja umiejętności miękkich, jak i zarządczych kandydata, poprzez sprawdzenie np. na przykładzie odkrywanych scenek jak kandydat radzi sobie z zarządzaniem zasobami ludzkimi, w szczególności w jaki sposób rozwiązuje powstałe problemy, jak motywuje pracowników. O braku naboru powódki na stanowisko lidera zmiany, przesądziła negatywna ocena kompetencji powódki w zakresie zarządzania zespołem ludzkim.

Zachowanie pracownika na stanowisku kierowniczym polegające na naruszaniu dóbr osobistych podległych mu pracowników, w szczególności pracowniczej godności, może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Do spełnienia przesłanki ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika (wina umyślna lub rażące niedbalstwo). O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Jak przyjął

Sąd Najwyższy (w wyroku z dnia 19.08.1999r., I PKN 188/99, OSNAPiUS 2000/22, poz. 818), w razie rozwiązania umowy z tej przyczyny, ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy.

Odnosząc niniejsze do realiów sprawy zauważyć trzeba, że pozwany na podstawie wniosków wyciągniętych z przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego, mógł skategoryzować zachowania powódki jako mobbing i podjąć decyzję o rozwiązaniu łączącego strony stosunku pracy w trybie art. 52 §1 pkt. 1 k.p. Jednakże pozwany zdecydował się zaproponować powódce nowe warunki pracy i płacy, tym samym ustrzegając ją przed nagłym pozostaniem bez pracy. Rozwiązanie umowy o pracę, z którego de facto powódka rości prawo do odszkodowania, nastąpiło wskutek jej działania – odmowy przyjęcia nowych warunków zatrudnienia. W ocenie Sądu, propozycja pozwanego wynikała paradoksalnie z docenienia wieloletniego zaangażowania powódki w wykonywaną pracę oraz przyczynianie się do rozwoju zakładu, a degradacja dotyczyła wyłącznie konieczności odsunięcia M. B. od zarządzania zasobami ludzkimi. Powódka nie chciała zaakceptować przeniesienia jej na niższe stanowisko.

Sąd, na podstawie zebranego materiału w aktach sprawy nie był w stanie ustalić od kiedy trwał proceder powódki, jednakże świadkowie zgodnie zeznali, że pierwsze sygnały, co do nieprawidłowości w zachowaniu powódki miały miejsce już w 2015r. – zgłoszenie na anonimową infolinię pracowniczą. Uwadze Sądu, nie umknął również fakt, że powódka rokrocznie była oceniana bardzo wysoko, jak nie najwyżej, za okresy zajmowania stanowisk wchodzących w skład kadr kierowniczej. Podczas gdy, dowód z zeznań świadków będących byłymi pracownikami pozwanego, klarownie ukazuje, że normy dotyczące procesu powstawania wyrobów czekoladowych są zbyt wyśrubowane i nie możliwe do osiągnięcia bez ponad akceptowalnego eksploataowania pracowników. Sąd, biorąc pod uwagę całokształt okoliczności sprawy, doszedł do przekonania, że wysokie oceny powódki, jak i uzyskiwane premie finansowe za osiągnięte cele przez podległy jej zespół, wynikały z nadmiernego napierania na produktywność podległych jej pracowników.

Niezależnie od powyższego nie ulega wątpliwości, że powódka w okresie zatrudnienia na stanowisku lidera zespołu produkcyjnego, pracowała w sytuacji silnego stresu. Obarczała ją przeciążenie obowiązkami służbowymi w połączeniu z powtarzającą się trudnością z dostępnością pracowników w podległym zespole. Niedysponowanie odpowiednią liczbą pracowników, wynikłą na skutek nieobecności lub niedoboru pracowników, powódka niwelowała kierowaniem podwładnych na nowe dla nich stanowiska pracy. Konieczne do osiągnięcia założeń produkcyjnych tempo prac, narzucane przez powódkę na podległych pracowników, przyczyniało się do popełniania przez nich błędów. Powódka mając na uwadze przeprowadzane audyty, nie mogła pozwalać na nierealizowanie celów produkcyjnych, marnotrawienie materiału, jak i inne popełnianie błędów. Jednakże, pośpiech towarzyszący tym wprowadzanym na bieżąco zmianom stanowiskowym, nie uzasadnia braku przeprowadzania instruktażu stanowiskowego przed przystąpieniem do pracy.

Ponadto, Sąd zawierzył powódce, że nie kierowała nią wyłącznie pobudka realizacji celów, lecz także chęć zachęcenia podległych pracowników do rozwoju, umożliwiającego w późniejszym czasie awans. Niniejsze wynika również bezpośrednio z zeznań M.K., kierowanej na wyższe stanowisko. Trudności związane z prowadzeniem zespołu powódki, podniosła również K.K., która z powodu braków kadrowych została przeniesiona na stanowisko powódki. Świadek pośród istotnych przyczyn odejścia z pracy wskazała trudności w zarządzaniu zespołem powódki, nazbyt wyśrubowane cele produkcyjne niemożliwe do wyrobienia, czy ogromną presję towarzyszącą ciężkiej technicznie pracy. Jednakowoż, w realiach rozpoznawanej sprawy poza sporem jest – czy pozwany dopuszczał się wobec powódki nieprawidłowości. Doświadczane trudności powódka winna zgłosić przełożonym wyższego szczebla, w żadnym przypadku nie stanowią one usprawiedliwienia dopuszczania się nieprawidłowego traktowania i zachowania wobec podwładnych pracowników.

W konsekwencji powyższych rozważań, Sąd orzekł jak w sentencji punktu I wyroku, oddalając powództwo.

W sentencji pkt II wyroku, Sąd zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę zastępstwa procesowego, w wysokości stawki minimalnej w sprawach z zakresu prawa pracy, wynoszącej 180,00 zł.

Sąd nie obciążył powódki nieuiszczonymi kosztami sądowymi w oparciu o art. 102 k.p.c., który przewiduje, iż w wypadkach szczególnie uzasadnionych Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Na podstawie sentencji pkt III wyroku, pozostałe koszty sądowe – opłatę od pozwu, Sąd przejmuje na Rachunek Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie.

Zarządzenie:

(...)