

Sygn. akt XP 74/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 grudnia 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Ławnicy: L. Z., I. W.

Protokolant: Monika Biegańska

po rozpoznaniu w dniu 2 grudnia 2016 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **A. P.**

przeciwko: **(...) sp. z o.o. w T.**

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem

I. zasądza na rzecz powódki A. P. od strony pozwanej (...) sp. z o.o. w T. kwotę 13.080,00 zł (trzydzieści tysięcy osiemdziesiąt złotych i 00/100) brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem;

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. nakazuje pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu kwotę 654 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy;

IV. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4360,00 zł.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 16.11.2015 r. (k. 3 i nast.) powódka A. P. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od strony pozwanej (...)sp. z o.o. w T. odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, tj. 13.080,00 zł, za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Domagała się również zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że przyczyny rozwiązania z nią umowy za wypowiedzeniem nie są prawdziwe, mają pozorny charakter, w rzeczywistości bowiem nigdy nie odmówiła wykonania polecenia, wykazywała zaangażowanie, kontynuowała w całości wykonywanie swoich obowiązków – nie zaniechała żadnego z nich - nie komentowała decyzji nowego prezesa w sposób niemerytoryczny i nie była informowana, że nowa prezes życzy sobie przekazywanie jej wniosków urlopowych do podpisu, a w dniu 30.10.2015 r. opuściła miejsce pracy na 25 minut w celu służbowym – zakupu napojów w hurtowni.

Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym (k. 156) z dnia 4.12.2015 r. (X Np 320/15) tut. Sąd uwzględnił żądanie powódki w całości.

W sprzeciwie od nakazu zapłaty (k. 161 i nast.) strona pozwana (...)sp. z o.o. w T. domagała się oddalenia powództwa w całości i zasądzenia na jej rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazała, że źródłem konfliktu jest zmiana na stanowisku Prezesa Zarządu pozwanej i powołanie w sierpniu 2015 r. na to stanowisko A. T., której powódka nigdy nie zaakceptowała jako prezesa, co należy uznać za niedopuszczalne w sytuacji, gdy bezwzględną powinnością pracownika jest stosowanie się do poleceń przełożonych oraz sumienne i rzetelne ich wykonywanie.

Na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego Sąd Rejonowy ustalił, co następuje:

Powódka A. P. była zatrudniona u strony pozwanej w (...) sp. z o.o. w T. od 1.06.2011 r., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku kierownika zespołu obsługi klienta. Bezpośrednim przełożonym powódki był prezes zarządu strony pozwanej. Do obowiązków powódki należało m.in. koordynacja, planowanie, nadzorowanie i usprawnianie pracy Działu Obsługi Klienta, rozliczanie kierowników zmian kasjerskich, tworzenie procedur i instrukcji, tworzenie regulaminów, wspieranie pracy koordynatorów nauki pływania, kontrola pracy kasjerów, obsługa i analiza monitoringu, zastępowanie kierowników kas i kasjerów, organizowanie zastępstw za nieobecnych pracowników, rozliczanie godzin pracy ratowników, zapewnienie zaopatrzenia w potrzebne materiały i wyposażenie i wykonywanie innych prac wynikających z potrzeb a zleczanych przez bezpośredniego przełożonego.

Dowód: bezsporne, a nadto;

dokumenty zgromadzone w aktach osobowych – umowa o pracę, zakres obowiązków z 12.02.2015 r. (załącznik), k. 8-9

Prezesem zarządu był do 27.07.2015 r. D. D. (1).

Dowód: okoliczność bezsporna, a nadto:

przesłuchanie świadka D. D. (1) k. 232-233 i płyta CD k. 234, transkrypcja k. 271-281

przesłuchanie powódki k. 297-299, płyta CD k. 302

Prezes zarządu D. D. (1) był bardzo zadowolony ze sposobu wykonywania przez powódkę obowiązków zawodowych. Chwalił powódkę za wykonywane przez nią zadania, uważał, że wykonuje swoją pracę bardzo profesjonalnie, ma dobre pomysły, bardzo dobrze orientuje się w sprawach firmy i jest pracownikiem, którego w spółce trudno zastąpić. D. D. (1) uważał powódkę i dyrektora technicznego J. M. za swoje prawe ręce w spółce. Powódka była bardzo zaangażowana w sprawy spółki. Nie korzystała ze zwolnień lekarskich, mimo że już w tym okresie miała problemy zdrowotne związane z dolegliwościami kręgosłupa.

Dowód: przesłuchanie świadka D. D. (1) k. 232-233 i płyta CD k. 234, transkrypcja k. 271-281

korrespondencja mailowa k. 75-77, 81-82, 90, 91, 93, 94, 95, 99, 124

Pracownicy spółki zwracali się z pytaniami i problemami albo do prezesa zarządu, albo do powódki. Powódka pomagała rozwiązywać problemy pracownikom spółki.

Dowód: przesłuchanie świadka M. G. k. 233, płyta CD k. 234, transkrypcja k. 281-283

Powódka bardzo często kontaktowała się z innymi pracownikami i prezesem D. mailowo, w ten sposób otrzymywała polecenia służbowe. Komunikacja elektroniczna była podstawowym sposobem komunikacji między pracownikami pozwanej. Każdy z pracowników mógł poprosić, by polecenie czy prośbę skierowano do niego na piśmie – w mailu. Taki styl pracy odpowiadał prezesowi D., który uważał, że warto mieć dowody na wypadek nieporozumień i sporów pracowniczych.

Dowód: korespondencja mailowa (w aktach sprawy)

przesłuchanie świadka D. D. (1) k. 232-233 i płyta CD k. 234, transkrypcja k. 271-281

U strony pozwanej nie ma regulaminu udzielania urlopów. W okresie, kiedy prezesem zarządu był D. D. (1), nie wymagał od powódki, by uzyskiwała jego podpis pod wnioskami urlopowymi. Mogła podejmować decyzje w kwestii urlopów samodzielnie, miała zadbać o zapewnienie ciągłości pracy działu, a do Prezesa zwracała się tylko wtedy, gdy pojawiał się problem. Powódka przekazywała wnioski asystentce lub kadrowej, które przekazywały je prezesowi i on albo je podpisywał, albo nie.

Dowód: przesłuchanie świadka D. D. (1) k. 232-233 i płyta CD k. 234, transkrypcja k. 271-281

przesłuchanie powódki k. 297-299, płyta CD k. 302

Powódka wykonywała swoją pracę głównie w swoim pokoju, bardzo rzadko opuszczała miejsce pracy. Czasami wychodziła w celach służbowych, kupić materiały biurowe, napoje itp. Powódka nie musiała informować prezesa zarządu D. D. (1), że wychodzi z pracy, wystarczyło, że przekazała tę informację komukolwiek w firmie.

Dowód: przesłuchanie świadka D. D. (1) k. 232-233 i płyta CD k. 234, transkrypcja k. 271-281

W przeszłości zaistniał konflikt między powódką a inną pracownicą strony pozwanej – główną księgową M. D., bliską przyjaciółką skarbnik gminy, co do której było podejrzenie stosowania mobbingu wobec powódki. Sytuacja spowodowała, że M. D. musiała się zwolnić z pracy. M. D. była w dobrych stosunkach z przewodniczącym rady nadzorczej p. G.. Ponadto powódka musiała zwolnić kasjerkę M., przyjaciółkę p. G.. Na D. D. (1) pojawiały się naciski ze strony rady nadzorczej, by zwolnił powódkę, albo zmusił do odejścia przez nadmierne obciążenie obowiązkami albo odebranie większości obowiązków, żeby była zbędnym pracownikiem, ale nie chciał tego zrobić – cenił ją i miał co niej zaufanie, groził, że sam odejdzie ze spółki. Z tego względu D. D. (1) spodziewał się, że po jego odejściu z pracy powódka zostanie zwolniona. Powódka również słyszała, że zwolnienie kasjerki zdenerwowało p. G. i był jej od tej pory niechętny.

Dowód: przesłuchanie świadka D. D. (1) k. 232-233 i płyta CD k. 234, transkrypcja k. 271-281

przesłuchanie powódki k. 297-299, płyta CD k. 302

Od dnia 17.08.2015 r. prezesem zarządu strony pozwanej została A. T., która pracowała u strony pozwanej krócej niż powódka, i którą powódka przyjmowała do pracy u strony pozwanej. W okresie, kiedy D. D. (1) był prezesem, A. T. była jego sekretarką – asystentem zarządu, tj. pracowała na niższym stanowisku niż powódka. Jej kontakty z powódką były wówczas normalne, poprawne. Płaszczyzn współpracy między powódką a A. T. niemal nie było.

Dowód: przesłuchanie świadka D. D. (1) k. 232-233 i płyta CD k. 234, transkrypcja k. 271-281

przesłuchanie powódki k. 297-299, płyta CD k. 302

przesłuchanie za stronę pozwana prezes zarządu A. T. k. 299-300, płyta CD k. 302

A. T. nie była ceniona przez prezesa D., uważał, że przedstawia cudze pomysły jako swoje i nie chciał, aby była jego sekretarką.

Dowód: przesłuchanie świadka D. D. (1) k. 232-233 i płyta CD k. 234, transkrypcja k. 271-281

Powódka nie była zadowolona z faktu, że nowym prezesem została A. T..

Dowód: przesłuchanie świadek D. D. (5) k. 233, płyta CD k. 234, transkrypcja k. 283-289, k.296, płyta CD k. 302

przesłuchanie za stronę pozwana prezes zarządu A. T. k. 299-300, płyta CD k. 302

W dniu 31.07.2015 r. powódka skorzystała z urlopu na żądanie.

Powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim od 10.08.2015 r. do 16.09.2015 r. Przekazała mailowo w dniu 19.08.2015 r., kiedy otrzymała zwolnienie na okres 19.08-16.09.2015 r., informację, co należy zrobić w spółce w najbliższym czasie. Powódka oświadczyła, że ktoś powinien przejąć jej obowiązki, wskazała, że do tej pory zastępował ją prezes zarządu i inna pracownica. A. T. nie przebywała wówczas na urlopie. Powódka udzielała pomocy pracownikom pozwanej w okresie zwolnienia, kiedy się o to do niej zwracali. Pracownicy dzwonili do powódki z telefonów prywatnych i rzadko, z uwagi na zakaz nowej prezes.

Kontrola ZUS potwierdziła zasadność zwolnienia lekarskiego powódki.

Dowód: przesłuchanie powódki k. 297-299, płyta CD k. 302

korrespondencja mailowa k. 171, 172, k. 246-251

Powódka wykonywała zlecane jej zadania, również w okresie, kiedy A. T. była p.o. prezesa zarządu, a następnie prezesem zarządu strony pozwanej. Zleczonych jej zadań było znacznie mniej, niż wcześniej – przez kilka miesięcy dostała tyle maili, ile wcześniej dostawała czasem w ciągu jednego dnia. Nowa prezes przekazała innym osobom, w tym D. D. (5), część obowiązków powódki i bardzo rzadko kontaktowała się z nią, zarówno osobiście, jak i mailowo.

Dowód: korespondencja mailowa k. 16-18, k. 21-24, 54-56, 145 – 152, 175- 183, 252-260

częściowo przesłuchanie świadek D. D. (5) k. 233, płyta CD k. 234, transkrypcja k. 283-289, k. 296-279, płyta CD k. 302

przesłuchanie powódki k. 297-299, płyta CD k. 302

przesłuchanie za stronę pozwana prezes zarządu A. T. k. 299-300, płyta CD k. 302

Powódka nie została poinformowana po zmianie prezesa o jakichkolwiek zmianach, w tym nie poinformowano jej, że nowa prezes oczekuje przedkładania jej wniosków urlopowych do podpisu.

Dowód: przesłuchanie powódki k. 297-299, płyta CD k. 302

przesłuchanie za stronę pozwana prezes zarządu A. T. k. 299-300, płyta CD k. 302

Prośby pracowników o mailowe przekazanie im poleceń były w spółce powszechną praktyką.

Dowód: przesłuchanie powódki k. 297-299, płyta CD k. 302

przesłuchanie świadka D. D. (1) k. 232-233 i płyta CD k. 234, transkrypcja k. 271-281

Powódka poprosiła o mailowe przekazanie polecenia wprowadzenia biletu synchronicznego do systemu. A. T. potraktowała to jako odmowę wykonania polecenia.

Dowód: przesłuchanie powódki k. 297-299, płyta CD k. 302

przesłuchanie za stronę pozwana prezes zarządu A. T. k. 299-300, płyta CD k. 302

M. G., instruktor pływania, ani D. D. (5) – koordynator, która przyjaźni się z A. T. i prowadzi z nią klub sportowy (...) - nie słyszeli, by powódka komentowała działania nowej prezes A. T..

Dowód: przesłuchanie świadka M. G. k. 233, płyta CD k. 234, transkrypcja k. 281-283

przesłuchanie świadek D. D. (5) k. 233, płyta CD k. 234, transkrypcja k. 283-289, k. 296-279, płyta CD k. 302

W dniu 30.10.2015 r. powódka, jak to robiła wcześniej wielokrotnie, wyszła z pracy na ok. 25 minut w celach służbowych – aby zakupić napoje w hurtowni do saunarium. Wcześniej powódka zgłosiła zamiar wyjście prokurentowi J. M.. Poszła również do pokoju, w którym siedziała A. T. z D. D. (5). W pokoju nie było A. T., tylko D. D. (5) i księgowa M. Ż.. Powódka powiedziała im, że wychodzi po napoje.

Dowód: notatka z 9.11.2015 r. k. 153

faktura VAT nr (...) za zakupione napoje z dnia 30.10.2015 r. k. 154

częściowo przesłuchanie świadek D. D. (5) k. 233, płyta CD k. 234, transkrypcja k. 283-289, k. 296-279, płyta CD k. 302

przesłuchanie powódki k. 297-299, płyta CD k. 302

Przełożona powódki prezes zarządu A. T. nie sformułowała nigdy ustnie ani pisemnie żadnych zarzutów ani uwag do pracy powódki. Nie rozmawiała z powódką o oczekiwaniach wobec jej pracy ani o ewentualnych zmianach wprowadzonych z uwagi na zmianę na stanowisku prezesa. Nie przekazała nigdy powódce, że oczekuje przedstawiania jej wniosków urlopowych do podpisu. Nie zwróciła żadnej uwagi powódce w związku z wyjściem powódki z pracy po napoje w dniu 30.10.2015 r. Nie podjęła żadnej próby ułożenia sobie stosunków z powódką.

Dowód: przesłuchanie powódki k. 297-299, płyta CD k. 302

przesłuchanie za stronę pozwana prezes zarządu A. T. k. 299-300, płyta CD k. 302

A. T. uważała, że powódka, a także p. M. i p. Ż. pomijają ją przy podejmowaniu decyzji w spółce, że to p. M. i p. Ż. o wszystkim decydują. Śmiechy dochodzące z drugiego pokoju uważała za przejaw lekceważenia jej jako prezesa. Nie miała wiedzy o licznych sprawach dotyczących spółki i uważała, że powódka celowo jej nie informuje, pomija i nie wykazuje wystarczającej inicjatywy. A. T. informowała radę nadzorczą, że ciężko jej się pracuje, ale nie chciała zwolnić powódki z pracy, liczyła na to, że uda się ułożyć współpracę. (...) zwolnienia powódki wyszła od rady nadzorczej, a A. T. zgodziła się zwolnić powódkę.

Dowód: przesłuchanie za stronę pozwana prezes zarządu A. T. k. 299-300, płyta CD k. 302

W dniu 6.11.2015 r. wręczono powódce wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 29.02.2016 r., z powodu utraty zaufania, wynikającej z braku prawidłowej i satysfakcjonującej współpracy z Prezesem Zarządu Spółki, okazywanego negatywnego nastawienia do nowego Prezesa Zarządu Spółki i podejmowanych przez niego działań oraz podważania autorytetu nowego prezesa, w szczególności poprzez mowę wykonywania ustnych poleceń służbowych i żądanie wydawania każdego polecenia drogą mailową, niewykazywanie inicjatywy i zaangażowania w sprawy pracodawcy, zaniechanie doradztwa i współpracy w zakresie spraw dotyczących Działu Obsługi Klienta, komentowanie decyzji nowego Prezesa Zarządu Spółki w obecności innych pracowników w sposób niemerytoryczny, udzielenie przez powódkę urlopów pracownikom Biura Obsługi Klienta bez informowania o tym Prezesa Zarządu Spółki, podpisywanie kart urlopowych pracowników Biura Obsługi Klientów wbrew przyjętej regule podpisywania tych kart przez Prezesa Zarządu i opuszczanie przez powódkę miejsca pracy w dniu 30.10.2015 r. bez uprzedniego informowania o tym Prezesa Zarządu Spółki.

Dowód: oświadczenie z dnia 6.11.2015 r. (w aktach osobowych – załącznik), k. 10

Średnie jednomiesięczne wynagrodzenie powódki z ostatnich 3 miesięcy pracy liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 4360 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie z 18.12.2015 r. (akta osobowe (załącznik))

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo, jako zasadne, podlegało uwzględnieniu w całości.

Powódka w przedmiotowej sprawie poszukiwał ochrony w art. 45 § 1 i 47¹ Kodeksu pracy, zgodnie z którymi 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. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Powódka domagała się w niniejszej sprawie zasądzenia odszkodowania.

Wypowiedzenie umowy o pracę powódce nastąpiło w trybie art. 30 § 1 pkt. 2 k.p. Zostało złożone na piśmie, zawierało wskazanie przyczyn wypowiedzenia i pouczenie o środku odwołania (art. 30 § 3, 4 i 5 k.p.).

Rozważając prawidłowość rozwiązania umowy z powódką przez stronę pozwaną należy na wstępie wskazać, że rozwiązanie umowy o pracę za uprzednim wypowiedzeniem jest zwykłym ustawowym sposobem rozwiązaniem umowy o pracę i jako takie przysługuje obu stronom bezterminowej umowy o pracę. Zgodnie z art. 32 k.p., każda ze stron stosunku pracy może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na okres próbny bądź na czas nieokreślony. Uprawnienie to jednak po stronie pracodawcy obarczone jest obowiązkiem wskazania na piśmie przyczyn, dla których pracodawca decyduje się na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem (art. 30 § 4 k.p.).

Podkreślenia wymaga, że przyczyna ta nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (patrz wyrok SN z 04.12.1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598). Nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współzycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok SN z dnia 2001.12.06, I PKN 715/00, Pr. Pracy 2002/10/34).

Pracodawca jest obowiązany udowodnić zasadność wypowiedzenia, przy czym może to czynić tylko w oparciu o tę przyczynę, którą wskazał w wypowiedzeniu (wyrok SN z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSNAPiUS 2000, z. 7, poz. 266). Tak wskazana przyczyna podlega kontroli Sądu z punktu widzenia jej konkretności i rzeczywistości. Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 r. (sygn. akt I PKN 641/99) „naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika”. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, iż przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r. (sygn. akt I PKN 315/97), „ma umożliwić mu, dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (odszkodowania lub przywrócenia do pracy). Niedopuszczalne są więc również przyczyny enigmatyczne, bez konkretnego wskazania, które zachowania lub zaniechania pracownika stanowią przyczynę wypowiedzenia mu pracy. Ponadto ocena wskazanej przyczyny pod kątem jej należytego skonkretyzowania jest dokonywana z perspektywy jego adresata, tj. pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd dokonując zasadności wypowiedzenia i jego zgodności z prawem zobligowany jest do jego kontroli w kontekście przyczyn powołanych w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę (zob. wyrok SN z 1 lutego 2000r., I PKN 496/98; wyrok SN z 19 lutego 1999r., I PKN 571/98; wyrok SN z 10 listopada 1998r., I PKN 434/98). Pracodawca nie może zatem ich uzupełniać, ani powoływać się na inne przyczyny niż wskazane, po złożeniu pracownikowi

oświadczenia woli (zob. wyrok SN z 19 lutego 1999r., I PKN 571/98; wyrok SN z 10 listopada 1998r., I PKN 423/98). Oznacza to, że przyczyny podane w wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę, zakreślają granice jego sądowej kontroli.

Jak wynika z treści oświadczenia woli strony pozwanej z dnia 6.11.2015 r., przyczyną wypowiedzenia stosunku pracy powódce przez stronę pozwaną była utrata zaufania, wynikająca z braku prawidłowej i satysfakcjonującej współpracy z Prezesem Zarządu Spółki, okazywanego negatywnego nastawienia do nowego Prezesa Zarządu Spółki i podejmowanych przez niego działań oraz podważania autorytetu nowego prezesa, w szczególności poprzez mowę wykonywania ustnych poleceń służbowych i żądanie wydawania każdego polecenia drogą mailową, niewykazywanie inicjatywy i zaangażowania w sprawy pracodawcy, zaniechanie doradztwa i współpracy w zakresie spraw dotyczących Działu Obsługi Klienta, komentowanie decyzji nowego Prezesa Zarządu Spółki w obecności innych pracowników w sposób niemerytoryczny, udzielenie przez powódkę urlopów pracownikom Biura Obsługi Klienta bez informowania o tym Prezesa Zarządu Spółki, podpisywanie kart urlopowych pracowników Biura Obsługi Klientów wbrew przyjętej regule podpisywania tych kart przez Prezesa Zarządu i opuszczanie przez powódkę miejsca pracy w dniu 30.10.2015 r. bez uprzedniego informowania o tym Prezesa Zarządu Spółki.

Sąd Rejonowy dokonał ustaleń w niniejszej sprawie w oparciu o zebrane w sprawie dowody z dokumentów, w tym wydruki korespondencji mailowej, przede wszystkim zaś w oparciu o zeznania świadków i obu stron.

Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy, Sąd dał wiarę przedstawionym w sprawie dowodom z dokumentów, w tym dowodom z maili przedstawionych przez obie strony postępowania, jako że żadna ze stron w toku postępowania nie podważała ich wiarygodności.

Oceny zeznań świadków i stron Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego.

W ocenie Sądu zeznania świadków D. D. (1) i M. G. były jasne, logiczne i zbieżne ze sobą, wzajemnie się pokrywały i uzupełniały zgromadzone w sprawie dowody w postaci dokumentów.

Zeznania świadka D. D. (5) Sąd uznał za wiarygodne w części, nie dając wiary twierdzeniom, że powódka nie poinformowała o swoim wyjściu z pracy prezes zarządu pomimo jej obecności. Sąd miał na względzie, że podczas pierwszego przesłuchania świadek wyraźnie stwierdziła, że powódka wyszła z pracy „po A. T.”, tj. w czasie jej nieobecności. W trakcie uzupełniającego przesłuchania świadek twierdziła, że pomyliła się wówczas, bo w czasie gdy powódka wyszła z pracy, świadek wraz z prezes zarządu patrzyły na nią przez okno. Wskazać należy, że zeznania świadka w tym zakresie dotyczyły jednej podstawowych dla przebiegu postępowania kwestii – jednej z przyczyn wypowiedzenia. Od dnia 30.10.2015 r. do chwili składania przez D. D. (5) pierwszych zeznań w sprawie, w których świadek potwierdziła nieobecność A. T. w pracy w chwili, gdy powódka wyszła po napoje, upłynęło mniej czasu, niż do chwili ponownego przesłuchania. Oczywistym jest zaś, że im dłuższy czas upłynie od zdarzenia, tym więcej jego szczegółów umyka jego świadkom na skutek postępowania procesu zapominania. Ponadto, jak świadek sama oświadczyła, była przed drugim przesłuchaniem zapoznawana z protokołem swoich zeznań przez pełnomocnika strony pozwanej. Świadek D. D. (5) nadal u strony pozwanej pracuje i jest dobrą znajomą obecnej prezesa zarządu. Wszystkie te okoliczności wywołują w ocenie Sądu wątpliwości co do przyczyn podania przez świadka innej niż pierwotnie wskazana wersji wydarzeń z dnia 30.10.2015 r., i czyniąc te zeznania, w tym zakresie, niewiarygodnymi.

Wyjaśnienia stron Sąd uznał za wiarygodne w zakresie, w jakim znalazły one potwierdzenie w treści pozostałego materiału dowodowego sprawy. Wyjaśnienia powódki, jako znajdujące potwierdzenie w zgromadzonych dokumentach, zeznaniach D. D. (1) oraz w znacznej części – również w zeznaniach samej pozwanej A. T. - Sąd uznał za wiarygodne w całości. Wyjaśnienia A. T. Sąd uznał za wiarygodne w części. Twierdzenia pozwanej, że powódka podważała jej autorytet i ją krytykowała, nie znalazły potwierdzenia w materiale dowodowym sprawy. Za niewiarygodne, z uwagi na brak potwierdzenia w materiale dowodowym sprawy, Sąd uznał również twierdzenia pozwanej, że powódka po wyborze nowego prezesa przestała być zaangażowana w sprawy firmy, celowo pomijała

pozwaną i złośliwie domagała się wydawania wszystkich poleceń na piśmie oraz ogólnikowo odpowiadała na zadawane pytania.

W ocenie Sądu Rejonowego ze zgromadzonego materiału dowodowego sprawy wynika, że żadna z przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę nie była prawdziwa.

Zeznania świadków i treść wymienianej przez strony korespondencji mailowej nie potwierdziły zarzutów okazywania przez powódkę negatywnego nastawienia do nowego prezesa zarządu spółki i podejmowanych przez niego działań ani podważania w jakikolwiek sposób autorytetu nowego prezesa, jak również zarzutu komentowania decyzji nowego prezesa przez powódkę w obecności innych pracowników w sposób niemerytoryczny. Okoliczności tych nie potwierdził żaden świadek, w tym nawet zaprzyjaźniona z A. T. świadek D. D. (5), która zeznała jedynie, że stosunki między powódką a pozwaną się ochłodziły, ale nie wskazała żadnych sytuacji, które potwierdzałyby tezę o negatywnym nastawieniu powódki i podważaniu autorytetu A. T.. Sama A. T. również nie przywołała żadnych konkretnych sytuacji, które potwierdzałyby jej tezę. Podstawy takiego zarzutu nie mogą zaś stanowić subiektywne odczucia pozwanej, która słyszała dobiegające zza ściany śmiechy i założyła, że w pokoju, w którym siedziała powódka, pracownicy śmiali się właśnie z niej, komentowali jej działania i podważali jej autorytet.

Strona pozwana nie przedstawiła żadnego dowodu na okoliczność, by powódka „odmawiała wykonywania ustnych poleceń służbowych” i „żądała wydawania każdego polecenia drogą mailową” – pozwana przytoczyła tylko jedno zdarzenie, kiedy powódka poprosiła, by przekazać jej polecenie mailem, co pozwana od razu, bez podejmowania się wyjaśnienia sprawy, uznała za odmowę wykonania polecenia. Co więcej – pozwana nie zaprzeczyła twierdzeniom powódki i świadka D., że mailowe przekazywanie poleceń było stałą praktyką u strony pozwanej i że każdy pracownik mógł domagać się przesłania polecenia mailem. Z korespondencji mailowej przedłożonej do akt sprawy z okresu, kiedy A. T. była prezesem zarządu, wynika zaś okoliczność przeciwna do zarzutu pozwanej – korespondencja ta potwierdza, że powódka wykonywała wszystkie zlecone jej przez nową prezes zadania. Okoliczności, by powódka odmówiła wykonania jakiegokolwiek polecenia nie potwierdziła również świadek D..

Zarzut „niewykazywania inicjatywy i zaangażowania w sprawy pracodawcy” jest w ocenie Sądu zbyt ogólnikowy, by poddawał się kontroli sądowej, należy jednak podkreślić, że nie można zarzucać braku zaangażowania pracownikowi przebywającemu na uzasadnionym, co potwierdziła kontrola, zwolnieniu lekarskim i oczekiwać, że pracownik ten będzie w pełni dyspozycyjny dla pracodawcy ani czynić zarzutu z tego, że pracownik nie podał szczegółów dotyczących jego stanu zdrowia. Powódka miała prawo oczekiwać, że podczas zwolnienia lekarskiego zostanie w pracy zastąpiona przez inną osobę, w tym przez nową prezes zarządu, która wówczas na zwolnieniu ani urlopie nie przebywała. Ponadto wskazać należy, że zgromadzony materiał dowodowy potwierdził, że powódka przebywając na zwolnieniu pozostawała w kontakcie z firmą, pomagała pracownikom, odbierała telefony i niezwłocznie, w dniu 19.08.2015 r. - tj. dwa dni po wyborze nowej prezesa, siedem dni od rozpoczęcia zwolnienia i jednocześnie w dniu, kiedy otrzymała zwolnienie na dłuższy okres - poinformowała nową prezes, jakie są w spółce aktualne zadania do wykonania. Jeśli zaś chodzi o zaangażowanie powódki w okresie, kiedy była w pracy obecna, to nie sposób uznać powódki za niezaangażowaną czy zarzucać jej, że „zaniechała doradztwa i współpracy w zakresie spraw dotyczących D. (...) Klienta” w sytuacji, gdy po pierwsze nowa prezes niemal nie wydawała powódce poleceń, a po wtóre odebrała jej część dotychczasowych zadań (nawet o tym nie informując jej z wyprzedzeniem, a dopiero gdy powódka chciała do tych zadań przystąpić). Materiał dowodowy, w tym zeznania samej pozwanej, potwierdził, że pozwana nie tylko wydawała polecenia powódce i bardzo rzadko wysyłała do niej służbowe maile, ale niemal wcale z nią nie rozmawiała. Z poprzednim prezesem powódka pozostawała w stałym, częstym kontakcie w sprawach służbowych i nikt nie poinformował jej, że nowa prezes oczekuje innego niż dotychczasowy wykonywania przez powódkę obowiązków.

Zarzut udzielania przez powódkę urlopów pracownikom Biura Obsługi Klienta bez informowania o tym Prezesa Zarządu Spółki i podpisywania kart urlopowych pracowników Biura Obsługi Klientów „wbrew przyjętej regule podpisywania tych kart przez Prezesa Zarządu” nie znalazł potwierdzenia w materiale dowodowym w świetle braku regulaminu urlopów i przyjętej u pozwanej praktyki opisanej nie tylko przez powódkę, ale również przez świadka D., który przyznał, że w kwestiach udzielania urlopu powódka miała „zielone światło” i samodzielnie się zajmowała

tymi sprawami, podczas gdy prezes rozwiązywał jedynie sytuacje problematyczne, jeśli powódka je zgłaszała, zaś w typowych przypadkach czasami składał swój podpis na dokumentach, a czasami nie. Ponadto podkreślenia wymaga, że A. T. nie tylko nie poinformowała powódki o tym, że dotychczasowa praktyka ma ulec zmianie, ale również nigdy nie zwróciła powódce uwagi, że nie przekazuje jej ona dokumentacji dotyczącej urlopów do akceptacji i podpisu i że ma to postępowanie zmienić.

Wreszcie za niepotwierdzony uznać należy zarzut opuszczenia przez powódkę miejsca pracy w dniu 30.10.2015 r. bez uprzedniego informowania o tym Prezesa Zarządu Spółki. Ciężar wykazania, kogo powódka miała obowiązek poinformować i że tego obowiązku nie dopełniła - spoczywał na stronie pozwanej. Materiał dowodowy wykazał zaś okoliczności przeciwne do twierdzeń pozwanej. Po pierwsze, jak zeznał świadek D., zgodnie z ustaloną praktyką, powódka nie miała obowiązku informowania o wyjściu z pracy prezesa zarządu, wystarczyło bowiem, że przekazała informacje, że wychodzi jakimkolwiek pracownikowi i powódka wykazała, że informację przekazała J. M. i M. Ż.. Z uwagi na rozkład ciężaru dowodu to pozwana była zobowiązana dowieść, że powódka nie poinformowała ani nie próbowała poinformować prezesa zarządu o wyjściu z pracy, pozwana nie wniosła jednak o przesłuchanie M. Ż., nie podważając tym samym jej oświadczenia, że powódka przekazała jej informację o wyjściu. Z zeznań powódki wynikało zaś, że M. Ż. wraz z D. D. (5) przebywała wówczas w pokoju, w którym zwykle pracowała A. T.. Po wtóre – co potwierdziła świadek D. w swoich pierwszych zeznaniach – prezes A. T. nie było wtedy w pracy. Po trzecie – powódka opuściła miejsce pracy na ok. 25 minut, w celach służbowych i nikt nie zwrócił jej nigdy uwagi na to, że zachowała się niezgodnie z wymaganiami pracodawcy.

W świetle niepotwierdzenia w procesie prawdziwości żadnego ze wskazanych w wypowiedzeniu zarzutów, przyczyna w postaci „utruty zaufania, wynikającej z braku prawidłowej i satysfakcjonującej współpracy z Prezesem Zarządu Spółki”, nie była w ocenie Sądu ani prawdziwą, ani uzasadnioną przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powódką. To nie powódka „nieprawidłowo współpracowała” z przełożoną, ale przełożona, zakładając, że powódka jest do niej negatywnie, wręcz wrogo nastawiona, nie podjęła – jak sama zeznała – nawet próby ułożenia sobie współpracy z powódką. Z jednej strony unikała powódki, z drugiej zaś odebrała jej bez wyjaśnienia część obowiązków, niemal nie wydawała jej poleceń, zakładała, że prośba o mailowe przekazania polecenia jest równoznaczne z odmową jego wykonania, uznała przebywanie przez powódkę na zwolnieniu lekarskim za bojkot spraw firmy. Nie rozmawiała z powódką, nie informowała jej, że w tym czy innym obszarze oczekuje od niej inicjatywy ani nie upominała w sytuacjach, w których uważała zachowanie powódki za niewłaściwe. Zwolnienie pracownika z jednoczesnym postawieniem mu licznych zarzutów, w sytuacji braku jasnych regulacji co do obowiązków pracownika w zakresie objętym zarzutami, braku informacji o oczekiwaniach nowego przełożonego i braku jakiegokolwiek reakcji z jego strony na rzekome naruszenia, jest w ocenie Sądu Rejonowego sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, a tym samym niedopuszczalne nawet wówczas, jeśli odbywa się w drodze zwykłego wypowiedzenia stosunku pracy.

Ponadto podkreślenia wymaga, że prezes pozwanej - jak sama zeznała – nie chciała powódki zwalniać z pracy, liczyła bowiem na to, że współpraca między nią a powódką się ułoży. Twierdzenia pozwanej w tym zakresie były wiarygodne wobec faktu, iż pozwana zdawała sobie sprawę z tego, że pomoc powódki byłaby dla niej bardzo cenna z uwagi na to, że to powódka, a nie pozwana, posiadała szczegółową wiedzę w zakresie różnych obszarów działania spółki, w których pozwana orientowała się dużo gorzej. A. T. ostatecznie jednak zaakceptowała jednak inicjatywę rady nadzorczej, w której zasiadała osoba niechętna powódce, i wręczyła powódce wypowiedzenie. Okoliczność ta potwierdza tezę, że wskazana w wypowiedzeniu przyczyna utraty zaufania wraz z jej uzasadnieniem nie jest rzeczywistą przyczyną rozwiązania umowy o pracę między powódką a stroną pozwaną.

Na marginesie wskazać należy, że Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadek D. i pozwanej, z których wynikało, że powódka nie była zadowolona z powodu powierzenia funkcji prezesa zarządu A. T., i że po zmianie na stanowisku prezesa doszło do „ochłodzenia stosunków” między A. T. a powódką. Taka reakcja powódki nie może jednak dziwić - A. T. pracowała w spółce krócej niż powódka, na niższym stanowisku i nie orientowała się – co sama przyznała w wyjaśnieniach – w bardzo wielu istotnych dla spółki sprawach. Powódka była prawą ręką byłego prezesa zarządu i osobą, która współdecydowała o wielu sprawach spółki. Ponadto po odejściu przychylnego jej prezesa D. D. (1)

powódka – jak się okazało słusznie - obawiała się utraty pracy z powodu niechęci do niej jednego z członków rady nadzorczej.

Materiał dowodowy nie potwierdził jednak, by brak zadowolenia powódki z nowej sytuacji odbił się negatywnie na wykonywanej przez nią pracy i by dopuściła się ona zarzucanych jej w wypowiedzeniu naruszeń, w tym by podważała ona kompetencje nowego przełożonego, odmawiała wykonywania poleceń lub utrudniała nowemu prezesowi zapoznanie się z problematyką istotną dla spółki. Przeciwnie – ze zgromadzonych dowodów wynika, że powódka chciała nadal pracować w spółce i była zmartwiona zmniejszeniem zakresu obowiązków i małą ilością poleceń oraz zaniepokojona brakiem komunikacji z nową prezes. Obawiała się, że zostanie uznana za zbędną i straci pracę. Z tytułu skorzystania przez powódkę w tym okresie z uzasadnionego, co potwierdziła kontrola, zwolnienia lekarskiego, żadnego zarzutu czynić zaś powódce nie można.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że podane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia były nieprawdziwe. W ocenie Sądu działania powódki nie mogły spowodować skutku w postaci utraty zaufania przez pracodawcę, powódka nie zaniedbała bowiem swoich obowiązków zawodowych i nie podważała autorytetu nowej prezes. Materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie uzasadnia twierdzenie, że współpraca między powódką a pozwaną nie układała się dobrze, winę za stan tej współpracy ponosi jednak nie powódka, a A. T., która zaniechała jakichkolwiek prób ułożenia sobie dobrych stosunków zawodowych z cennym dla spółki i orientującym się dobrze w jej sprawach pracownikiem. Zwolnieniu powódki towarzyszyło wskazanie w treści wypowiedzenia bardzo licznych, obciążających powódkę, a nieprawdziwych zarzutów dotyczących wykonywania przez nią obowiązków zawodowych. W ocenie Sądu rzeczywistą przyczyną zwolnienia powódki była niechęć do niej członka rady nadzorczej, który zainspirował jej zwolnienie, a także przekonanie A. T., że powódka jest do niej wrogo nastawiona, które skutkowało niepodjęciem jakiegokolwiek próby ułożenia sobie współpracy z powódką, nie zaś dopuszczenie się przez powódkę jakichkolwiek naruszeń jej obowiązków zawodowych. Rozwiązanie z powódką umowy o pracę z podanych w treści wypowiedzenia, niezgodnych z prawdą przyczyn, było zatem niezgodne z prawem.

Z tych też względów Sąd na podstawie art. 45 § 1 i 47¹ k.p. zasądził na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

O rygorze natychmiastowej wykonalności co do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia Sąd orzekł obligatoryjnie na podstawie art. 477² §1 k.p.c. jak w punkcie IV wyroku.

O kosztach procesu Sąd orzekł w punkcie II wyroku zgodnie z art. 98 k.p.c., statuującym zasadę odpowiedzialności stron za wynik procesu i kosztami tymi obciążył stronę pozwaną, jako przegrywającą, zasądzając od niej na rzecz powoda koszty zastępstwa prawnego w wysokości 180,00 zł, aktualnej na dzień wniesienia pozwu. Powyższe znajduje potwierdzenie w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2002 r., III PZP 15/02 (opubl. OSNP 2003/12/285, Prok.i Pr.-wkł. 2003/7-8/38, OSNP-wkł. 2002/17/1, Biul.SN 2002/8/3, M.Prawn. 2002/19/869) w której wskazano, że w sprawie toczącej się na skutek odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę należy przyjmować jednakową podstawę do zasądzania kosztów zastępstwa prawnego, niezależnie od wyboru żądania.

O obowiązku zapłaty przez stronę pozwaną na rzecz Skarbu Państwa, nieuiszczonej opłaty sądowej od pozwu, od wniesienia której powódka była zwolniona z mocy ustawy, orzeczono na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.), zgodnie z którym kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. W uchwale z dnia 5 marca 2007r. (I PZP 1/07, OSNP 2007/19-20/269, Biul.SN 2007/3/23, M.P.Pr. 2007/7/368) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, iż Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł: obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy);

z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy. Sąd nakazał zatem stronie pozwanej w punkcie III wyroku uiścić na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu kwotę 654,00 zł.