

# WYROK

## **W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 7 kwietnia 2022 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Chlipała-Kozioł

Protokolant : Grzegorz Łado

po rozpoznaniu w dniu 7.04.2022 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa **R. B.**

przeciwko **Centrum (...) sp. z o.o. we W.**

o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem, odprawę za rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników, wydanie świadectwa pracy, odszkodowanie za niewydanie świadectwa pracy w terminie

**I. umarza postępowanie w zakresie cofniętego roszczenia o wydanie świadectwa pracy;**

**II. w pozostałym zakresie oddala powództwo;**

**III. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 1860,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;**

**IV. nieuiszczone koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa.**

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 6 maja 2015 r. (data stempla pocztowego k. 37), sprecyzowanym w piśmie procesowym z dnia 12 sierpnia 2015r. (k. 190-192), **powódka R. B.** domagała się ustalenia, że złożone jej przez stronę pozwaną Centrum (...) sp. z o.o. z siedzibą we W. oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 29 kwietnia 2015r. jest nieuzasadnione i zasądzenia z tego tytułu od strony pozwanej na swoją rzecz odszkodowania w kwocie 18.425,64 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od kwoty 15.847,62 zł od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, zaś od kwoty 2.578,02 zł od dnia 12 sierpnia 2015r. do dnia zapłaty. Nadto, powódka wносиła o zasądzenie na jej rzecz odprawy pieniężnej w kwocie 12.283,76 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 12 sierpnia 2015r. do dnia zapłaty oraz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (k. 2-19).

W uzasadnieniu pozwu powódka argumentowała, że w złożonym jej w dniu 29 kwietnia 2015r. oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia jako jego przyczynę wskazano naruszenie obowiązku przestrzegania zasad współżycia społecznego w miejscu pracy polegającego na: niewłaściwym zachowaniu się w miejscu pracy przejawiającym się w szczególności zachowaniem o agresywnym i aroganckim charakterze wobec współpracowników; stosowaniu krzyku, hysterii i płaczu jako sposobu komunikacji ze współpracownikami; wywieraniu presji psychicznej na współpracownikach; konfliktowości uniemożliwiającej

prawkłdow pracę komórki organizacyjnej, w której powódka jest zatrudniona oraz wspprac w ramach tej komórki; zachowaniu w stosunku do pracowników, które mogłby rodzi odpowiedzialnoś pracodawcy na podstawie przepis dotyczących przeciwdziałania mobbingowi. Powódka zakwestionowała zawarte w oświadczeniu okoliczności stanowiące rzekomą podstaw wypowiedzenia, jak również wskazała, że wypowiedzenie jest wadliwe ze względów formalnych tj. pozwany pracodawca nie podał konkretnej przyczyny i nie wskazał konkretnego zdarzenia, miejsca i czasu rzekomego naruszenia przez powdk obowiązku przestrzegania zasad wspżycia społecznego. Dalej wyjaśniła, że w trakcie spotkania, na którym wręczono jej wypowiedzenie pracodawca wprawdzie zamierzał ustnie uzupełni przyczyny wypowiedzenia poprzez odczytanie wcześniej przygotowanych materiałów, jednak powódka chciała zapozna się z treścią tych pisemnych materiałów, a po odmowie pracodawcy sprzeciwiła się ustnemu podaniu przedmiotowych informacji i opuściła spotkanie. W ocenie powódki brak pisemnego uzasadnienia wypowiedzenia pozostaje uchybieniem, bez względu na to, że pracownik został ustnie powiadomiony o jego powodach.

Odnosząc się do podanych przez pracodawcę przyczyn powódka podkreśliła, że rzeczywistą przyczyn rozwiązania umowy o pracę było nieakceptowanie przez pracodawcę skorzystania przez nią z przysługujących jej praw pracowniczych tj. złożenie odwołania od nałżonej na nią bezpodstawnie w dniu 5 marca 2015r. kary porządkowej. Powódka podała, że jej pozew o uchylenie kary porządkowej został odebrany przez pracodawcę 22 kwietnia 2015r., a podczas spotkania w dniu 29 kwietnia 2015r. wręczono jej wypowiedzenie oraz oświadczenie w przedmiocie cofnięcia nałżonej kary porządkowej, co sprawia że złożenie wypowiedzenia miało bezpośredni związek ze złożeniem przez nią pozwu o uchylenie kary porządkowej. Drugą zaś rzeczywistą przyczyn rozwiązania z powdk umowy o pracę miało być zamaskowanie rzeczywistego bezwładu organizacyjnego i kompetencyjnego w pozwanej spółce. Powódka wyjaśniła, że jednym z powierzonych jej obowiązków było sprawowanie stałego nadzoru nad pracownikami zajmującymi się koordynowaniem projektów, przy czym powódka miała szczególne trudności z R. M., które wynikały z nieprawidłowego wykonywania obowiązków przez t pracownic i niedostatków w jej kompetencjach, a nadto pracownica wielokrotnie kwestionowała polecenia powódki. Pracodawca wprawdzie w grudniu 2014r. skierował powdk i R. M. na wspólne spotkania celem omówienia ich dalszej wsppracy, jednakże wzajemne relacje nie uległy poprawie, a wręcz osmieliły R. M. do dalszego podważania autorytetu powódki. Powódka nadmieniła, że nigdy nie zachowała się w stosunku do R. M. w sposób arogancki czy agresywny, a poza przedstawionym problemem powódka nie miała problemów z innymi pracownikami. Co istotne, R. M. została zwolniona w dniu 26 lutego 2015r. Wreszcie powódka zaznaczyła, że wszelkie przejawy negatywnej atmosfery w pracy były spowodowane przez negatywne postępowanie pracodawcy, który przez swoją bierną postaw i brak nadzoru nad prawidłową organizacj pracy przyczyniał się do napiętnowania powódki i jej odizolowania od innych pracowników, co miało być konsekwencj naruszenia warunków umowy o pracę powódki poprzez zlecenie jej realizacji kolejnych zadań nieznajdujących uzasadnienia w zakresie czynności na stanowisku pracy powódki oraz braku udzielenia jej wsparcia organizacyjnego oraz w poparciu autorytetu powódki. To postępowanie pracodawcy miało zdaniem powódki doprowadzi do pogorszenia relacji w ramach grupy pracowniczej oraz wywołania u powódki poczucia beznadziejności i zaniżonej samooceny, co nasiliło się po ukaraniu powódki kar porządkową. W świetle przedstawionych okoliczności powódka uznała, że to pozwany pracodawca dopuszczał się szeregu naruszeń dóbr osobistych powódki, a jego zachowanie wręcz spełnia przesłanki mobbingu.

Odnosząc się do żądania odprawy pieniężnej powódka nadmieniła, że skoro rzeczywistą przyczyn rozwiązania umowy o pracę było nieakceptowanie przez pracodawcę skorzystania z przysługujących powódce praw pracowniczych i przewidzianych prawem srodków ochrony oraz potrzeba pozbycia się powódki w celu zamaskowania rzeczywistego bezwładu organizacyjnego i kompetencyjnego, to do wypowiedzenia powódce stosunku pracy doszło z przyczyn nietoczących pracownika, a więc należy jej się odprawa zgodnie z art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nietoczących pracowników.

W odpowiedzi na pozew **strona pozwana Centrum (...) sp. z o.o. we W.** domagała się oddalenia powództwa w całci oraz zasądzenia od powódki na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (k. 46-59).

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie pozwany wywodził, że jedynymi, prawdziwymi i rzeczywistymi przyczynami jego decyzji były te wskazane w oświadczeniu z dnia 29 kwietnia 2015r. Pracodawca wyjaśnił, że kwestie związane z nałożoną na powódkę karą nagany nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, gdyż kara została cofnięta z uwagi na uchybienie formalne w postaci niewskazania daty dopuszczenia się przez powódkę naruszenia obowiązków pracowniczych, niemniej jednak okoliczności oraz fakty będące podstawą nałożenia owej kary nie straciły na swej aktualności i rację ma powódka twierdząc, że przyczyny wypowiedzenia umowy i nałożonej kary są do siebie zbliżone. Strona pozwana podkreśliła, że pomimo wielokrotnych rozmów dyscyplinujących zachowanie powódki było nieakceptowalne. Pracodawca przyznał, że w grudniu 2014r. podjęto decyzję o cyklu spotkań z udziałem specjalisty ds. HR, które miały na celu przede wszystkim poprawę komunikacji i współpracy pomiędzy powódką a R. M., jednakże nie stanowiły one mediacji a szkolenia z komunikacji. Odbyły się dwa takie spotkania, z trzeciego powódka zrezygnowała, wskazując, że proces mediacji uważa za zakończony, a rzeczone spotkania kolidują z jej obowiązkami zawodowymi. Ze sporządzonego przez K. S. raportu podsumowującego owe spotkania wynika, że powódka jest postrzegana przez współpracowników jako osoba o trudnym charakterze i mająca problemy w kontaktach, a nadto powódka nie przyjmuje krytyki i odmiennych opinii.

Zdaniem strony pozwanej powódka doskonale zdawała i zdaje sobie sprawę z tego, kiedy i w stosunku do których osób zachowywała się w sposób nieakceptowalny i nieprawdą jest, że sprawa dotyczyła wyłącznie konfliktu z R. M.. Pozwana spółka zaznaczyła, że powódka wielokrotnie zachowywała się do swoich współpracowników obraźliwie, autorytarnie, rzucała dokumentami czy trzaskała drzwiami, a w trakcie cyklicznych spotkań z zarządem podnosiła głos i używała obraźliwych sformułowań wobec R. M.. Dodatkowo pracownicy składali wnioski o przeniesienie do innej komórki z uwagi na zachowania powódki i zgłaszali niewłaściwe zachowanie powódki. Z tych względów zarzut powódki o braku konkretności przyczyny wypowiedzenia nie zasługuje na uwzględnienie, a podczas wręczenia wypowiedzenia pracodawca nie chciał podawać przyczyn wypowiedzenia, a jedynie dodatkowo wyjaśnić swoje stanowisko, jednak powódka oświadczyła, że nie zamierza dłużej uczestniczyć w spotkaniu i opuściła pokój, co w ocenie strony pozwanej świadczy o tym, iż powódka miała wiedzę o zarzutach współpracowników do jej osoby, w przeciwnym razie próbowałaby się dowiedzieć czegoś więcej, zażądać konfrontacji ze współpracownikami itp.

Pismem procesowym z dnia 21 października 2015r. powódka **rozszerzyła powództwo** i zażądała, by strona pozwana wydała jej świadectwo pracy i wypłaciła kwotę 369 zł wraz z odsetkami liczonymi od dnia wniesienia pisma do dnia zapłaty tytułem naprawienia szkody wyrządzonej wskutek niewydania świadectwa pracy polegającej na konieczności poniesienia przez powódkę kosztów wynagrodzenia adwokata reprezentującego ją w sprawie zawisłej przed Sądem Rejonowym dla Wrocławia – Fabrycznej we Wrocławiu III RC 855/14 podczas rozprawy w dniu 4 września 2015r., która to odbyła się, lecz nie miała charakteru merytorycznego i została zaraz po otwarciu odroczone z powodu niewykonania przez stronę pozwaną zobowiązania do przedłożenia dokumentów dotyczących zatrudnienia powódki, w tym świadectwa pracy (k. 217).

Następnie, wobec wydania powódce duplikatu świadectwa pracy, powódka pismem procesowym z dnia 19 kwietnia 2016r. powódka **cofnęła powództwo w części** dotyczącej zobowiązania strony pozwanej do wydania powódce świadectwa pracy (k. 623).

### **Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

Powódka R. B. została zatrudniona w należącym do grupy (...) sp. z o.o. we W. w dniu 10 sierpnia 2007r., w charakterze głównej księgowej, w 1/2 wymiaru czasu pracy, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Począwszy od dnia 30 stycznia 2008r. powódka pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy. Ostatnio zasadnicze wynagrodzenie powódki wynosiło 5.200 zł brutto miesięcznie.

Do obowiązków powódki należało m.in.

- nadzór nad księgami firmy, w tym nad prawidłowością obiegu i kompletności dokumentów księgowych, ich poprawnością formalną i rachunkową, przygotowanie i modyfikacja planu kont;

- sprawozdawczość finansowa i podatkowa, tj. sporządzanie rachunków zysków i strat, bilansów, deklaracji podatkowych;
- kontrola w zakresie księgowości dowodów zewnętrznych obcych i własnych w zakresie kompletności i opisu;
- analiza finansowa firmy, kontrola kosztów;
- organizowania i rozdział pracy podległym pracownikom z uwzględnieniem rangi zadań, kwalifikacji pracowników i ich obciążenia bieżącą pracą;
- ewidencja faktur, sporządzanie deklaracji VAT;
- rozliczanie delegacji krajowych i zagranicznych, zaliczek na zakup materiałów i usług; dokonywanie płatności na rzecz kontrahentów i innych w uzgodnieniu z Vice Prezesem Zarządu;
- prowadzenie dokumentacji i ewidencji środków trwałych, inwestycji oraz sprzedaży towarów i usług;
- przygotowywanie danych do wniosków kredytowych, analiz i planów finansowych i sprawozdań ekonomiczno-finansowych miesięcznych, kwartalnych i rocznych.

Począwszy od września 2009r. do obowiązków powódki dodano zadania wynikające z ustawy o ochronie danych osobowych.

Bezpośrednim przełożonym powódki był Vice Prezes Zarządu.

**Dowód:** akta osobowe powódki (załącznik do akt), w szczególności umowa o pracę z dn. 10.08.2007r., zakres obowiązków powódki z dn. 10.08.2007r., aneks do umowy o pracę z dn. 30.01. 2008r., aneks do zakresu obowiązków z dn. 09.09.2009r., aneks do umowy o pracę z dn. 12.04.2011r.

odpis z KRS strony pozwanej (k. 22-25, 72-73)

U strony pozwanej obowiązywał schemat organizacyjny uchwalony zarządzeniem (...) z dnia 31 października 2014r., wedle którego głównemu księgowemu podlegali specjaliści ds. księgowości oraz księgowi. Z kolei asystenci koordynatora projektów i koordynatorzy projektów podlegali formalnie pod Dyrektora Generalnego ds. Naukowych.

**Dowód:** zarządzenie (...) z dn. 31.10.2014r. (k. 354-355)

R. M. była asystentem koordynatora projektów – K. W.. Początkowo powódka i R. M. kolegowały się, pozostawały w dobrych stosunkach, jednak później poróżniły się i utrzymywały kontakt wyłącznie na stopie zawodowej.

Powódka oraz K. W. miały niejednokrotnie zastrzeżenia do pracy R. M., w szczególności z uwagi na popełniane przez nią błędy w dokumentach, niewykazywanie się inicjatywą, konieczność przekazywania jej instrukcji i udzielania odpowiedzi na pytania, na które winna znać odpowiedź. Błędy w pracy R. M. zauważała również I. M., która zgłaszała je K. W.. R. M. każdorazowo poprawiała sygnalizowane jej przez przełożone uchybienia. Przed udaniem się w 2013r. na urlop macierzyński K. W. spisała szczegółowy zakres zadań R. M., na czas jej nieobecności R. M. objęła stanowisko koordynatora projektów.

Powódka często zgłaszała uwagi do pracy R. M. na cotygodniowych spotkaniach z zarządkiem. Kiedy ta przedstawiała rozwiązanie, nad którym miała się zastanowić, powódka podnosiła, że nie jest ono prawidłowe i sama proponowała przygotowane wcześniej rozwiązanie. Postępowanie powódki przez pracowników było odbierane jako chęć udowodnienia zarządkiem niekompetencji R. M. i brak woli współpracy powódki z R. M.. W trakcie spotkań obie panie często podnosiły głos, przekrzykiwały się.

Choć powódka pozostawała w konflikcie wyłącznie z R. M., konflikt ten miał negatywny wpływ również na relacje powódki z innymi pracownikami. Powódka była przez to zdenerwowana, czasem popadała w gniew albo płakała. Często zdarzało się, że zamiast merytorycznej pracy księgowa K. K. na prośbę powódki odczytywała maile od R. M. i komentowała je, zaś powódka ciągle odpisywała na te wiadomości, pogłębiając konflikt. Pewnego razu K. K. stwierdziła, że jej zdaniem nieporozumienie wynika z wzajemnego niezrozumienia się obu pań, jednak spowodowało to znaczne zdenerwowanie powódki, więc K. K. zdecydowała się przytakiwać powódce, aby nie ponosić negatywnych konsekwencji wyrażenia własnej opinii. Z kolei kiedy K. K. nie chciała czytać pokazywanych jej przez powódkę maili, powódka była oburzona i przekładało się to na ich relację służbową. Taki stan rzeczy powodował utrudnienie pracy i źle wpłynął na K. K., która ostatecznie skorzystała ze zwolnienia lekarskiego z powodu złego stanu psychicznego, a po powrocie do pracy została przeniesiona do innego działu.

R. M. zwracała się do pracodawcy o przeniesienie do innej jednostki, zarzucała również, że powódka obciąża ją zadaniami nienależącymi do jej zakresu obowiązków.

Strona pozwana raz w roku przygotowuje nowy cennik swoich usług w oparciu o uprzednie zapytania o ceny kierowane do innych firm. Sporządzenie cennika w 2014r. zostało powierzono R. M., a wsparcia w tym zakresie miała udzielić powódka. Wykonanie tego zadania zajęło nieproporcjonalnie dużo czasu z uwagi na konflikt powódki z R. M.. Każda miała inną wizję co do tego, w jaki sposób i w oparciu o jakie dane należało przygotować cennik. Powódka chciała zrobić większe rozeznanie, uzyskać informacje o cenach od większej ilości podmiotów, z kolei podmioty mimo kierowanych zapytań często nie udzielały odpowiedzi. Temat ten był wielokrotnie omawiany na cotygodniowych spotkaniach zespołu i mimo starań zarządu przeciągał się ze szkodą dla strony pozwanej przez blisko 3 miesiące. Powódka z R. M. wymieniały złośliwości, omawiały na tych spotkaniach kwestie, które winny zostać przez nie wcześniej uzgodnione, nie mogły dojść do porozumienia.

**Dowód:** czynności i prace wykonywana w ramach obowiązków w dziale koordynatora projektów przekazane R. M. (k. 414-415)

korrespondencja SMS powódki z K. W. (k. 230-244)

korrespondencja e-mail pracowników z R. M. (k. 245-295)

korrespondencja SMS powódki z K. K. Z 2014(k. 668-670)

korrespondencja e-mail powódki z M. K. (k. 645-650, 747-755)

zeznania świadka E. P. (k. 211, transkrypcja – k. 308-318)

zeznania świadka K. W. (k. 211, transkrypcja – k. 318-335)

zeznania świadka P. S. (k. 475, transkrypcja – k. 508-526)

zeznania świadka I. M. (k. 475, transkrypcja – k. 526-537)

zeznania świadka P. P. (k. 476, transkrypcja – k. 538-554)

zeznania świadka U. S. (k. 476, transkrypcja – k. 554-603)

zeznania świadka K. K. (k. 708-710, transkrypcja k. 726-740)

zeznania świadka M. K. (k. 789v.-790)

zeznania świadka R. M. (k. 1785-1788 oraz k. 1936v.-1937)

wyjaśnienia powódki (k. 1938v.-1940)

Powódka dwukrotnie tj. w dniu 8 października 2014r. oraz w dniu 31 października 2014r. zgłaszała mailowo do Prezesa Zarządu T. H. zastrzeżenia co do pracy ze podwładną R. M.. Powódka wskazywała na uchybienia merytoryczne w pracy R. M. takie jak przesyłanie maili do osób niebędących adresatami z kąśliwymi uwagami, wprowadzanie zamieszania w korespondencji, permanentne nanoszenie zmian do dokumentów, na spotkaniach zadawanie pytań o wyjaśnianie już zagadnienia, nie wykonywanie poleceń powódki itp.

**Dowód:** wiadomość e-mail powódki z dn. 08.10.2014r. (k. 101-104)

wiadomość e-mail powódki z dn. 31.10.2014r. (k. 105-108)

Z uwagi na eskalację konfliktu między powódką a R. M. tj. doprowadzenie przez nie do sytuacji, w której cotygodniowe spotkania z zarządem każdorazowo kończyły się dyskusją obu pracownic, na początku grudnia 2014r. Prezes Zarządu ustalił, że odbędą się cykliczne spotkania powódki z R. M. w obecności specjalisty ds. HR K. S. celem poprawy komunikacji i współpracy pomiędzy pracownicami, wyjaśnienia zaistniałych nieporozumień oraz ich przyczyn. W dniu 15 grudnia 2014r. powódka zapoznała się z zasadami tychże spotkań i je zaakceptowała. Spotkania miały charakter dobrowolny, z założenia miały odbywać się cyklicznie co tydzień i trwać maksymalnie 120 minut, a tematy poruszane w trakcie spotkań miały stanowić tajemnicę i nie być ujawniane osobom postronnym. W okresie od dnia 15 grudnia 2014r. do dnia 3 lutego 2015r. odbyły się 2 spotkania. K. S. ustaliła, że przyczyny konfliktu powódki i R. M. nie wywodzą się z kwestii merytorycznych, a dotyczą spraw osobistych.

Pismem z dnia 2 lutego 2015r. powódka poinformowała Prezesa Zarządu T. H., że proces mediacji ze swojej strony uznaje za zakończony, albowiem w związku z zakończeniem roku obrotowego spotkania rodzą konieczność wykonywania pracy powódki po godzinach, a nadto dalsze dyskusje są bezzasadne, gdyż stale powtarzane są te same argumenty.

W dniu 3 lutego 2015r. miało odbyć się kolejne spotkanie, więc powódka poinformowała K. S. i R. M., że zrezygnowała z dalszego udziału w spotkaniach i tłumaczyła kierujące nią pobudki. Rozmowa w tej sprawie przerodziła się w burzliwą wymianę zdań, powódka kilkakrotnie wychodziła z pokoju kończąc rozmowę, by kilka minut później wrócić i zaczynać ją od początku, przy czym za każdym razem jej wzburzenie było coraz większe. Po zakończeniu spotkania M. K. odwiózł powódkę do spółki z grupy kapitałowej, do której należy strona pozwana tj. do (...) S.A., przy czym w trakcie przejazdu powódka w sposób emocjonalny, płacząc opowiadała mu szczegóły odbytego chwilę wcześniej spotkania.

Po zakończeniu spotkań K. S. sporządziła raport, w którym wskazała, że powódka nie umiała znaleźć nic pozytywnego we współpracy z R. M., z dużym trudem przyjmowała jakąkolwiek krytykę pod swoim adresem, była bardzo spięta i z trudem panowała nad emocjami, podważała wiarygodność R. M. oraz obiektywizm prowadzącej spotkania. Specjalista ds. HR przeprowadziła rozmowy ze współpracownikami powódki, z których wynikało, że powódka uznawana jest za osobę o trudnym charakterze, mającą duże problemy w kontaktach społecznych i nie umiejącą przyjąć innego niż własny punktu widzenia, wobec czego pracownicy boją zwrócić się do niej z jakimkolwiek pytaniem.

**Dowód:** akta osobowe powódki (załącznik do akt), w szczególności zasady cyklicznych spotkań z dn. 15.12.2014r. (także k. 63), pismo powódki z dn. 02.02.2015r. (także k. 62), raport z dn. 06.02.2015r. (także k. 64-66)

korespondencja e-mail powódki z K. S. (k. 109-111)

korespondencja e-mail powódki oraz R. M. (k. 112-184, 416-460)

zeznania świadka K. S. (k. 1755-1760 oraz k. 1938)

zeznania świadka M. K. (k. 789v.-790)

wyjaśnienia powódki (k. 1938v.-1940)

Pomiędzy pracownikami strony pozwanej zdarzały się czasem nieporozumienia, zwykle w sprawach służbowych, merytorycznych. Kwestie te były jednak szybko wyjaśniane.

W 2010r. kiedy to powódka była przełożoną I. M., obie panie chwilowo popadły w konflikt, więc I. M. zgłaszała kierownictwu, że jeśli sytuacja nie ulegnie zmianie będzie wnioskować o przeniesienie do innej spółki. Ostatecznie relacje powódki z I. M. uległy poprawie i I. M. była zadowolona z jakości współpracy z powódką. Zdarzyło się raz, że powódka była bardzo niemila w stosunku do ciężarnej pracownicy H. D., więc I. M. i K. W. zwróciły powódce uwagę, że jej zachowanie było niewłaściwe.

Powódka była postrzegana w pracy jako osoba bardzo drobiazgowa, emocjonalna i nieuwzględniająca zdania innych osób, przez co niektórzy uważali ją za trudną we współpracy. Powódka nie zawsze potrafiła przyjąć krytykę.

Powódce zdarzało się podnieść głos czy trzasnąć drzwiami w związku z emocjami wynikającymi z jej konfliktu z R. M.. Działania te zazwyczaj nie były skierowane do pracowników, jednak przyczyniały się do negatywnej atmosfery w biurze. Zdarzało się, że powódka odnosiła się do pracowników arogancko i np. używała słów nieadekwatnych do popełnionego przez pracownika błędu, nie potrafiła zwrócić uwagi w sposób spokojny i formalny.

**Dowód:** zeznania świadka I. M. (k. 475, transkrypcja – k. 526-537)

zeznania świadka R. M. (k. 1785-1788 oraz k. 1936v.-1937)

zeznania świadka P. P. (k. 476, transkrypcja – k. 538-554)

zeznania świadka K. K. (k. 708-710, transkrypcja k. 726-740)

zeznania świadka M. K. (k. 789v.-790)

Część pracowników strony pozwanej, czy też innych podmiotów wchodzących w skład grupy (...) pozytywnie oceniała współpracę z powódką. W ich ocenie powódka była dobrym merytorycznie i dobrze ocenianym przez przełożonych pracownikiem, nie zachowywała się w sposób niestosowny, służyła pomocą w razie potrzeby.

Powódka dzieliła gabinet z E. P., która nie zauważyła żadnych niestosownych zachowań ze strony powódki.

**Dowód:** zeznania świadka E. P. (k. 211, transkrypcja – k. 308-318)

zeznania świadka K. W. (k. 211, transkrypcja – k. 318-335)

zeznania świadka D. S. (k. 475, transkrypcja – k. 504-508)

zeznania świadka I. M. (k. 475, transkrypcja – k. 526-537)

Pod koniec lutego 2015r. strona pozwana wręczyła wypowiedzenie umowy o pracę R. M., które ostatecznie zostało cofnięte ze względu na jej ciążę. Umowa o pracę R. M. ostatecznie rozwiązała się w listopadzie 2015r. T. H. wyjaśnił powódce, że skoro R. M. została zwolniona, to sprawiedliwe będzie sporządzenie na powódkę notatki w związku z jej zachowaniem podczas konfliktu.

W dniu 5 marca 2015r. strona pozwana nałożyła na powódkę karę porządkową nagany z powodu wielokrotnego naruszenia dyscypliny i organizacji pracy polegającego na niewłaściwym zachowaniu w miejscu pracy, a w szczególności aroganckim i agresywnym zachowaniu i stosowaniu krzyku jako sposobu komunikacji ze współpracownikami, zarówno w obecności innych pracowników, jak i członków Zarządu.

Powódka złożyła sprzeciw od ww. kary, wskazując m.in., że zarzut nie został konkretnie określony tj. nie wskazano kiedy miało miejsce zachowanie powódki oraz wobec jakich osób. W dniu 19 marca 2015r. powódka została poinformowana o nieuwzględnieniu sprzeciwu.

W związku z powyższym powódka złożyła pozew o uchylenie kary porządkowej, a postępowanie w tej sprawie toczyło się przed Sądem Rejonowym dla Wrocławia-Śródmieścia IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych pod sygnaturą akt IV P 299/15.

**Dowód:** akta osobowe powódki (załącznik do akt), w szczególności sprzeciw powódki z dn. 09.03.2015r. (także k. 98-100), pismo strony pozwanej z dn. 19.03.2015r.

zeznania świadka R. M. (k. 1785-1788 oraz k. 1936v.-1937)

wyjaśnienia powódki (k. 1938v.-1940)

W dniu 29 kwietnia 2015r. powódka została zaproszona na spotkanie z Prezesem Zarządu T. H., w obecności pracownik obsługi prawnej i personalnej B. P. i U. S.. Najpierw powódce wręczono oświadczenie o uchyleniu kary porządkowej nagany z dnia 4 marca 2015r. z uwagi na uchybienie w postaci braku wskazania daty naruszenia przez powódkę obowiązków pracowniczych, a następnie przedstawiono jej oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 31 lipca 2015r. Jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie pracodawca wskazał naruszenie obowiązku przestrzegania zasad współzycia społecznego w miejscu pracy polegającego na:

- niewłaściwym zachowaniu się w miejscu pracy przejawiającym się w szczególności zachowaniem o agresywnym i aroganckim charakterze wobec współpracowników;
- stosowaniu krzyku, hysterii i płaczu jako sposobu komunikacji ze współpracownikami;
- wywieraniu presji psychicznej na współpracownikach;
- konfliktowości uniemożliwiającej prawidłową pracę komórki organizacyjnej, w której powódka jest zatrudniona oraz współpracę w ramach tej komórki;
- zachowaniu w stosunku do pracowników, które mogłoby rodzić odpowiedzialność pracodawcy na podstawie przepisów dotyczących przeciwdziałania mobbingowi.

Po odczytaniu treści wypowiedzenia powódka zatelefonowała do swojego prawnika i po krótkiej rozmowie podpisała oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Wówczas U. S. poinformowała powódkę, że chciałaby rozwinąć powołane w treści oświadczenia naruszenia, jednak powódka nie wyraziła chęci dalszej rozmowy. B. P. podjęła dalej próbę rozmowy i rozpoczęła wymieniać nazwiska osób, wobec których powódka przejawiała niewłaściwe zachowania, jednak powódka stwierdziła, że nie zamierza dalej uczestniczyć w spotkaniu i opuściła spotkanie, mimo prośby Prezesa Zarządu by pozostała w pokoju.

Powódka cofnęła powództwo o uchylenie kary porządkowej i postanowieniem z dnia 10 czerwca 2015r. postępowanie w sprawie o sygn. IV P 299/15 zostało umorzone.

**Dowód:** akta osobowe powódki, w szczególności oświadczenie strony pozwanej z dn. 29.04.2015r. (także k. 26 i 61), oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z dn. 29.04.2015r. (także k. 27 i 60), notatka służbowa z dn. 30.04.2015r. (także k. 67-69), świadectwo pracy powódki z dn. 31.07.2015r.;

pismo strony pozwanej z dn. 01.06.2015r. (k. 94)

postanowienie SR dla Wrocławia-Śródmieścia IV Wydz. Pr. i Ubezp. Społ. z dn. 10.06.2015r., sygn. akt IV P 299/15 (k. 96-97)

zeznania świadka U. S. (k. 476, transkrypcja – k. 554-603)



zeznania świadka B. P. (k. 1748-1750)

wyjaśnienia powódki (k. 1938v.-1940)

Strona pozwana w dniu 31 lipca 2015r. wystawiła powódce świadectwo pracy i nadała je listem poleconym na adres zamieszkania powódki tj. ul. (...) we W.. W dniu 24 sierpnia 2015r. przesyłka została zwrócona do pozwanego pracodawcy z uwagi na niepodjęcie przesyłki w terminie po 2-krotnym awizowaniu. Z tego względu w dniu następnym strona pozwana ponownie nadała listem poleconym świadectwo pracy i otrzymała informację, że zostało ono odebrane w dniu 28 sierpnia 2015r.

Wskutek pomyłki listonosza list polecony zawierający świadectwo pracy powódki został włożony do skrzynki oddawczej adresata bez uzyskania pokwitowania jego odbioru. W karcie doręczeń widnieje odręczny wpis pracownika placówki oddawczej: „pomyłkowo wrzucono do skrzynki”.

W dniu 31 sierpnia 2015r. o godzinie 09:40 do strony pozwanej wpłynął faks z Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Fabrycznej we Wrocławiu III Wydziału Rodzinnego i Nieletnich dot. sprawy III RC 855/14/III, w którym zwrócono się o przedłożenie informacji o wysokości dochodów uzyskanych przez powódkę oraz kopii świadectwa pracy, najpóźniej w terminie 3 dni faksem. Strona pozwana otrzymała także informację, że rozprawa odbędzie się w dniu 4 września 2015r. o godzinie 08:10. Powyższe dokumenty zostały wysłane przez pozwaną spółkę faksem do Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Fabrycznej we Wrocławiu w dniu 4 września 2015r. o godzinie 08:15. Wobec braku ww. dokumentów na czas rozpoczęcia rozprawy Sąd odroczył ją zaraz po otwarciu, bez przystąpienia do merytorycznego zbadania sprawy.

W sprawie toczącej się przed Sądem Rejonowym dla Wrocławia-Fabrycznej powódka była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika – adwokat A. Ł. na podstawie łączącej je umowy o świadczenie usług. Za stawiennictwo pełnomocnika na rozprawie w dniu 4 września 2015r. powódka zapłaciła 369 zł brutto.

Pismem z dnia 8 października 2015r. powódka wezwała stronę pozwaną do wydania jej świadectwa pracy, jak również do zapłaty kwoty 369 zł tytułem naprawienia szkody wyrządzonej wskutek niewydania świadectwa pracy polegającej na konieczności poniesienia przez powódkę kosztów adwokata podczas rozprawy w dniu 4 września 2015r. W odpowiedzi strona pozwana wskazała, że świadectwo było dwukrotnie wysłane na adres zamieszkania powódki, wobec czego zgłaszane przez nią roszczenia są nieuzasadnione.

**Dowód:** pismo Poczty Polskiej S.A. z dn. 12.05.2016r. (k. 684)

akta osobowe powódki, w szczególności faks SR Wrocław-Fabryczna z dn. 31.08.2015r. (także k. 221), wiadomość e-mail A. J. z dn. 03.09.2015r., potwierdzenie wysłania faksu – raport z TX z dn. 04.09.2015r.

faks SR Wrocław-Fabryczna z dn. 03.09.2015r. (k. 222)

protokół z rozprawy z dn. 04.09.2015r., sygn. akt III RC 855/14 (k. 223-224)

wezwanie do wydania świadectwa pracy i zapłaty z dn. 08.10.2015r. (k. 225)

faktura VAT z dn. 05.09.2015r. wraz ze specyfikacją (k. 226-227)

potwierdzenie przelewu z dn. 08.10.2015r. (k. 228)

wydruki ze strony emonitroing.poczta-polska.pl (k. 356-359)

pismo strony pozwanej z dn. 15.10.2015r. (k. 361)

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 6.141,88 zł brutto.

**Dowód:** zaświadczenie o zarobkach z dn. 15.06.2015r. (k. 70)

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo podlegało oddaleniu w całości.

W toku niniejszego postępowania powódka R. B. wносиła o uznanie złożonego jej przez pozwanego pracodawcę Centrum (...) sp. z o.o. z siedzibą we W. w dniu 29 kwietnia 2015r. wypowiedzenia umowy o pracę za nieuzasadnione i zasądzenie z tego tytułu na swoją rzecz odszkodowania w wysokości 18.425,64 zł brutto, jak również o zasądzenie odprawy pieniężnej w kwocie 12.283,76 zł brutto i odszkodowania za niewydanie świadectwa pracy w kwocie 369 zł.

Strona pozwana domagała się natomiast oddalenia powództwa w całości.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił w oparciu o przedłożone przez strony w toku postępowania dokumenty wskazane w treści uzasadnienia, mając na względzie, iż żadna ze stron nie zakwestionowała ich w sposób skuteczny, a nadto ich wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości Sądu. Wskazać przy tym należy, że Sąd pominął dokumenty: indywidualne wyciągi z listy płac powódki za miesiące październik i listopad 2014r., styczeń, marzec i kwiecień 2015r. (k. 28-36); zaświadczenia o ilości zatrudnionych przez pozwanego pracowników na dzień 29 kwietnia 2015r., 6 maja 2015r. i 31 lipca 2015r. (k. 191); dokumenty w aktach postępowania sądowego zawisłego przed tut. Sądem w sprawie o sygn. IV P 299/15; dokumentację dotyczącą badań okresowych powódki i C. J.-J. (k. 635-640), albowiem okoliczności z nich wynikające nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy tj. dla stwierdzenia, czy złożone powódce wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione i zgodne z prawem. W tym miejscu Sąd wskazuje, że w aktach niniejszej sprawy znajduje się postanowienie o umorzeniu sprawy toczącej się przed tut. Sądem pod sygn. IV P 299/15 (o uchylenie kary nagany) i okoliczności dot. tego postępowania są bezsporne między stronami.

Nadto, Sąd przeprowadził dowód z zeznań świadków E. P., K. W., D. S., P. S., I. M., P. P., U. S., K. K., M. K., K. S. i B. P., którym dał wiarę ze względu na ich konkretność, logiczność i spójność z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Zeznania świadków P. K. i J. G. nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, albowiem nie posiadali oni wiedzy o okolicznościach istotnych z punktu widzenia rozstrzygnięcia żądań powódki. W tym stanie rzeczy Sąd pominął jako nieistotny dla rozstrzygnięcia wnioski o uzupełniające przesłuchanie P. K. i J. G., jak również B. P., która posiadała wiedzę wyłącznie na temat okoliczności wręczenia powódce wypowiedzenia umowy o pracę i zeznania w tym przedmiocie zostały przez nią już złożone w sposób wyczerpujący, zaś Sąd nie miał wątpliwości co do przebiegu spotkania z dnia 29 kwietnia 2015r. Wreszcie Sąd pominął również wnioski powódki o przesłuchanie świadków A. K. i Z. B. mając na względzie, iż wszystkie okoliczności sprawy zostały już w sposób dostateczny wyjaśnione, zaś okoliczności, na które został powołany Z. B. były nieistotne dla rozstrzygnięcia sprawy (dot. okoliczności wystawienia zaświadczenia lekarskiego z zakresu medycyny pracy).

Z kolei wyjaśnienia złożone przez powódkę zasługiwały na uwzględnienie w zakresie, w jakim pozostawały niesprzeczne z pozostałymi środkami dowodowymi zgromadzonymi w toku postępowania.

Oceniając zebrany materiał dowodowy Sąd kierował się zasadami logicznego rozumowania oraz doświadczenia życiowego.

Bezspornymi w sprawie były okoliczności zatrudnienia powódki przez stronę pozwaną, jak i wypowiedzenia jej umowy o pracę oraz pozostawania przez powódkę w konflikcie z innym pracownikiem strony pozwanej – R. M.. Powódka utrzymywała, że złożone jej oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę jest nieuzasadnione i nie spełnia wymogu formalnego podania konkretnej przyczyny, więc należy jej się odszkodowanie, ale i odprawa pieniężna, skoro wypowiedzenie nastąpiło z przyczyn leżących poza powódką. Strona pozwana utrzymywała, że podane w wypowiedzeniu przyczyny są nie tylko prawdziwe, ale i konkretne. Pozwany pracodawca podnosił również, że nie ponosi odpowiedzialności za niewydanie świadectwa pracy.

W pierwszej kolejności Sąd przystąpił do oceny złożonego powódce wypowiedzenia umowy o pracę.

Podstawę prawną roszczenia powódki w tym zakresie stanowi art. 45 § 1 k.p., zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony może nastąpić tylko z uzasadnionych powodów, które stanowią przesłankę materialnoprawną dopuszczalności wypowiedzenia, ograniczającą pod względem prawnym, a nie tylko faktycznym swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy. Warto wskazać, iż w związku z tym, że Kodeks pracy nie zawiera katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzanie umów, jak również nie określa, w jakich wypadkach wypowiedzenie jest nieuzasadnione, przesłanki zasadności wypowiedzenia opierają się na ocenach pozaustawowych. Ocena zasadności wypowiedzenia, przysługująca organowi stosującemu prawo, zależy zatem od okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

Jak wskazał w tym zakresie Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28.09.1976 r. (I PRN 59/76) wypowiedzenie umowy należy uznać za skuteczne, jeżeli jest podyktowane dążeniem (pracodawcy) do zapewnienia lepszej organizacji zadań, stojących przed nim. Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę jest podyktowane rzeczywistym, realizowanym w dobrej wierze i znajdującym usprawiedliwienie w konkretnych okolicznościach faktycznych, dążeniem pracodawcy do usprawnienia pracy to wypowiedzenie takie należy uznać za uzasadnione. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 02.08.1985 r., I PRN 61/85)

Rozstrzygając zasadność dochodzonego żądania, należało na wstępie ustalić, czy strona pozwana dokonując wypowiedzenia umowy o pracę zachowała wymagane prawem warunki formalne (np. formy pisemnej, wskazania przyczyny, konsultacji związkowych) oraz czy podana przyczyna była rzeczywista i uzasadniona. Oświadczenie pozwanego pracodawcy zostało złożone w formie pisemnej, do czego zobowiązuje art. 30 § 3 k.p., ponadto, w zgodzie z art. 30 § 4 k.p., wskazana została przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. Oświadczenie pracodawcy zawierało także pouczenie o przysługującym powodowi prawie odwołania do sądu pracy. Nie zostały także naruszone przepisy o szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem.

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2000 r. (I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618, Pr.Pracy 2001/1/33) 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, że przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia 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 (zob. wyrok SN z dnia 1 października 1997 r., I PKN 315/97, OSNP 1998/14/427). 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. Co jednak istotne konkretyzacja przyczyny tj. wskazanie konkretnego zdarzenia (zachowania), z którym zarzut ten się łączy, może wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13.04.2005 r. w sprawie sygn. akt II PK 251/04).

Pracodawca nie może uzupełniać ani powoływać się na inne przyczyny niż wskazane, po złożeniu pracownikowi oświadczenia woli (zob. wyrok SN z 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98; wyrok SN z 10 listopada 1998 r., I PKN 423/98). Przyczyny podane w wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę, określają granice jego sądowej kontroli. Z powyższych względów Sąd, dokonując oceny zasadności złożonego powodowi oświadczenia, pominął szereg okoliczności podnoszonych przez powódkę, a odnoszących się do sposobu wykonywania przez nią obowiązków pracowniczych (strona pozwana nie kwestionowała kompetencji powódki) czy też do kwestii związanych

z zaświadczeniami lekarskimi powódki, które z punktu widzenia wskazanych w piśmie z dnia 29 kwietnia 2015 r. przyczyn, nie miały dla sprawy żadnego znaczenia.

Pracodawca w treści oświadczenia z dnia 17 grudnia 2018r. jako przyczynę podał naruszenie obowiązku przestrzegania zasad współżycia społecznego w miejscu pracy polegającego na: niewłaściwym zachowaniu się w miejscu pracy przejawiającym się w szczególności zachowaniem o agresywnym i aroganckim charakterze wobec współpracowników; stosowaniu krzyku, hysterii i płaczu jako sposobu komunikacji ze współpracownikami; wywieraniu presji psychicznej na współpracownikach; konfliktowości uniemożliwiającej prawidłową pracę komórki organizacyjnej, w której powódka jest zatrudniona oraz współpracę w ramach tej komórki oraz zachowaniu w stosunku do pracowników, które mogłoby rodzić odpowiedzialność pracodawcy na podstawie przepisów dotyczących przeciwdziałania mobbingowi.

W ocenie powódki ww. przyczyna była niekonkretna, albowiem nie wskazywała na konkretne sytuacje, w których powódka miała zachowywać się w opisany w wypowiedzeniu sposób, czym pracodawca uniemożliwił jej odniesienie się do stawianych jej zarzutów.

Jakkolwiek powyższa przyczyna rzeczywiście sformułowana jest w sposób dość ogólny, to nie ulega wątpliwości, że w czasie spotkania z powódką U. S., B. P. i T. H. usiłowali doprecyzować owe zarzuty i wskazać osoby, wobec których powódka dopuszczała się wymienionych zachowań, jednak wówczas powódka stwierdziła, że nie chce kontynuować rozmowy i mimo próśb opuściła spotkanie. Takie zachowanie powódki świadczyło o tym, iż nie chciała uszczegółwić przyczyny i de facto uniemożliwiła precyzyjne uzasadnienie podjętej przez stronę pozwaną decyzji. Co więcej, przesłuchani w sprawie świadkowie, jak i sama powódka wskazywali na trwający przed wypowiedzeniem konflikt powódki z R. M., próby jego zakończenia przez pracodawcę w drodze spotkań z K. S., jak również na zwolnienie R. M. i udzielenie powódce kary nagany w związku z tym konfliktem. Za konkretnością podanej przez stronę pozwaną przyczyny przemawia również okoliczność, iż powódka w sposób szczegółowy i adekwatny ustosunkowała się do niej w złożonym przez siebie pozwie opisując swój konflikt z R. M. oraz okoliczności poprzedzające złożenie wypowiedzenia tj. cykl spotkań zmierzających do zażegnania konfliktu między powódką a R. M. i odstąpienie powódki od tychże spotkań.

Wobec powyższego nie ulega wątpliwości, że podana przez stronę pozwaną przyczyna była na tyle konkretna, że umożliwiała powódce realną ocenę, czy ona rzeczywiście zaistniała oraz odniesienie się do stawianych zarzutów, co też powódka uczyniła wytaczając niniejszy pozew.

W ocenie Sądu dokonane powódce wypowiedzenie było uzasadnione.

Jedynym zarzutem kierowanym wobec powódki było naruszanie zasad współżycia społecznego w miejscu pracy. Obowiązek przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego wynika z art. 100 § 2 pkt 6 k.p., który reguluje podstawowe obowiązki pracownika.

Z orzecznictwa wynika, że sprzeczne z obowiązkiem właściwego zachowania wobec innych pracowników jest wygłaszanie ocen niepochlebnych i dyskwalifikujących innych pracowników pod względem etycznym i zawodowym, kwestionowanie ich kwalifikacji, podważanie autorytetu i urażanie ich godności osobistej, zwłaszcza jeżeli ma charakter ciągły (vide: Wyrok (...) w Ł. z 12.09.1978 r., I P 786/78, LEX nr 1732955.).

W ocenie Sądu zarzuty pracodawcy okazały się prawdziwe tylko w zakresie zarzucenia powódce konfliktowości uniemożliwiającej prawidłową pracę komórki organizacyjnej, w której powódka jest zatrudniona oraz współpracę w ramach tej komórki, a wynikającej z konfliktu powódki z R. M..

Pozostałe zachowania, które miały się ocenie pracodawcy być przejawem naruszania zasad współżycia społecznego w miejscu pracy, nie zostały przez stronę pozwaną wykazane. Osoby współpracujące z powódką na co dzień czy dzielące z nią gabinet tj. E. P., K. W., D. S. oraz I. M. wypowiadały się o powódce przeważnie pozytywnie, nie potwierdziły, aby powódka dopuszczała się zachowań niestosownych wobec współpracowników takich jak krzyk, trzaskanie drzwiami, histeryczne szlochanie itp. Panie te oceniały powódkę jako osobę służącą pomocą w razie potrzeby, choć przy tym

wymagającą. Z kolei pozostałe osoby słuchane w charakterze świadków albo nie miały w ogóle styczności z powódką jako współpracownikiem (K. S., U. S. oraz B. P.) albo były bezpośrednimi świadkami konfliktu powódki z R. M., ale o innych rzekomych naruszeniach wypowiadały się jedynie ogólnie, wskazując że „coś słyszały”, jednak nie potrafiły sprecyzować, jakich konkretnie niewłaściwych zachowań powódka się dopuszczała i w stosunku do kogo (P. S., P. P., M. K.).

Nie uszło uwadze Sądu, że świadek I. M. wskazywała na konflikt z powódką, czy też złość powódki ze względu na zwrócenie jej uwagi przez I. M. i K. W., niemniej sama świadek przyznała, że miało to miejsce kilka lat wcześniej i że ostatecznie panie porozumiały się i dalsza współpraca przebiegała bez zastrzeżeń. Z kolei świadek K. W. w ogóle nie przywołała w trakcie swoich zeznań sytuacji spornych z powódką, co świadczy o tym, że albo takowe nie zaistniały, albo nie przypisywała im znaczenia większego niż zwykłej różnicy zdań na dany temat. Jediną osobą, która rzeczywiście zeznała na niekorzyść powódki była K. K., jednak jej zarzuty wobec powódki miały nierozdzielny związek z konfliktem powódki z R. M.. Świadek K. K. wskazywała, że powódka niejako wciągała ją w konflikt ze współpracownicą polecając jej czytać korespondencję powódki z R. M. i wypowiadać się na ten temat po myśli powódki. Nie potwierdziła natomiast, aby generalnie powódka zachowywała się wobec pracowników w sposób agresywny i arogancki, czy też w sposób które mogłyby rodzić odpowiedzialność pracodawcy na podstawie przepisów dotyczących przeciwdziałania mobbingowi. Co istotne, K. K. pozostawała przez długi okres na zwolnieniu lekarskim, a później została przeniesiona do innego działu, zaś strona pozwana nie podjęła wobec powódki w związku z tym żadnych działań, wobec czego nie sposób uznać, aby relacja między K. K. a powódką stanowiła rzeczywistą podstawę rozwiązania stosunku pracy z powódką. Wreszcie sama R. M., pozostająca w konflikcie z powódką, wskazała, że powódka czasem zachowywała się autorytarnie, ale nie bardziej niż inne osoby piastujące wyższe stanowiska u strony pozwanej. Powyższe oznacza, że jakiegokolwiek było zachowanie powódki, pracodawca je akceptował i co do zasady nie różniło się ono od zachowania innych pracowników strony pozwanej na kierowniczych stanowiskach.

W świetle zgromadzonego materiału dowodowego nie ulega jednak żadnej wątpliwości, że powódka naruszyła zasady współzycia społecznego w miejscu pracy wdając się w długotrwały i zacięty konflikt z R. M., który z czasem eskalował i doprowadził do braku możliwości prawidłowego wykonywania pracy u strony pozwanej. W ocenie Sądu zaistnienie już tej jednej przyczyny uzasadniało w sposób dostateczny wypowiedzenie powódce umowy o pracę. W tym miejscu podkreślić należy, że wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy, stąd nie jest wymagane, by przyczyna wypowiedzenia miała szczególną wagę, była nadzwyczaj doniosła czy powodowała szkody po stronie pracodawcy. (por. wyrok SN z dnia 3 sierpnia 2007 r., I PK 79/07, M. P. Pr. (...); wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r. I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNP 1997/10/163).

Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę jest podyktowane rzeczywistym, realizowanym w dobrej wierze i znajdującym usprawiedliwienie w konkretnych okolicznościach faktycznych, dążeniem pracodawcy do usprawienia pracy to wypowiedzenie takie należy uznać za uzasadnione. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 02.08.1985 r., I PRN 61/85)

Świadkowie przesłuchani w niniejszej sprawie potwierdzili, że konflikt powódki z R. M. oddziaływał także na pozostałych współpracowników spółki, w szczególności na K. K. oraz pracowników uczestniczących w cotygodniowych spotkaniach z zarządem. Świadek P. P. wskazał, że podczas poniedziałkowych spotkań niejednokrotnie dochodziło do awantur między powódką a R. M., że celem wymiany zdań na forum nie było zakończenie tematu, a jedynie udowodnienie drugiej stronie, że nie ma racji. Zdaniem tego świadka stawiało to pozostałych uczestników spotkania niekomfortowej sytuacji, gdyż musieli być świadkami kłótni i sporów i poświęcać na ich wysłuchiwanie swój czas pracy. Z kolei świadek P. S. zeznał, że ze względu na konflikt powódki z R. M. przygotowanie cennika usług trwało o wiele dłużej niż powinno, nie można było z tego powodu ukończyć prac i każde poniedziałkowe spotkanie przez kilka miesięcy sprowadzało się do rozmów na ten sam temat, albowiem powódka i R. M. udowadniały sobie brak racji.

Co więcej, zarówno powódka, jak i R. M., bezspornie zgłaszały problemy we wzajemnych kontaktach zarządowi strony pozwanej, prowadziły w tematach, w których się różniły, korespondencję mailową, którą niejednokrotnie wysyłały do wiadomości innych współpracowników.

O tym, że konflikt między pracownikami istniał, a jego skala i zasięg utrudniała pracę jednostki do tego stopnia, że wymagała reakcji pracodawcy, świadczy również niezbita okoliczność, że strona pozwana podjęła działania celem złagodzenia konfliktu i polepszenia współpracy powódki i R. M.. Chcąc doprowadzić do załagodzenia sytuacji pozwana zorganizowała cykl spotkań powódki i R. M. z K. S..

Charakteru spotkań powódki z K. S. był sporny między stronami, choć dla rozstrzygnięcia sprawy wynik tego sporu nie był istotny. Odnosząc się do tego charakteru świadek K. S. wskazała, że cykl spotkań nie stanowił mediacji, gdyż ta może zostać przeprowadzona przed sądem przez wykwalifikowaną do tego osobę, strona pozwana zaś określiła jej jako szkolenia z zakresu komunikacji. Powódka zarzucała, że spotkania były nazywane mediacjami i podkreślała, że sama K. S. przyznała, że nie jest mediatorem i nie mogła mediacji prowadzić. W ocenie Sadu spór w tym zakresie nie miał znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Oczywistym jest, iż rzeczone spotkania nie miały charakteru mediacji, o której mowa w przepisach k.p.c., gdyż nie toczyły się w sprawie zawisłej przed sądem. Jednakże samo sformułowanie „mediacja” nie jest zastrzeżone wyłącznie dla mediacji sądowej i termin ten mógł zostać użyty do nazwania organizowanych przez pracodawcę spotkań mających na celu polepszenie stosunków powódki z R. M., poprawę w ich komunikacji, a w konsekwencji złagodzenie konfliktu i przywrócenie spokojnej i merytorycznej atmosfery w miejscu pracy z korzyścią dla wszystkich pracowników.

Istotnym jest natomiast, że spotkania powódki i R. M. w obecności K. S. okazały się bezowocne, doprowadziły do eskalacji wcześniejszego konfliktu i do ostrej wymiany zdań w dniu 3 lutego 2015r. Powódka stwierdziła, że nie ma czasu na kontynuowanie spotkań z uwagi na obowiązki zawodowe i nie widzi ich sensu.

Niewątpliwie zatem zachowania powódki, jak i R. M. nie miały charakteru jednorazowego, ale powtarzalny, a powstała w ich wyniku nerwowa atmosfera w pracy była dla większości świadków oczywista.

Sąd miał na uwadze zbieżność czasową cofnięcia nałożonej na powódkę kary nagany na skutek jej sprzeciwu i wręczenia powódce wypowiedzenia umowy o pracę i ustalał w toku postępowania, czy rację ma powódka podnosząc, że zwolnienie jej z pracy stanowi konsekwencję skorzystania przez nią z przysługującego jej ustawowego prawa odwołania się od nałożonej kary. Początkowo bowiem strona pozwana chcąc w sposób sprawiedliwy wyciągnąć konsekwencje dla powódki i R. M., podjęła decyzję o zwolnieniu R. M. i o udzieleniu powódce kary nagany. Kara nagany została jednak udzielona w sposób formalnie nieprawidłowy, co m.in. doprowadziło do wytoczenia przez powódkę sprawy o uchylenie kary nagany. W ocenie powódki to właśnie jej wystąpienie na drogę sądową stanowiło jedyną przyczynę złożenia jej wypowiedzenia, co uzasadnia przyznanie jej odszkodowania.

Sąd w świetle zgromadzonych w sprawie dowodów stanowiska powódki nie podzielił. Podkreślenia wymaga, że – jak przyznała powódka i jak wynika z materiału dowodowego sprawy – powódka wytoczyła przeciwko pracodawcy powództwo w sprawie o uchylenie kary porządkowej nie tylko ze względu na niedochowanie przez stronę pozwaną wymogów formalnych, ale również ze względu na brak merytorycznych w jej ocenie podstaw do nałożenia na powódkę kary. Powódka zatem nie uznawała (i nadal nie uznaje) swojej winy w eskalacji konfliktu. To właśnie okazane przez powódkę uporczywe nieuznawanie swojego udziału w konflikcie z R. M., brak dostrzeżenia swojej winy i przyznania się do błędu spowodowało, że pracodawca – do czego był uprawniony – zmienił swoje stanowisko w przedmiocie konsekwencji udziału przez powódkę w konflikcie i postanowił o jej zwolnieniu. Nie był to zatem odwet za skorzystanie przez powódkę z przysługujących jej praw, ale wynik nieprzyjmowania przez powódkę do wiadomości okoliczności, iż nie tylko R. M., ale ona również zachowywała się podczas tego konfliktu w sposób nieakceptowalny. Skoro powódka nie była skłonna przyznać się w żadnym zakresie do winy i przyczynienia się do eskalacji konfliktu, to uzasadnione było w ocenie Sadu podjęcie przez pracodawcę o zwolnieniu powódki z tej przyczyny za wypowiedzeniem. Postawa powódki w kontekście jej konfliktu z R. M. bardzo źle rokowała na przyszłość pracy powódki w firmie, gdyż oczywistym jest, że nieporozumienia w pracy zdarzają się stosunkowo często. Podsumowując zatem stwierdzić należy,

że wystąpienie powódki na drogę sądową nie stanowiło przyczyny złożenia jej wypowiedzenia. Jednak reakcja powódki na uzasadnioną w ocenie Sądu próbę wyciągnięcia wobec niej konsekwencji za jej niewłaściwe zachowanie i brak uznania swojej winy stanowiło złą prognozę na przyszłość. Co istotne, zdarzenia stanowiące podstawę do podjęcia decyzji w przedmiocie wypowiedzenia wystąpiły w niedalekiej odległości czasowej od sytuacji konfliktowych, więc przyczyna wypowiedzenia umowy była nadal aktualna. Nawet wykazane w niniejszym postępowaniu liczne braki kompetencyjne R. M. nie uzasadniały postawy przyjętej przez powódkę w konflikcie, braku chęci uczestniczenia w spotkaniach zorganizowanych przez pracodawcę specjalnie po to, by konflikt złagodzić, przenoszenia konfliktu na spotkania zarządu, angażowania w konfliktowe sytuacje innych pracowników. Fakt, że powódka nie tylko dopuściła się takiego zachowania, ale ponadto odmówiła wzięcia za nie jakiegokolwiek odpowiedzialności i przyznania się do błędu i winy, uzasadniał w ocenie Sądu zmianę stanowiska pracodawcy i podjęcie decyzji, by powódkę z tej przyczyny zwolnić.

W tym stanie rzeczy żądanie powódki o odszkodowanie za nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powódka domagała się ponadto zasądzenia odprawy pieniężnej, o której mowa w ustawie z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2018r., poz. 1969 t.j.).

W myśl art. 1 ust. 1 ww. ustawy jej przepisy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej: 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników; 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników; 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników – zwanego dalej „grupowym zwolnieniem”.

W związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna w wysokości zależnej od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy, w przypadku powoda zatrudnionego krócej niż 2 lata, byłaby to równowartość jednomiesięcznego wynagrodzenia (art. 8 ust. 1 cytowanej ustawy).

Przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1 (art. 10 ust. 1 cytowanej ustawy). Również w przypadku zwolnienia indywidualnego roszczenie o wypłatę odprawy jest zatem uzasadnione w sytuacji, gdy wyłącznymi przyczynami zwolnienia są przyczyny niedotyczące pracownika.

Przez pojęcie „przyczyny niedotyczące pracownika” rozumieć należy przede wszystkim przyczyny ekonomiczne, organizacyjne związane z funkcjonowaniem pracodawcy spowodowane np. koniecznością zmniejszenia zatrudnienia ze względów ekonomicznych, zmianą profilu produkcji, przedmiotu działalności, zakresem działania pracodawcy czy też zmianami własnościowymi. Są to więc wszystkie okoliczności niezwiązane z cechami psychofizycznymi pracownika i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych. Zarówno w odniesieniu do zwolnień grupowych, jak i w odniesieniu do zwolnień indywidualnych ustawodawca posłużył się zwrotem "konieczność rozwiązania stosunku pracy". Konieczność ta musi więc istnieć w przeświadczeniu pracodawcy i być związana z celem i funkcjonowaniem łączącego strony stosunku pracy, natomiast nie może mieć ona dodatkowego źródła w okolicznościach dotyczących pracownika, gdyż wówczas ta przyczyna wypowiedzenia umowy nie ma wyłącznego charakteru (por. wyrok SN z 14.12.2016 r., II PK 281/15, LEX nr 2200601).

Powódka stała na stanowisku, iż wypowiedzenie było spowodowane wyłącznie jej dochodzeniem swoich praw pracowniczych poprzez wystąpienie na drogę sądową o uchylenie kary porządkowej nagany. W ocenie Sądu nie ulega jednak wątpliwości, że w niniejszej sprawie nie mamy do czynienia z rozwiązaniem stosunku pracy

wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracownika. Jak już wyżej wskazano, zasadniczą przyczyną złożonego powódce wypowiedzenia było jej zachowanie wynikłe na tle konfliktu z R. M.. Powódka naruszająca w sposób powtarzający zasady współzycia społecznego w miejscu pracy bezsprzecznie wywołała swoim zachowaniem podjęcie przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, wobec czego także i to żądanie nie zasługiwało na uwzględnienie.

Wreszcie powódka zażądała, by strona pozwana wypłaciła jej kwotę 369 zł tytułem naprawienia szkody wyrządzonej wskutek niewydania w terminie świadectwa pracy.

Zgodnie z art. 99 k.p. pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy (§ 1). Odszkodowanie powyższe przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z tego powodu, nie dłuższy jednak niż 6 tygodni (§ 2). Ciężar dowodu, że świadectwo wydano po terminie lub jest niewłaściwe, że pracownik poniósł szkodę oraz że ta szkoda jest normalnym następstwem uchybienia pracodawcy spoczywa na pracowniku (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Powódka wskazywała, że szkoda polegała na konieczności poniesienia przez nią kosztów wynagrodzenia adwokata reprezentującego ją w sprawie zawisłej przed Sądem Rejonowym dla Wrocławia – Fabrycznej we Wrocławiu III RC 855/14 podczas rozprawy w dniu 4 września 2015r., która to odbyła się, lecz nie miała charakteru merytorycznego i została zaraz po otwarciu odroczone z powodu niewykonania przez stronę pozwaną zobowiązania do przedłożenia dokumentów dotyczących zatrudnienia powódki, w tym świadectwa pracy.

Zaznaczenia wymaga, że odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy za szkodę spowodowaną niewydaniem w terminie lub też wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy (art. 99 k.p.) dotyczy sytuacji, w której szkoda pracownika polega na utracie przez niego zarobków na skutek niemożności znalezienia z tego powodu nowej pracy. Za inne szkody (a za takową można uznać brak przedłożenia świadectwa pracy na zobowiązanie sądu) przy braku szczególnej podstawy prawnej, pracodawca ponosi odpowiedzialność na zasadach ogólnych tj. na gruncie rozpoznawanej sprawy jest to art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. (vide: wyrok SN z 27.02.2007 r., II PK 208/06, OSNP 2008, nr 7-8, poz. 99). Odpowiedzialność dłużnika za niewykonanie lub też nienależyte wykonanie zobowiązania na podstawie art. 471 k.c. wymaga wykazania łącznie trzech przesłanek: szkody, zawinionego działania zobowiązanego oraz związku przyczynowego pomiędzy tym działaniem a szkodą.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika w sposób nie budzący wątpliwości, że do rozwiązania stosunku pracy między stronami doszło w dniu 31 lipca 2015r. i tego samego dnia strona pozwana nadała na znany jej adres powódki świadectwo pracy. Znamienne, że powódka w toku procesu nie kwestionowała prawidłowości adresu, na który zostało wysłane świadectwo pracy. W dniu 19 sierpnia 2015r. przesyłka została z powrotem nadana do pozwanego pracodawcy z uwagi na niepodjęcie przesyłki w terminie po 2-krotnym awizowaniu. Dwukrotne awizowanie przesyłki zawierającej świadectwo pracy pozwala na przyjęcie, że pracownik miał możliwość jej odebrania. Domniemanie doręczenia pisma w takich sytuacjach w dacie powtórnego awiza potwierdza wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 r. (sygn. akt I PK 37/05). Mimo to strona pozwana ponownie nadała listem poleconym świadectwo pracy i otrzymała informację, że zostało ono odebrane w dniu 28 sierpnia 2015r. W tym stanie rzeczy nie sposób stwierdzić, aby strona pozwana w ogóle zrealizowała dyspozycję opisaną w art. 99 k.p. tj. dopuściła się niewydania w terminie świadectwa pracy. Już z tej przyczyny powództwo o zasądzenie odszkodowania z tego tytułu podlegało oddaleniu.

Na marginesie wskazać należy, że strona pozwana niewątpliwie nie zrealizowała w terminie zarządzenia Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Fabrycznej we Wrocławiu III Wydziału Rodzinnego i Nieletnich dot. sprawy III RC 855/14/III, które wpłynęło do strony pozwanej faksem w dniu 31 sierpnia 2015r. o godzinie 09:40, a które to zobowiązywało stronę pozwaną do przedłożenia informacji o wysokości dochodów uzyskanych przez powódkę oraz kopii świadectwa pracy, najpóźniej w terminie 3 dni faksem. Zdaniem Sądu wymaga przy tym zaznaczenia, że termin wyznaczony przez Sąd był bardzo krótki, a strona pozwana jedynie nieznacznie opóźniła się w realizacji zobowiązania. Co więcej, nawet gdyby strona pozwana nadesłała świadectwo pracy we wskazanym przez Sąd terminie, rozprawa -



jak wynika ze zgromadzonych dowodów - musiałyby ulec odroczeniu wobec braku informacji o wysokości dochodów uzyskanych przez powódkę. Tym samym powódka nie wykazała związku przyczynowego pomiędzy zawinionym działaniem strony pozwanej polegającym na niewydaniu świadectwa pracy w terminie a szkodą.

Niniejsza sprawa na podstawie art. 4 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28.05.2021 r. o zmianie ustawy kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw sprawa toczyła się w końcowej fazie postępowania pierwszoinstancyjnego w składzie jednego sędziego. W ocenie Sądu nie było podstaw do przyjęcia, iż koniecznym jest zapewnienie składu ławniczego, sprawa niniejsza pod względem merytorycznym nie należała bowiem do szczególnie zawitych.

Wbrew stanowisku powódki, przesłuchanie części świadków na piśmie było w niniejszej sprawie uzasadnione i nie doprowadziło do naruszenia zasady bezpośredniości. Przesłuchanie świadków na piśmie jest dopuszczalne według przepisów k.p.c., a jego celowość zależy od oceny Sądu, który bierze pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, w tym jej przedmiot, zakres ustaleń faktycznych, a także czas trwania sprawy i możliwości i częstotliwość wyznaczania rozpraw, znacznie ograniczone w okresie epidemii. Każda ze stron mogła sformułować pytania do świadków. Podkreślenia wymaga, że powódka, pomimo dwukrotnego wezwania jej do złożenia pytań, odmówiła sformułowania i zadania tym świadkom pytań na piśmie. Decyzja Sądu o uzupełniającym bezpośrednim przesłuchaniu świadków M. i S. wynikała z oceny i decyzji Sądu, iż zeznania te winny zostać uzupełnione. Świadek M. była stroną konfliktu z powódką, świadek S. prowadziła zaś spotkania z powódką i R. M. celem poprawy ich komunikacji (tzw. „mediacje”).

Podkreślenia wymaga, że Sąd uznał za wiarygodne nie tylko zeznania świadków potwierdzających istnienie konfliktu między R. M. a powódką, czemu nie przeczyła przecież również sama powódka, ale również dał wiarę tej części świadków, która z powódką współpracowała bezproblemowo, uważała powódkę za pracownika kompetentnego, posiadającego wiedzę merytoryczną i doświadczenie zawodowe, a także skłonnego do pomocy. Rolą Sądu było jednak w niniejszej sprawie ustalenie, czy wskazane przez pozwanego przyczyny rozwiązania umowy były rzeczywiste i czy stanowiły prawdziwą przyczynę wypowiedzenia i w tym zakresie Sąd prowadził postępowanie dowodowe. Uzupełniające przesłuchanie świadków, którzy w pisemnych zeznaniach wskazali, że nie mają wiedzy o stanowiących podstawę wypowiedzenia umowy zachowaniach powódki, było nieuzasadnione. Nie oznacza to jednak, że Sąd nie dał im wiary – przeciwnie, Sąd ustalił, że z częścią współpracowników powódka współpracowała bezproblemowo. Jednakże w świetle całego materiału dowodowego sprawy okoliczność, iż powódka wdała się w głęboki, długotrwały konflikt z R. M., że udowodnienie racji stało się dla powódki istotniejsze od stanowiska pracodawcy, który dążył do poprawy relacji pracownic i zorganizował spotkania, które miały im to umożliwić, że konflikt ten dotyczył innych pracowników, zaburzając atmosferę w pracy i utrudniając innym wykonywanie obowiązków, a także że powódka nie dostrzegała nieprawidłowości swojego zachowania i negatywnego wpływu swojej postawy na relacje w miejscu pracy, nie ulegała w ocenie Sądu żadnym wątpliwości. Tym okolicznościom również żaden z przesłuchanych świadków nie zaprzeczył.

Postawa powódki podczas przesłuchania świadek K. S. skutkowałą odebraniem powódce możliwości zadawania dalszych pytań, ponieważ pomimo wielokrotnych pouczeń, powódka zadawała świadkowi pytania nietoczące sprawy lub takie, na jakie świadek już udzieliła odpowiedzi.

Odnosząc się do zastrzeżenia powódki, iż w sprawie nie została przesłuchana strona pozwana, należy wskazać, że Sąd - inaczej niż w przypadku świadków, którzy w razie nieusprawiedliwionego niestawiennictwa mogą zostać ukarani grzywną lub przymusowo doprowadzeni do sądu - nie ma możliwości przymuszenia żadnej ze stron do złożenia wyjaśnień w sprawie ani możliwości wyciągnięcia jakichkolwiek konsekwencji, jeśli strona wezwana celem przesłuchania nie stawia się na wezwanie Sądu bez usprawiedliwienia lub wnosi o pominięcie dowodu z jej przesłuchania. Złożenie wyjaśnień jest prawem, nie zaś obowiązkiem strony.

Sąd nie rozważał prawdziwości twierdzeń powódki dotyczących zaświadczenia lekarskiego, które w ocenie powódki poświadczą nieprawdę. Dokument ten nie stanowił podstawy faktycznej rozstrzygnięcia i nie miał znaczenia dla biegu ani wyniku postępowania.

W ocenie Sądu nieuzasadniony był wniosek powódki o zwrócenie się do Sądu Najwyższego w trybie art. 44 (1) k.p.c. o wyznaczenie innego sądu (poza apelacją (...)) do rozpoznania sprawy. Przesłanką wystosowania wniosku jest dobro wymiaru sprawiedliwości. W uzasadnieniu projektu k.p.c. z 2019 wskazano, iż „w praktyce działania sądów zdarzają się sprawy, których szczególne okoliczności uzasadniają przełamanie ogólnych zasad ustalenia właściwego sądu. Okoliczności te mogą być tak różne, że trudno je zbiorczo określić inaczej, jak względ na dobro wymiaru sprawiedliwości. W najczęściej spotykanych sytuacjach ich wspólnym mianownikiem jest zagrożenie dla postrzegania konkretnego sądu przez lokalną społeczność jako bezstronnego organu wymiaru sprawiedliwości. W tym zakresie mieszczą się sytuacje, gdy uczestnikiem sprawy przed sądem jest osoba należąca do lokalnych elit władzy lub biznesu; osoby takie mają zazwyczaj tak szerokie więzy oficjalne i towarzyskie, że lokalna społeczność przyjmuje za oczywiste istnienie tego rodzaju więzi również z sędziami i pracownikami sądów – niezależnie od sytuacji rzeczywistej. W ocenie Sądu niniejsza sprawa nie spełnia przesłanek uzasadniających zastosowanie powołanego przepisu. Zarzuty co do braku bezstronności sędziego powódka mogła zgłaszać i zgłaszała w ramach wniosków o wyłączenie sędziów.

Odnosząc się do zastrzeżenia powódki wobec oddalenia „ponownych” wniosków o sprostowanie protokołów skróconych wskazać należy, że powódka ponawiała te wnioski pomimo rozstrzygnięcia w ich przedmiocie, co było przyczyną użycia w treści orzeczenia słowa „ponownych”. Ponadto wskazać należy, że protokoły rozpraw w niniejszej sprawie mają formę nagrań dźwięku i obrazu, do większości z nich została również zlecona i jest wykonana transkrypcja. W tych okolicznościach wnioski powódki o dokonanie sprostowania protokołów były tym bardziej nieuzasadnione. Protokół skrócony ze swej istoty nie zawiera pełnego przebiegu rozprawy, a jedynie jej fragment, uznany przez Przewodniczącego za najistotniejszy.

Odnosząc się wreszcie do wniosku powódki o złożenie przez Sąd zawiadomienia do Prokuratury w przedmiocie składania fałszywych zeznań przez K. S. podkreślić trzeba, że stanowisko, iż zeznania świadka były fałszywe, wyrażała w sprawie powódka. W sytuacji zaś, gdy to strona, nie zaś Sąd, dochodzi do przekonania, iż doszło do popełnienia przestępstwa, to strona ma możliwość podjęcia kroków prawnych w tym zakresie. Stanowisko strony, że świadek zeznaje niezgodnie z prawdą, nie powoduje powstania po stronie sądu/sędziego obowiązku zawiadomienia organów ścigania.

Mając na uwadze powyższe, Sąd na podstawie art. 355 k.p.c. umorzył postępowanie w części dotyczącej roszczenia o zobowiązanie strony pozwanej do wydania powódce świadectwa pracy, o czym orzekł **w pkt I sentencji wyroku.**

W pozostałym zakresie – wobec niezasadności żądań powódki - Sąd oddalił powództwo **w pkt II sentencji wyroku.**

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu znajduje oparcie w treści art. 98 § 1 k.p.c. zgodnie z którym, strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Reguła ta dotyczy także spraw rozpatrywanych przez sądy pracy. Jeżeli zatem pracownik przegrywa sprawę pracowniczą, winien liczyć się z obowiązkiem zwrotu przeciwnikowi kosztów procesu obejmujących koszty sądowe (o ile te były poniesione) oraz koszty zastępstwa procesowego strony reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika.

W myśl art. 98 § 3 k.p.c., do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez Sąd osobistego stawiennictwa strony. W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez stronę pozwaną było wynagrodzenie pełnomocnika ją reprezentującego w łącznej kwocie 1.860 zł (1.800 zł na podstawie § 6 pkt 5 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 obowiązującego w dacie wszczęcia powództwa rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2013r., poz. 490 t.j.) tytułem roszczeń o zapłatę odprawy pieniężnej oraz zapłatę odszkodowania za niewydanie świadectwa pracy oraz 60 zł na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 ww. rozporządzenia tytułem roszczenia o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę), wobec czego Sąd zobowiązał powódkę do uregulowania na rzecz pozwanej kwoty w tej wysokości, o czym orzekł **w pkt III sentencji wyroku.**

Pełnomocnik strony pozwanej wnosił nadto o zasądzenie kwoty 2.858,40 zł tytułem kosztów dojazdów do siedziby tut. Sądu (317,60 zł x 9 rozpraw), Sąd nie uwzględnił jednak wniosku pełnomocnika w tym zakresie uznając, iż strona pozwana nie wykazała, że były to koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony w niniejszej sprawie.

Sąd Najwyższy w uchwale z 18.07.2012 r., III CZP 33/12, OSNC 2013, nr 2, poz. 14 wyjaśnił, że włączenie kosztów przejazdów adwokata do sądu do wydatków, o których mowa w art. 98 § 3 k.p.c., nie oznacza automatycznego zaliczenia ich do kosztów niezbędnych i celowych w rozumieniu art. 98 § 1 k.p.c.; ocena w tym zakresie należy do sądu orzekającego, który powinien uwzględniać wszystkie okoliczności konkretnej sprawy. Ustalenie w orzecznictwie uniwersalnych kryteriów tej oceny nie jest jednak możliwe, zwłaszcza że różne mogą być powody przejazdów adwokata do sądu; w jednym wypadku są wynikiem wyboru przez stronę adwokata mającego kancelarię poza siedzibą sądu właściwego, w innym przejazdy stają się konieczne, gdyż dochodzi do przeniesienia sprawy do innego sądu już po ustanowieniu pełnomocnika, np. w toku instancji, etc. Można jedynie ogólnie stwierdzić, że przedmiotem oceny sądu w omawianym zakresie powinno być to, czy w okolicznościach konkretnej sprawy - uwzględniając także jej przedmiot i stopień skomplikowania - uzasadnione było ustanowienie pełnomocnika (adwokata), który nie wykonuje zawodu w siedzibie sądu rozpoznającego sprawę. Jeżeli z tej oceny wynika, że ustanowienie takiego pełnomocnika było niezbędne, należy mu się zwrot kosztów w wysokości rzeczywiście poniesionej, chyba że wydatek w takiej właśnie wysokości nie był w ujęciu obiektywnym konieczny; wówczas może być ustalony na niższym poziomie, determinowanym przez kryterium konieczności.

Strona pozwana ma swoją siedzibę we W., w którym też toczyło się niniejsze postępowanie. W tym stanie rzeczy powierzenie prowadzenia sprawy kancelarii prawnej mającej siedzibę w K. z obiektywnego punktu widzenia nie stanowi wydatku koniecznego, gdyż nie było przeciwwskazań, aby skorzystać z pełnomocnika z miejscowości siedziby sądu. Strona pozwana w żaden sposób nie uzasadniła swojego wyboru w tym zakresie, jak również nie doszło do przeniesienia sprawy do innego sądu w toku instancji.

Nawet zaś gdyby uznać, że wniosek pozwanej o przyznanie kosztów dojazdu pełnomocnika był uzasadniony, i że pozwana wykazała, że poniesione przez nią koszty dojazdu pełnomocnika z K. były celowe, w ocenie Sądu nadal wniosek w tym zakresie podlegałby oddaleniu, należałoby bowiem zastosować 102 k.p.c. z uwagi na znaczną dysproporcję majątkową między stronami i przedmiot niniejszej sprawy.

Pozostałe nieuiszczone koszty sądowe Sąd zaliczył na rachunek Skarbu Państwa, o czym orzekł **w pkt IV sentencji wyroku**, na podstawie art. 113 u.k.s.c. w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 u.k.s.c. oraz art. 98 k.p.c., mając na względzie, że nie było podstaw do obciążania tymi kosztami powódki zwolnionej z kosztów sądowych z mocy ustawy.