

*Sygn. akt X P 787/16*

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 sierpnia 2017 r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu**

**Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie następującym:

**Przewodniczący:** SSR Anna Garncarz

**Ławnicy:** K. O., A. W.

**Protokolant:** Monika Biegańska

**po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 22 sierpnia 2017 r. we W.**

**przy udziale - .....**

**sprawy z powództwa J. W.**

**przeciwko (...)** (...) Oddział Wojewódzki we W.

**o odszkodowanie**

**I. oddala powództwo;**

**II. zasądza od powódki J. W. na rzecz strony pozwanej (...)** (...) Oddział Wojewódzki we W. **kwotę 197zł tytułem zwrotu kosztów procesu;**

**III. orzeka, iż nieuiszczone koszty sądowe ponosi Skarb Państwa.**

Sygn. akt X P 787/16

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 5 grudnia 2016 r. (prezentata Biura Podawczego tut. Sądu) powódka J. W. wniosła o uznanie oświadczenia strony pozwanej (...) Oddziału Wojewódzkiego (...) we W. o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę za nieuzasadnione i naruszające przepisy prawa pracy, i w związku z tym o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki odszkodowania w równowartości trzymiesięcznego wynagrodzenia powódki tj. kwoty 30.500 zł oraz o zasądzenie na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych (k. 2 – 12).

Uzasadniając swoje stanowisko, powódka wskazała, że została zatrudniona w (...) Regionalnej Kasie Chorych (poprzedniczce strony pozwanej) w dniu 5 września 2001 r. i ostatnio zajmowała stanowisko Naczelnika Wydziału (...). Powódka podkreśliła, że przez cały okres zatrudnienia jakość wykonywania przez powódkę obowiązków pracowniczych nie budziła żadnych zastrzeżeń ze strony pracodawcy. W dniu 28 listopada 2016 r. wręczono powódce pismo wypowiadające umowę o pracę, pochodzące od Dyrektora (...) Oddziału Wojewódzkiego (...) we W. A. O.. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano utratę zaufania, a mianowicie: niestosowne zachowanie w stosunku do podległych pracowników, zastraszanie tekstami typu „jak się nie podoba to możesz się zwolnić”, celowe eliminowanie niektórych pracowników poprzez nieawansowanie na wyższe stanowiska. Wrogie zachowanie wobec

pracowników i uniemożliwianie przedstawienia swoich racji, co powodowało rozstroje nerwowe pracowników, a tym samym obniżoną koncentrację w trakcie wykonywania pracy. W treści wypowiedzenia wskazano ponadto, że Powyższe stanowi naruszenie Kodeksu dobrych praktyk i zasad etycznego postępowania w Narodowym Funduszu Zdrowia oraz Kodeksu Etyki D. (...).

W ocenie powódki złożone wypowiedzenie naruszyło powszechnie obowiązujący przepis prawa (art. 30 § 4 k.p.) poprzez wskazanie przyczyny nierzeczywistej, nieistniejącej i niekonkretnej. Odnosząc się do zarzutu nieistnienia przyczyny powódka wskazała, że w ostatnim okresie zatrudnienia kierowała pracą pięciu komórek organizacyjnych, zatrudniających łącznie ok. 50 pracowników, dla których była zwierzchnikiem. Powódka nie zaprzecza, iż była zwierzchnikiem wymagającym, zasadniczym i konsekwentnym, jednak podkreśliła, że nie zachowywała się w stosunku do podległych pracowników niestosownie i nigdy ich nie zastraszała. Powódka zaprzeczyła, jakoby kiedykolwiek eliminowała jakichkolwiek pracowników poprzez ich nieawansowanie na wyższe stanowisko, a także by przedsięwzięła albo dopuszczała się wrogich zachowań wobec pracowników i uniemożliwiała przedstawienie swoich racji, co mogłoby powodować rozstroje nerwowe pracowników. Powódka nie zgodziła się również, aby swoim zachowaniem naruszyła Kodeks dobrych praktyk i zasad etycznego postępowania w NFZ oraz Kodeks Etyki D. (...).

Nawiązując do jakości świadczonej pracy powódka wskazała, że w grudniu każdego roku otrzymywała indywidualną coroczną nagrodę, a ponadto otrzymała premię za III kwartał 2016 r., przyznaną w miesiącu listopadzie, a więc miesiącu, kiedy pracodawca wręczył powódce wypowiedzenie umowy o pracę.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) Oddział Wojewódzki (...) we W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów sądowych, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych (k. 134 – 138).

W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, że wiedzę na temat faktów stanowiących podstawę wypowiedzenia Dyrektor D. (...) uzyskał w wyniku rozmów przeprowadzonych z przedstawicielami organizacji związkowych, działających na terenie Oddziału. Przewodniczący stwierdzili, że wielu pracowników Wydziału (...) sygnalizowało zjawiska mogące stanowić poważne zagrożenie dla prawidłowego funkcjonowania kierowanego przez powódkę wydziału. Zarzuty te to m.in. dokonywanie napaści słownych na podległych pracowników, zastraszanie, uprzejme nękanie, celowe wyeliminowanie pracowników poprzez nieawansowanie na wyższe stanowisko, stosowanie terroru psychicznego czy ustne pogrożki. Dodatkowo pracownicy zarzucali powódce łamanie zasad równego traktowania w zatrudnieniu oraz uniemożliwienie przedstawienia swoich racji. W wyniku przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego powyższe okoliczności zostały potwierdzone. W konsekwencji pracodawca podjął decyzję o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę.

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

Powódka J. W. została zatrudniona u strony pozwanej (wówczas (...) Regionalna Kasa Chorych) na podstawie kolejnych umów o pracę: z dnia 5 września 2001 r., zawartej na okres próbny od dnia 6 września 2001 r. do dnia 30 listopada 2001 r., z dnia 30 listopada 2001 r., zawartej na czas określony od dnia 1 grudnia 2001 r. do dnia 30 listopada 2002 r., z dnia 29 listopada 2002 r., zawartej na czas określony od dnia 1 grudnia 2002 r. do dnia 31 grudnia 2003 r.

Umowa o pracę z dnia 29 listopada 2002 r. została z dniem 1 grudnia 2003 r. przedłużona na czas nieokreślony.

Powódka zajmowała kolejno stanowisko starszego referenta, specjalisty (od dnia 1 grudnia 2003 r.), Kierownika D. Weryfikacji Rozliczeń w Wydziale E. – Finansowym (od dnia 5 listopada 2007 r.), Naczelnika Wydziału (...) (od dnia 1 czerwca 2008 r.).

Do zakresu obowiązków powódki na stanowisku Naczelnika Wydziału (...), oprócz ogólnie pojętego zarządzania podległymi pracownikami, należało m.in. przygotowywanie informacji dla Rady Oddziału w zakresie właściwości merytorycznej Wydziału, w szczególności dotyczących realizacji umów o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej, przeprowadzanie kontroli merytorycznej dowodów księgowych z tytułu zakupu świadczeń opieki zdrowotnej,

tworzenie i akceptacja wniosków o wydanie zgody Dyrektora D. (...), bieżący nadzór nad funkcjonowaniem oraz realizacją zadań w podległych komórkach organizacyjnych zgodnie z przyjętym Regulaminem organizacyjnym D. (...), wykonywanie innych czynności zaleconych przez przełożonego w obszarze spraw należących do Wydziału (...).

Bezpośrednim przełożonym powódki był Zastępca Dyrektora Oddziału ds. (...).

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 10 166,55 zł brutto (7 150,17 zł netto).

**Dowód:** Akta osobowe powódki ( w załączeniu do akt sprawy), w tym:

- umowa o pracę na okres próbny z dn. 05.09.2001 r.;
- umowa o pracę na czas określony z dn. 30.11.2001 r.;
- umowa o pracę na czas określony z dn. 29.11.2002 r.;
- pismo Dyrektora D. (...) we W. z dn. 13.11.2003 r.;
- porozumienie zmieniające do umowy o pracę z dn. 05.11.2007 r.;
- porozumienie zmieniające do umowy o pracę z dn. 02.06.2008 r.;
- zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności z dn. 13.10.2014 r.

Zaświadczenie o wysokości zarobków z dn. 11.01.2017 r. (k. 144)

Zarządzeniem Nr (...) Dyrektora D. (...) z dnia 14 listopada 2011 r. w (...) Oddziale Wojewódzkim (...) wprowadzony został Kodeks Etyki.

W Kodeksie Etyki przewidziano m.in., iż praca dla firmy nie powinna być wykorzystywana dla korzyści prywatnych lub osobistych, a pracownicy winni unikać wszelkich sytuacji, które mogą tworzyć lub nawet tylko sprawiać wrażenie, że powstaje konflikt między interesami osobistymi a interesami firmy (§ 4). Polityka personalna opierać się ma na kryterium uzdolnień i wydajności, włączając w to nabór pracowników, awanse, szkolenie i rozwój, wynagradzanie oraz działania dyscyplinujące (§ 5). Każdy pracownik zajmujący stanowisko kierownicze winien spełniać rolę wzoru i przewodnika dla pracowników, dlatego też oczekuje się od niego tworzenia etycznego środowiska pracy (§ 6). Kierownicy winni w szczególności: dawać dobry przykład (wskazywać, jak postępować uczciwie), obiektywnie określać zadania oraz zakres odpowiedzialności i samodzielności pracownika, obiektywnie oceniać, nagradzać oraz awansować, z uwzględnieniem indywidualnych predyspozycji pracownika oraz potrzeb Oddziału, dbać o to, aby podwładni posiadali właściwą wiedzę oraz środki do efektywnej pracy, uświadamiać podwładnym konieczność wymiany informacji przy realizacji zadań, dbać o współpracę w kierowanym zespole, być dostępnym dla pracowników, uważnie ich słuchać, pomagać, wyjaśniać wątpliwe kwestie, dawać możliwość rozwoju, zachęcając do: udziału w szkoleniach, samokształcenia, przyjmowania nowych wyzwań zawodowych, szanować pracowników, dostrzegać osiągnięcia oraz pozytywne zachowanie, nie podważać ich autorytetu (§ 6).

**Dowód:** Zarządzenie Nr (...) Dyrektora D. (...) z dn. 14.11.2011 r. w sprawie wprowadzenia do stosowania w D. (...) Kodeksu Etyki, wraz z załącznikiem (k. 75 – 81)

Zarządzeniem Nr (...) Prezesa (...) z dnia 18 grudnia 2013 r. wprowadzono w NFZ Kodeks dobrych praktyk i zasad etycznego postępowania.

W Kodeksie... przewidziano m.in., że relacje pracowników NFZ oparte są na wzajemnym szacunku, równoprawności, koleżeństwie oraz wzajemnej pomocy i dzieleniu się doświadczeniami zawodowymi i wiedzą. Pracownik NFZ w szczególności traktuje wszystkich z szacunkiem i uprzejmością oraz zapobiega powstawaniu konfliktów w pracy (§ 3). Kadra kierownicza NFZ efektywnie i racjonalnie zarządza posiadanymi zasobami kadrowymi i czasem pracy

podległych pracowników, udziela informacji, wyjaśnień i wskazówek podległym pracownikom odnośnie sposobu realizacji zleconych zadań, zapobiega powstawaniu konfliktów w zespole pracowników i dba o właściwą atmosferę w pracy, dba o rozwój zawodowy swoich podwładnych, zapobiega przypadkom nepotyzmu w pracy, w tym w szczególności możliwości powstania podległości służbowej między małżonkami, osobami pozostającymi w faktycznym pożyciu oraz pozostającymi ze sobą w stosunku pokrewieństwa do drugiego stopnia włącznie lub powinowactwa pierwszego stopnia oraz w stosunku przysposobienia, opieki lub kurateli, swoim zachowaniem, kulturą osobistą i profesjonalizmem daje przykład zachowań podległym pracownikom (§ 6).

**Dowód:** Zarządzenie Nr (...) Prezesa NFZ z dn. 18.12.2013 r. w sprawie Kodeksu dobrych praktyk i zasad etycznego postępowania w Narodowym Funduszu Zdrowia, wraz z załącznikiem (k. 82 – 91)

Zarządzeniem Nr (...) Dyrektora D. (...) z dnia 27 maja 2015 r. w (...) Oddziale Wojewódzkim (...) wprowadzona została Procedura przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu w (...) Oddziale Wojewódzkim (...).

Celem wprowadzenia Procedury... była ochrona wszystkich pracowników D. (...) przed mobbingiem, dyskryminacją lub molestowaniem seksualnym w miejscu pracy lub w związku z pracą (§ 1). W celu przeciwdziałania powyższym zjawiskom przewidziano w Procedurze... powołanie takich organów przeciwmobbingowych jak mąż zaufania i komisja antymobbingowa (§ 7). Do zadań męża zaufania należało w szczególności przyjmowanie zgłoszeń przypadków mobbingu lub molestowania seksualnego, dokonywanie wstępnej oceny zgłoszeń oraz prowadzenie wstępnych rozmów z osobami zgłaszającymi przypadku mobbingu lub molestowania seksualnego, składanie raportów z prowadzonej działalności na żądanie pracodawcy, koordynowanie i nadzorowanie realizacji zadań prewencyjnych, organizacja techniczna wykonywania działań interwencyjnych (§ 8 ust. 8). Mąż zaufania rozpatrywał jedynie zgłoszenia pisemne. Bezpośredni nadzór nad działalnością męża zaufania sprawował pracodawca (§ 8 ust. 9).

Komisja antymobbingowa składać się miała z czterech członków, w tym męża zaufania (§ 9). Postępowanie przed komisją miało charakter poufny (§ 11).

**Dowód:** Zarządzenie nr (...) Dyrektora D. (...) z dn. 27.05.2015 r. w sprawie wprowadzenia do stosowania Procedury przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu w (...) Oddziale Wojewódzkim (...), wraz z załącznikiem (k. 62 – 74)

Zarządzeniem Nr (...) Dyrektora D. (...) z dnia 8 września 2015 r. H. T. powołana została w (...) Oddziale Wojewódzkim (...) na męża zaufania. Jednocześnie powołana została Komisja A., w skład której weszli: J. T. (1) (przedstawiciel pracodawcy i osoba kierująca pracami komisji), H. T. (Mąż Zaufania), E. B. (1) (wybrana w drodze wyborów), A. Z. (wybrana w drodze wyborów).

Mąż Zaufania i Komisja A. realizowali zadania określone w Procedurze przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu w D. (...), stanowiącej załącznik do Zarządzenia Nr 67.2015 Dyrektora D. (...) z dnia 27 maja 2015 r.

Mąż zaufania mógł wszcząć postępowanie jedynie na pisemny wniosek pracownika.

**Dowód:** Zarządzenie Nr (...) Dyrektora D. (...) z dn. 08.09.2015 r. w sprawie powołania w D. (...) Męża Zaufania oraz Komisji A. (k. 61)

Zeznania świadka H. T. (k. 188; płyta CD)

U strony pozwanej obowiązywała procedura corocznego poddawania ocenie pracowników zatrudnionych na stanowisku kierowniczym. Ocenie podlegały następujące obszary: wiedza i umiejętności merytoryczne (posiadanie wiedzy i doświadczenia niezbędnego do wykonywania pracy na danym stanowisku, umiejętność ich wykorzystywania, dzielenie się nimi, znajomość Instytucji), współpraca (umiejętność współpracy z innymi w zespole, umiejętność dzielenia się informacjami, świadomość współzależności stanowisk pracy, gotowość do pomagania innym

współpracownikom, umiejętność zachowania się w sytuacjach konfliktowych), poziom realizowanych zadań (umiejętność wykonywania swoich zadań terminowo i starannie, mała ilość popełnianych błędów, efektywne wykorzystywanie czasu pracy, zaangażowanie w wykonywanie swoich obowiązków, jakość realizowanych zadań przez komórkę organizacyjną), komunikacja (umiejętność jasnego i precyzyjnego przekazywania informacji, umiejętność aktywnego słuchania, dbałość o zrozumienie, dbałość o swobodny przepływ informacji w komórce organizacyjnej i pomiędzy komórkami), kultura osobista (przestrzeganie standardu ubioru, stosowanie ogólnie przyjętych norm kulturowych i społecznych, dyskrecja w relacjach pracownik – podwładny), organizacja pracy (umiejętność planowania, ustalania priorytetów, elastyczność w realizacji zaplanowanych działań, dbałość o porządek i powierzony sprzęt, nastawienie na zwiększanie efektywności wykonywanej pracy swojej i podległej komórki organizacyjnej), elastyczność, innowacyjność, chęć rozwoju (dbanie o własny rozwój zawodowy oraz o rozwój podwładnych, gotowość do wdrażania zmian, inicjowanie zmian podnoszących efektywność pracy), kontrola (monitorowanie i egzekwowanie realizacji celów, ocenianie efektywności pracy, eliminowanie błędów, zagrożeń w realizacji celów), delegowanie (przekazywanie pracownikowi odpowiedzialności oraz uprawnień do wykonywania zadań, precyzyjne określenie celu i zakresu delegowanych zadań), umiejętność podejmowania decyzji (adekwatne, terminowe podejmowanie decyzji, znajomość i branie odpowiedzialności za konsekwencje podejmowanych decyzji), umiejętność budowania zespołu (przewidywanie i rozwiązywanie konfliktów, promowanie idei pracy zespołowej, adekwatne rozdzielanie ról i zadań, dbałość o atmosferę pracy w zespole).

W 2015 r. ocenie dodatkowo podlegał obszar zarządzania kryzysem (adekwatne reagowanie w sytuacji kryzysowej, budowanie pozytywnej atmosfery, branie odpowiedzialności za podejmowane decyzje, adekwatna komunikacja, przewidywanie ryzyka) oraz motywowania (pobudzenie zaangażowania pracowników, tworzenie warunków, atmosfery zwiększającej zaangażowanie pracowników).

Obowiązywała pięciostopniowa skala oceny, tj. odpowiednio poziom: X - -, X -, X, X +, X + +.

W roku 2014 powódka została oceniona na poziomie X + w obszarze: współpraca, komunikacja, kultura osobista, kontrola, a w pozostałych obszarach na poziomie X + +.

W roku 2015 powódka została oceniona na poziomie X + w obszarze: współpraca, komunikacja, kultura osobista, kontrola, zarządzanie kryzysem, motywowanie, a w pozostałych obszarach na poziomie X + +.

**Dowód:** Arkusz oceny powódki w roku 2014 i 2015 (k. 106 – 125)

U strony pozwanej działa Związek Zawodowy (...) Ubezpieczenia Zdrowotnego przy D. (...) (którego przewodniczącą jest H. T.), Komisja Zakładowa (...) Oddział (...) (której przewodniczącym jest E. B. (2)) oraz Związek Zawodowy Lekarzy Ubezpieczenia Zdrowotnego (którego przewodniczącym jest K. T.). Powódka nie korzystała z ochrony żadnej z w/w organizacji związkowych.

**Dowód:** Akta osobowe powódki (w załączeniu do akt sprawy), w tym:

- wystąpienie do związków zawodowych o informację o osobach korzystających z ich obrony z dn. 09.11.2016 r.;
- pismo Związku Zawodowego Lekarzy Ubezpieczenia Zdrowotnego z dn. 14.11.2016 r.;
- pismo Komisji Zakładowej (...) z dn. 15.11.2016 r.;
- pismo Związku Zawodowego (...) Ubezpieczenia Zdrowotnego z dn. 15.11.2016 r.

Zeznania świadka K. T. (k. 187v; płyta CD)

Zeznania świadka H. T. (k. 188; płyta CD)

W piśmie z dnia 29 października 2014 r. powódka, a także kierownicy działów: rozliczania umów, obsługi umów, planowania i analiz ekonomicznych oraz sekcji ds. rozliczeń migracji ubezpieczonych poinformowali W. N.,

ówczesną Dyrektora D. (...) o agresywnym i wulgarnym zachowaniu ze strony jednego z pracowników, R. P., wobec współpracowników i przełożonych.

Powódka pozostawała w konflikcie z R. P., gdyż nie akceptowała jego wymagań w stosunku do zakresu jego obowiązków związanych z archiwizacją dokumentacji, czego wyrazem był jawny konflikt i burzliwa rozmowa na jednym ze spotkań służbowych z udziałem powódki i R. P..

**Dowód:** Pismo z dn. 29.10.2014 r. (k. 164, 165)

Zeznania świadka R. P. (k. 188v; płyta CD)

Jako Naczelnik Wydziału (...) powódka była przełożoną m.in. Ż. B. (do sierpnia 2009 r.), L. W. (do 2015 r.), M. P. (do dnia rozwiązania stosunku pracy z powódką), M. S. (do dnia rozwiązania stosunku pracy z powódką), J. T. (2) (do 2015 r.). W ocenie podwładnych powódki atmosfera w Wydziale była bardzo napięta.

Powódka miała w zwyczaju wzywać podwładnych do swojego gabinetu i przepytывать ich ze znajomości brzmienia przepisów. Podwładni powódki nie znali terminu, w którym zostaną przez powódkę wezwani. Przepytывanie dotyczyło w szczególności pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas określony, których okres obowiązywania miał się niebawem zakończyć. Z gabinetu powódki, po rozmowach z powódką, pracownicy wychodzili zestresowani, niektórzy nawet płakali. Rozmowy z powódką tzw. „przepytывani” odbywały się w atmosferze bardzo dużego napięcia psychicznego, pracownicy nie mieli swobody w zakresie wypowiedzania się, nie potrafili wyrazić swoich racji, gdyż czuli się przez powódkę zastraszeni. Tak odpytywane były m.in. Ż. B., M. S.. W rozmowach z pracownikami, w trakcie których powódka sprawdzała ich wiedzę, uczestniczyła niekiedy przełożona powódki, I. S. (1).

Powódka nie udzielała podwładnym informacji zwrotnej na temat tego, co wykonują dobrze, a z czym mają problemy.

Na sprzeciw podwładnych powódka reagowała stwierdzeniem, że jeśli komuś nie podoba się praca w Wydziale, to może się zwolnić. Powódka mówiła do Ż. B., że podwładna nie jest mile widziana w Wydziale, zaś do L. W., że ten jest leniwy i nieprzydatny do pracy w Wydziale.

Zdarzyło się, że powódka powiedziała do pracowników w pokoju zajmowanym m.in. przez M. P., by ci „nie byli mułami”.

Podwładni powódki bali się poprosić ją o pomoc w sprawach służbowych. Ponadto podwładni, m.in. M. P., nie mogli proponować własnych rozwiązań i występować z inicjatywą, lecz mieli wyłącznie wykonywać polecenia powódki.

Powódka dzwoniła do M. S., która była nieobecna w pracy z uwagi na ciężę, by pracownica określiła ile dni będzie na zwolnieniu. W miejsce M. S. powódka zatrudniła K. S., swoją siostrzenicę.

Powódce zdarzało się stosować wobec pracowników określenia wulgarnie i obraźliwe. W taki sposób powódka zwracała się np. do M. S.. M. S. doznała wskutek zachowania powódki rozstroju zdrowia, zarówno psychicznego jak i fizycznego.

Bezpośrednia przełożona M. S. i J. T. (2), I. S. (1), pozostaje w koleżeńskich relacjach z powódką.

**Dowód:** Zeznania świadka Ż. B. (k. 187; płyta CD)

Zeznania świadka L. W. (k. 188v; płyta CD)

Zeznania świadka M. P. (k. 189; płyta CD)

Zeznania świadka M. S. (k. 189; płyta CD)

Zeznania świadka J. T. (2) (k. 189v; płyta CD)

Częściowo zeznania I. S. (1) (k. 206v; płyta CD)

Częściowo zeznania powódki (k. 217; płyta CD)

M. P. zatrudniona była u strony pozwanej w Wydziale E. – Finansowym od 2001 r. Przez cały okres zatrudnienia M. P. zajmowała stanowisko specjalisty i nie awansowała na wyższe stanowisko. W podobnej sytuacji była pani H..

**Dowód:** Zeznania świadka M. P. (k. 189; płyta CD)

Istniała także grupa podwładnych powódki, do których powódka nie przejawiała negatywnego nastawienia. W grupie tej znajdowały się osoby z rodziny powódki oraz jej znajomi. Powyższe zachowanie powódki powodowało nieprzyjemną atmosferę w grupie pracowniczej. Powódka bowiem w stosunku do jednych pracowników zachowywała się

w sposób koleżeński i pomocny, natomiast w stosunku do innych pracowników w sposób antypatyczny.

**Dowód:** Zeznania świadka L. W. (k. 188v; płyta CD)

Zeznania świadka M. P. (k. 189; płyta CD)

Zeznania świadka M. S. (k. 189; płyta CD)

Zeznania świadka J. T. (2) (k. 189v; płyta CD)

Częściowo zeznania powódki (k. 217; płyta CD)

Pracownicy Wydziału (...) sygnalizowali nieprawidłowości w zachowaniu powódki K. T. w 2015 r., a H. T. już w 2008 r.

Początkowo informacje były przekazywane jedynie ustnie. Pracownicy bali się konsekwencji pisemnego zgłoszenia skargi na powódkę. M. S. i J. T. (2) wyjaśniały H. T., że nie są w stanie dalej funkcjonować w takiej atmosferze w Wydziale.

Pracownice nie chciały złożyć oficjalnego wniosku o wszczęcie postępowania wobec powódki z obawy o utratę pracy. Brak oficjalnej i pisemnej skargi uniemożliwił H. T. jako mężowi zaufania wszczęcie postępowania przez komisję antymobbingową.

K. T. już w 2015 r. przekazywał informacje dostarczone przez podwładnych powódki przełożonej powódki E. U., która rozmawiała z powódką na temat jej sposobu zachowania. Powódka po rozmowie z nią nie zmieniła swojego postępowania wobec pracowników.

W październiku 2016 r. pracownicy Wydziału sporządzili pismo, w którym opisali, w jaki sposób zachowuje się wobec nich powódka, a następnie podpisali pismo i przekazali K. T., który na jego podstawie sporządził notatkę służbową.

Pod pismem przekazanym K. T. podpis złożyli: L. W., Ż. B., M. S., J. T. (2), M. P., A. J..

Notatkę służbową K. T. przekazał Dyrektorowi Naczelnemu w dniu 21 listopada 2016 r.

W przedmiotowej notatce K. T. powielił opis zachowania powódki, przedstawiony w skardze sporządzonej przez pracowników, tj. wskazał, że powódka:

1. dokonywała napaści słownych, wyzywała pracowników;
2. zastraszala pracowników zwrotami „jak ci się nie podoba to możesz się zwolnić” lub „nie życzę sobie obecności pani w tym dziale i nie widzę możliwości współpracy z panią”;
3. celowo wyeliminowała pracowników poprzez nieawansowanie ich na wyższe stanowiska;

4. krzyczała na pracowników również w obecności innych;
5. uporczywie nękała pracowników, np. poprzez wielokrotne poprawianie pism, które wychodziły z Wydziału;
6. stosowała terror psychiczny poprzez wrogie zachowanie i uniemożliwianie przedstawiania swoich racji, co powodowało u pracowników rozstroje nerwowe, depresję itp.;
7. łamała zasady równego traktowania w zatrudnieniu poprzez uporczywe nękanie wieloletnich pracowników tak, by sami się zwolnili lub przenieśli do innych wydziałów, aby w ich miejsce zatrudnić kogoś ze swojej rodziny;
8. ciągle krytykowała, groziła poprzez ustne pogróżki, aluzje.

**Dowód:** Zeznania świadka K. T. (k. 187v; płyta CD)

Zeznania świadka H. T. (k. 188; płyta CD)

Zeznania świadka J. T. (2) (k. 189v; płyta CD)

Zeznania świadka M. D. (k. 208; płyta CD)

Notatka służbowa z dn. 21.11.2016 r. (k. 142)

Pismo pracowników (k. 143)

Przełożone powódki, W. N. i M. D., nie były świadome sytuacji panującej w Wydziale. Jedynie M. D. wiedziała, że pracownicy innych wydziałów skarżą się na zachowania powódki. Podwładni powódki nie zgłaszali swoich zastrzeżeń do przełożonej powódki. Podwładni pracownicy nie zgłaszali swoich zastrzeżeń do pracy powódki gdyż uważali, że powódka jest w bardzo dobrych stosunkach towarzyskich z przełożonymi i zgłaszając zastrzeżenia do pracy powódki do jej przełożonych będą narażeni na negatywne tego konsekwencje.

**Dowód:** Zeznania świadka W. N. (k. 190v; płyta CD)

Zeznania świadka E. U. (k. 190v; płyta CD)

Zeznania świadka M. D. (k. 206; płyta CD)

Oświadczeniem z dnia 28 listopada 2016 r., wręczonym powódce w tym samym dniu, pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę zawartą w dniu 29 listopada 2002 r. Okres wypowiedzenia upływał z dniem 28 lutego 2017 r. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał utratą zaufania, a mianowicie: niestosowne zachowanie w stosunku do podległych pracowników, zastraszanie tekstami typu „jak się nie podoba to możesz się zwolnić”, celowe eliminowanie niektórych pracowników poprzez nieawansowanie na wyższe stanowiska. Wrogie zachowanie wobec pracowników i uniemożliwianie przedstawienia swoich racji, co powodowało rozstroje nerwowe pracowników, a tym samym obniżoną koncentrację w trakcie wykonywania pracy. Powyższe stanowi naruszenie Kodeksu dobrych praktyk i zasad etycznego postępowania w Narodowym Funduszu Zdrowia oraz Kodeksu Etyki D. (...).

Dokument wypowiedzenia został sporządzony przez B. K., Naczelnika Wydziału Kadr i (...), na polecenie Dyrektora i na podstawie jego notatek.

Dyrektor strony pozwanej A. O. podjął decyzję o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę, gdyż dwa związki zawodowe przedstawiły pracodawcy okoliczności przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Dyrektor strony pozwanej uznał, że są to wiarygodne informacje, gdyż zazwyczaj, zgodnie z jego doświadczeniem, związki zawodowe nie działają wspólnie, są względem siebie konkurencyjne, a w tym przypadku przedstawiciele dwóch konkurujących ze sobą związków zawodowych złożyły zgodną informację dotyczącą bardzo negatywnego zjawiska u strony pozwanej.



Dokument wypowiedzenia został powódce wręczony przez B. K. i D. K.. Sporządzenie i wręczenie powódce wypowiedzenia poprzedzone zostało zasięgnięciem przez pracodawcę informacji o podleganiu przez powódkę ewentualnej ochronie związkowej.

Aktualnie atmosfera w pracy Wydziału poprzednio zarządzanego przez powódkę jest bardzo dobra. Praca pracowników jest na tym samym poziomie merytorycznym.

W czasie, gdy powódka była Naczelnikiem podległego jej wydziału pracownicy przebywali na zwolnieniach lekarskich. Obecnie nie ma tego problemu.

**Dowód:** Wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia z dn. 28.11.2016 r. (w aktach osobowych powódki – w załączeniu do akt sprawy)

Wystąpienia do organizacji związkowych, odpowiedzi organizacji związkowych (w aktach osobowych powódki – w załączeniu do akt sprawy)

Zeznania świadka B. K. (k. 190; płyta CD)

Zeznania świadka D. K. (k. 190; płyta CD)

Przesłuchanie w charakterze strony pozwanej A. O. (k. 217; płyta CD)

### **Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwo podlegało oddaleniu w całości jako bezzasadne.

Podstawę materialną roszczeń powódki stanowi art. 45 § 1 Kodeksu pracy, zgodnie z którym pracownik, który uważa, że wypowiedzenie mu umowy o pracę na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu tych umów, może domagać się przed sądem pracy orzeczenia o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47<sup>1</sup> k.p.).

Celem postępowania w niniejszej sprawie było zatem ustalenie, czy strona pozwana dokonując wypowiedzenia powódce stosunku pracy, uczyniła to w sposób prawidłowy, dochowując wymogów formalnych, i czy wskazane w wypowiedzeniu przyczyny rozwiązania stosunku pracy łączącego powódkę z pozwaną były konkretne, jasne, zrozumiałe dla powódki i rzeczywiste.

Sąd zważył w pierwszej kolejności, że strona pozwana dochowała wszelkich wymaganych prawem wymogów formalnych, dotyczących wypowiedzania umów o pracę na czas nieokreślony. Oświadczenie pracodawcy zostało złożone w formie pisemnej, do czego zobowiązuje art. 30 § 3 k.p., a ponadto zawierało pouczenie o przysługującym powódce prawie odwołania do sądu pracy. Nie zostały także naruszone przepisy o szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem, a wręczenie powódce wypowiedzenia poprzedzone zostało przeprowadzeniem konsultacji związkowych.

W świetle art. 30 § 4 Kodeksu pracy w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Podana przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna jest rozpatrywana przez sąd pracy w dwóch aspektach. Po pierwsze, sąd pracy winien ustalić, czy wskazana przyczyna była rzeczywista i konkretna.

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, iż 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 1997r., I PKN 315/97, OSNP 1998/14/427).

Z kolei w wyroku z dnia 13 października 1999 r. (I PKN 304/99, OSNAPiUS 2001, nr 4, poz. 118) Sąd Najwyższy wskazał, że 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. Brak wskazania przyczyny jest natomiast naruszeniem przepisów prawa, co skutkuje niezgodnością wypowiedzenia z prawem.

Po ustaleniu, że wskazana przez pracodawcę przyczyna jest rzeczywista i konkretna, sąd pracy winien zbadać, czy przyczyna ta jest ponadto uzasadniona, tj. czy istniały racjonalne przesłanki do wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę. Wypowiedzenie może być bowiem uznane za nieskuteczne również wówczas, gdy nie jest ono uwarunkowane ani potrzebami pracodawcy, ani okolicznościami dotyczącymi osoby pracownika.

W niniejszej sprawie strona pozwana zredagowała treść oświadczenia o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę w ten sposób, iż wskazała, że nadrzędną przyczyną rozwiązania umowy o pracę w tym trybie jest utrata zaufania pracodawcy do powódki. W dalszej części wypowiedzenia strona pozwana uzasadniła powyższy zarzut, wskazując, iż do utraty zachowania doszło wskutek niestosownego zachowania w stosunku do podległych pracowników, zastraszania słowami „jak się nie podoba to możesz się zwolnić”, celowego eliminowania niektórych pracowników poprzez nieawansowanie na wyższe stanowiska, wrogiego zachowania wobec pracowników i uniemożliwiania przedstawienia swoich racji (co powodowało rozstroje nerwowe pracowników, a tym samym obniżoną koncentrację w trakcie wykonywania pracy). W treści wypowiedzenia wskazano ponadto, że Powyższe stanowi naruszenie Kodeksu dobrych praktyk i zasad etycznego postępowania w Narodowym Funduszu Zdrowia oraz Kodeksu Etyki D. (...).

Wbrew zarzutom powódki w ocenie Sądu tak wskazana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę jest skonkretyzowana w stopniu, który umożliwia pracownikowi odszyfrowanie zarzutu kierowanego przez pracodawcę oraz zrozumienie motywów, jakimi kierował się pracodawca podejmując decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy. Podkreślić należy bowiem, że choć w orzecznictwie Sądu Najwyższego nie uznaje się za spełnienie wymogu konkretności użycia w treści wypowiedzenia ogólnych sformułowań, takich jak niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych czy utrata zaufania do pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2001 r., sygn. akt I PKN 726/00, *Legalis*), to jednak z drugiej strony wskazuje się, że wymóg podania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat, a także wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Wymóg konkretności może być spełniony np. poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2011 r., sygn. akt I PK 152/10, *Legalis*).

Analiza treści wręzonego powódce wypowiedzenia umowy o pracę prowadzi do konstatacji, iż pracodawca w zasadzie odwołał się do konkretnych, rzeczywistych zachowań powódki, a nie sprecyzował jedynie tego, w stosunku do jakich pracowników powódka zachowywała się w zarzucany jej sposób, i kiedy dokładnie miało to miejsce. Sąd doszedł również do przekonania, iż powódka, świadoma swojego sposobu zachowania i stosunku do podległych pracowników, z łatwością mogła odnieść wskazane przez pracodawcę zarzuty do określonych sytuacji i konkretnych podwładnych. Powyższej oceny Sąd dokonał po przeprowadzeniu postępowania dowodowego w niniejszej sprawie, na podstawie

którego Sąd bezspornie ustalił, iż powódka w istocie przejawiała względem podległych pracowników zachowania takie, jak wskazał pracodawca w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, a ponadto, że E. U., ówczesna przełożona powódki, rozmawiała z powódką na temat przekazanych przez K. T. informacji od podwładnych powódki.

Podkreślić należy raz jeszcze, że zgodnie z ugruntowanymi poglądami Sądu Najwyższego warunek wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy. Skoro więc w niniejszej sprawie pracodawca odwołał się do kategorii zdarzeń, a z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia były powódce znane, to tak ujęta przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie potwierdza zarzutu braku konkretyzacji. Przyczyna wypowiedzenia dokonanego przez stronę pozwaną mogłaby zostać uznana przez Sąd za lakoniczną i ogólnikową wówczas, gdyby pracodawca powołał się jedynie na utratę zaufania do powódki, nie uzasadniając tej okoliczności w żaden sposób. Powołanie się przez pracodawcę na utratę zaufania i wskazanie okoliczności, które legły u jej podstaw, spełnia w ocenie Sądu wymagania co do formy wypowiedzenia w zakresie określonym w art. 30 § 4 k.p.

Na marginesie Sąd wskazuje, że brak podania przez pracodawcę personaliów podwładnych powódki, w stosunku do których powódka przejawiała zachowania zarzucane jej przez pracodawcę, był uzasadniony z punktu widzenia ochrony interesu tych pracowników w razie ewentualnego nieskutecznego rozwiązania stosunku pracy łączącego strony. Strona pozwana miała bowiem prawo, a wręcz obowiązek, zapewnić pracownikom tajemnicę wypowiedzi, szczególnie w świetle stawianych powódce zarzutów niestosownego i wrogiego zachowania wobec tych osób.

Co się zaś tyczy rzeczywistości wskazanych przez pracodawcę przyczyn, dla których pracodawca utracił zaufanie do powódki, i które tym samym stanowiły podstawę podjęcia decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę wskazać należy, że przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe wykazało, że powódka w istocie dopuszczała się nieprawidłowych zachowań w stosunku do swoich podwładnych.

Jak zeznali jednoznacznie świadkowie Ż. B., L. W., M. P., M. S. i J. T. (2), powódka miała w zwyczaju wzywać podwładnych do swojego gabinetu i przepytywać ich ze znajomości brzmienia przepisów. Podwładni powódki nie znali terminu, w którym zostaną przez powódkę wezwani. Przepytywanie dotyczyło w szczególności pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas określony, których okres obowiązywania miał się niebawem zakończyć. Z gabinetu powódki pracownicy wychodzili zestresowani, niektórzy nawet płakali. W rozmowach z pracownikami, w trakcie których powódka sprawdzała ich wiedzę, uczestniczyła niekiedy przełożona powódki, I. S. (1). Opisane „odpytywania” przebiegały w negatywnej i stresującej dla pracowników atmosferze, a od wyniku uzyskanego przez pracownika zależało ewentualne zawarcie kolejnej umowy o pracę.

Powódka nie udzielała podwładnym informacji zwrotnej na temat tego, co wykonują dobrze, a z czym mają problemy. Na sprzeciw podwładnych powódka reagowała stwierdzeniem, że jeśli komuś nie podoba się praca w Wydziale, to może się zwolnić. Powódka mówiła do Ż. B., że podwładna nie jest mile widziana w Wydziale, zaś do L. W., że ten jest leniwy i nieprzydatny do pracy w Wydziale.

Powódka stosowała wobec podwładnych określeń obraźliwych i ubliżających. Zdarzyło się, że powódka powiedziała do pracowników w pokoju zajmowanym m.in. przez M. P., by ci „nie byli mułami”. Ponadto powódka stosowała takie zwroty jak „idioci” czy „debile”. M. S. doznała wskutek opisanego zachowania powódki rozstroju zdrowia, zarówno psychicznego jak i fizycznego.

Z uwagi na powyższe podwładni powódki bali się poprosić ją o pomoc w sprawach służbowych. Ponadto podwładni, m.in. M. P., nie mogli proponować własnych rozwiązań i występować z inicjatywą, lecz mieli wyłącznie wykonywać polecenia powódki.

W miejsce M. S., przebywającej na zwolnieniu lekarskim z uwagi na ciążę, powódka zatrudniła K. S., swoją siostrzenicę, która w niedalekim odstępie czasowym od momentu zatrudnienia została awansowana. Istnieli zaś pracownicy (m.in. M. P.), którzy nie byli awansowani mimo wieloletniego świadczenia pracy na rzecz strony pozwanej.

Opisane przez świadków zachowania powódki jednoznacznie wskazują, że w rzeczywistości powódka zachowywała się w stosunku do podległych pracowników wrogo i niestosownie (używanie wobec pracowników wyrażen obraźliwych, ubliżających), stosowała wobec podwładnych argument, że jeśli mają zastrzeżenia co do pracy powódki bądź całego Wydziału, to mogą się zwolnić, nie awansowała niektórych z pracowników (m.in. M. P., mimo jej wieloletniego zatrudnienia u strony pozwanej), uniemożliwiała pracownikom przedstawianie swoich racji i oczekiwała, że ci będą bezkrytycznie i bezrefleksyjnie wykonywać jej polecenia. Postępowanie dowodowe przeprowadzone w niniejszej sprawie potwierdziło także, że stosunek powódki wobec podległych jej pracowników przynajmniej w przypadku jednego pracownika, M. S., wywołał rozstrój zdrowia, zarówno fizycznego jak i psychicznego. Zachowanie powódki stanowiło też niewątpliwie naruszenie Kodeksu dobrych praktyk i zasad etycznego postępowania Narodowym Funduszu Zdrowia (w szczególności jego § 6, poprzez nieudzielanie podwładnym informacji i wskazówek, brak dbałości o właściwą atmosferę w miejscu pracy, brak dbałości o rozwój zawodowy pracowników oraz dawanie swoim zachowaniem i kulturą osobistą negatywnego przykładu) oraz Kodeksu Etyki D. (...) (w szczególności jego § 6, poprzez pełnienie roli negatywnego wzoru dla podwładnych, przejawianie braku szacunku wobec pracowników oraz podważanie ich autorytetu).

Rozważając zasadność rozwiązania stosunku pracy z przyczyn podanych przez pracodawcę w oświadczeniu z dnia 28 listopada 2016 r. należy mieć na uwadze utrwalony już w doktrynie i orzecznictwie prawa pracy pogląd, zgodnie z którym rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest podstawowym sposobem zakończenia stosunku pracy, a przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć nadzwyczajnej doniosłości ani wagi (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 1979 r., sygn. akt I PRN 32/79, LEX nr 14491; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., sygn. akt I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997, nr 10, poz. 163; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., sygn. akt I PKN 419/97, LEX nr 33895). Sąd Rejonowy w pełni podziela pogląd, że pracodawca ma prawo do swobodnego doboru kadry pracowniczej i jeśli uzna, że dana osoba nie spełnia jego oczekiwań, a oczekiwania te może spełnić inny bądź nowy pracownik – wówczas wypowiedzenie umowy o pracę będzie uzasadnione.

Nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę. Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony może bowiem 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. W związku z tym, że Kodeks pracy nie zawiera katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzenie 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.

W doktrynie i orzecznictwie w obrębie przyczyn będących podstawą wypowiedzenia umowy o pracę wyróżnia się nie tylko nieprawidłowe wykonywanie obowiązków przez pracownika, ale także m.in. naruszenie przez pracownika zasad współżycia społecznego. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lutego 1997 r., sygn. akt I PKN 15/97, OSNAPiUS 1997, nr 20, poz. 400; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2008 r., sygn. akt I PK 2/08, Legalis). W uzasadnieniu drugiego z cytowanych wyroków Sąd Najwyższy wskazał, że obowiązek pracownika przestrzegania zasad współżycia społecznego jest prawnym obowiązkiem stosowania norm o charakterze pozaprawnym, zwłaszcza norm moralnych, obyczajowych, etycznych i zwyczajów. Dalej Sąd Najwyższy podkreślił, że odesłanie w art. 100 § 2 pkt 6 k.p. do przestrzegania tych norm w zakładzie pracy oznacza nie tylko tyle, że pracownik ma obowiązek ich stosowania w jednostce organizacyjnej będącej miejscem pracy, ale także to, że pracownik ma obowiązek stosowania się do reguł zachowania akceptowanych przez społeczność zakładową, co służy zapewnieniu kształtowania dobrej atmosfery w miejscu pracy, wpływającej na prawidłową i niezakłóconą współpracę między pracownikami. Podobnie w uzasadnieniu wyroku z dnia 29 czerwca 2005 r. (sygn. akt I PK 290/04, OSNP 2006/9-10/149) Sąd Najwyższy podał, że zgodnie z art. 100 § 1 k.p. pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz w szczególności przestrzegać zasad współżycia społecznego (§ 2 pkt 6). Obowiązek wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego spoczywa także na pracodawcy (art. 94 pkt 10 k.p.). Zachowanie (...) polegające na ubliżaniu współpracownikom (...), używaniu wobec nich wyzwisk, nie mieści się w kategorii ani przestrzegania zasad współżycia

społecznego, ani w kategorii sumiennego i starannego wykonywania pracy (...) Jeżeli zatem pracodawca, zgodnie z art. 94 pkt 10 k.p. ma obowiązek wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego, a obowiązek poszanowania przez niego godności i innych dóbr osobistych pracownika podniesiony jest do rangi podstawowych zasad prawa pracy (art. 11<sup>1</sup> k.p.), to zobowiązany jest także do podjęcia takich działań, które niepożądanym zjawiskom w procesie pracy położą kres, włącznie z niezwłocznym rozwiązaniem umowy o pracę z tym pracownikiem, który prawidłowy proces pracy zakłóca.

Odnosnie zaś utraty zaufania jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy Sąd Najwyższy wskazywał, że utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Wynika z tego, że nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 grudnia 2004 r., sygn. akt III PK 68/04, Legalis).

Podkreślić należy przy tym, że w stosunku do kategorii pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych lub samodzielnych należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie, bowiem tym pracownikom stawiane są wyższe wymagania niż pozostałym (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., sygn. akt III PZP 10/85, Legalis).

Nie budzi wątpliwości Sądu, że zachowanie powódki, polegające na ublizaniu współpracownikom, deprecjonowaniu ich pracy czy używaniu wobec nich sformułowań godzących w ich dobra osobiste nie mieści się w kategorii sumiennego i starannego wykonywania pracy ani przestrzegania w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego, a tym samym – stanowi ono naruszenie obowiązków pracowniczych. Podkreślić należy przy tym, że w sprawie, w której czyni się pracownikowi zarzut naruszenia zasad współzycia społecznego w zakładzie pracy, skutek jego postępowania stwarzającego napięcia, konflikty i zagrożenia spokoju, istotne jest przede wszystkim to, czy przypisywane pracownikowi postępowanie miało miejsce i jakie wywołało skutki. Nie mają natomiast większego znaczenia intencje pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lutego 1997 r., sygn. akt I PKN 15/97, Legalis).

Co prawda w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca nie powołał się wprost na naruszenie przez powódkę zasad współzycia społecznego, to jednak, w ocenie Sądu, wymienione przez pracodawcę zachowania powódki składają się na właśnie takie naruszenie. W świetle zaś cytowanego wyżej orzeczenia wskazać należy, że, wobec ustalenia przez Sąd, iż zachowanie powódki stwarzało napięcie i zagrożenie spokoju w zakładzie pracy oraz naruszało zasady współzycia społecznego, bez znaczenia pozostają motywy, jakimi kierowała się powódka przyjmując tak negatywną postawę wobec podwładnych. Tym samym nawet okoliczność, że powódka we własnym mniemaniu zamierzała działać dla dobra zakładu pracy, eliminując podwładnych w ocenie powódki mniej zdolnych czy też posiadających mniejszy zasób wiedzy, nie usprawiedliwia w żaden sposób zachowania powódki.

Podkreślić należy dalej, że stosunek nadrzędności i podległości służbowej kreuje swoistą i hierarchiczną relację, która winna jednak opierać się na wzajemnym szacunku i współpracy. Bycie osobą przełożoną dla danej grupy pracowników nie może być akcentowane poprzez deprecjonowanie pracy podwładnych, podważanie ich autorytetu czy też okazywanie własnej niechęci. Stosunek podległości służbowej i swego rodzaju respekt wobec przełożonego winien u pracowników mu podlegających wynikać z bycia przez przełożonego wzorem, zarówno pod względem moralnym, jak i merytorycznym, nie zaś z wywoływania przez przełożonego poczucia zależności, zagrożenia i własnej przewagi. Obowiązek szanowania godności i innych dóbr osobistych człowieka ma zaś charakter powszechny i jako taki ciąży na każdym, niezależnie od istnienia ewentualnej relacji pracowniczej.

Bez znaczenia dla oceny zasadności wypowiedzenia pozostaje sygnalizowana przez słuchanych w niniejszej sprawie świadków – przełożonych powódkę, a także wynikająca z ocen rocznych okoliczność, zgodnie z którą jakość świadczonej przez powódkę pracy nie budziła zastrzeżeń. Należy bowiem pamiętać, że w razie postępowania sądowego sąd może oceniać zasadność złożonego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia tylko w granicach przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 1998 r., sygn. akt I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999, Nr 21, poz. 688 i wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15

października 1999 r., sygn. akt I PKN 319/99, OSNAPiUS 2001, Nr 5, poz. 152). W niniejszej sprawie zaś wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia nie odnosiła się do jakości świadczonej przez powódkę pracy, lecz do wskazanego negatywnego odnoszenia się do podwładnych powódki.

Świadkowie W. N., I. S. (2), E. U., M. D. i I. S. (1) wskazywały, że powódka była bardzo dobrym pracownikiem zarówno pod względem merytorycznym, jak i pod względem kompetencji kierowniczych. Podkreślić należy jednak, że zeznania w/w osób nie stoją w sprzeczności z zeznaniami tych ze słuchanych w sprawie świadków, którzy potwierdzili zarzuty stawiane powódce przez pracodawcę w treści wypowiedzenia umowy o pracę. Przełożeni powódki nie mieli bowiem wiedzy o negatywnej sytuacji, jaka panuje w kierowanym przez powódkę Wydziale, co sami przyznali, a co nie oznacza automatycznie, że zarzuty stawiane powódce i zeznania pozostałych świadków są nieprawdziwe. Niewiedza przełożonych wynikała bowiem z faktu, że podwładni powódki obawiali się przekazywać informacje o zachowaniu powódki jej przełożonym, z którymi ta pozostawała w dobrych, a wręcz koleżeńskich relacjach.

Na zasadność stawianych powódce zarzutów nie ma także wpływu okoliczność, zgodnie z którą istniała grupa pracowników, wobec których powódka zachowywała się w sposób miły, kulturalny, i którym była pomocna. Sytuacja ta nie może przysłańcać faktu, że w stosunku do niektórych pracowników powódka odnosiła się w sposób naganny, co znalazło potwierdzenie w przeprowadzonym w niniejszej sprawie postępowaniu dowodowym. Podkreślić należy także, że nawet naruszanie zasad współżycia społecznego czy też nieetyczne zachowanie pracownika wobec jednej tylko osoby może uzasadniać rozwiązanie z pracownikiem – sprawcą naruszeń – umowy o pracę. Co więcej, dzielenie przez powódkę podwładnych na pracowników, wobec których powódka przejawiała negatywne zachowanie oraz na pracowników, wobec których powódka odnosiła się w sposób właściwy, powodowało tym bardziej negatywną atmosferę i poczucie pokrzywdzenia u pracowników zakwalifikowanych przez powódkę do pierwszej ze wskazanych grup.

W wyniku przeprowadzonego w niniejszej sprawie postępowania dowodowego Sąd nie zdołał ustalić, kto zredagował treść skargi podległych powódce pracowników, która została następnie podpisana przez L. W., Ż. B., M. S., J. T. (2), M. P. i A. J. oraz przekazana K. T.. Powyższa okoliczność została przez świadków przedstawiona w sposób niejednoznaczny. Świadek Ż. B. wskazywała, że skargę sporządził sam przewodniczący organizacji związkowej, K. T.. Ten zaś podnosił, iż skargę sporządzili pracownicy, nie powołując się przy tym na personalia konkretnej osoby. L. W. w ogóle nie odniósł się do osoby autora skargi, a jedynie wskazał, że jako pierwszy tę skargę podpisał. Także M. P. nie określiła, przez kogo skarga została sporządzona. M. S. powołała się zaś na niepamięć co do przedmiotowej kwestii.

Opisana niespójność w zeznaniach świadków nie prowadzi jednak do automatycznego podważenia wiarygodności ich zeznań, a ponadto nie ma istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Po pierwsze wskazać należy bowiem, że nie wszyscy z podpisanych na dokumencie skargi pracowników słuchani byli w niniejszej sprawie jako świadkowie, a zatem istnieje prawdopodobieństwo, że skarga została sporządzona właśnie przez tego z podpisanych na niej pracowników, co do którego żadna ze stron nie wniosła o przesłuchanie w niniejszej sprawie. Ż. B. mogła natomiast pozostawać w subiektywnym przekonaniu, że skoro to nie ona sporządziła treść skargi, a podpisywała ją w trakcie spotkania z K. T., to właśnie przewodniczący organizacji związkowej był autorem przedmiotowego dokumentu. L. W. i M. P. mogli w istocie nie wiedzieć, kto sporządził treść skargi, która została im przedstawiona do podpisu, zaś M. S. była uprawniona, by tej okoliczności, która nie posiada doniosłego znaczenia, z uwagi na upływ czasu nie pamiętać. Dalej podkreślić należy, że słuchani w sprawie świadkowie, którzy złożyli własnoręczne podpisy na treści omawianej skargi, potwierdzili zgodność ze stanem faktycznym wskazanych w jej treści zarzutów, co odsuwa okoliczności towarzyszące sporządzeniu skargi na dalszy plan.

W tym miejscu należy również wskazać, że świadkowie podpisani pod skargą przedstawioną przez stronę pozwaną były to osoby, które doświadczyły osobiście bardzo negatywnych zachowań powódki wobec nich, bali się jej, wywoływała ona w nich poczucie lęku i stresu. Zatem całkowicie logiczne i zgodne z doświadczeniem życiowym było to, że potrzebowali oni dużo czasu, aby przeciwstawić się powódce. Potrzebowali oni wsparcia osób niezależnych od powódki i otrzymali to wsparcie od przedstawicieli związków zawodowych. Zatem nawet gdyby przyjąć, że notatka została sporządzona przez przedstawiciela związku zawodowego np. K. T., to w świetle faktu, że wszyscy świadkowie

potwierdzili okoliczności wskazane w notatce i swoje podpisy, należy uznać, że okoliczności te zostały udowodnione i były prawdziwe.

Dlatego też Sąd w ocenie zachowań powódki uwzględnił również jej zachowania wobec podległych pracowników jeszcze z lat 2008-2009 traktując zachowania powódki jako tzw. „czyn ciągły”. Wprawdzie bowiem przy wypowiedzeniu umowy o pracę nie jest wymagane zachowanie terminu 1 miesiąca od podjęcia decyzji o przyczynach wypowiedzenia umowy o pracę, to Sąd miał na uwadze, że zachowania pracownika, któremu składane jest wypowiedzenie umowy o pracę, nie mogą być w znacznej odległości czasowej od daty złożenia mu z tej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Jednak w ocenie Sądu, zachowania powódki były zachowaniami dokonywanymi w sposób ciągły wobec wybranej grupy pracowników. Dopiero zmiany osobowe wśród osób zarządzających u strony pozwanej wywołał skutek taki, że osoby podległe powódce odważyły się powiedzieć o negatywnych zachowaniach powódki wobec nich. Zatem należało uznać, że skoro zachowania powódki wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę były zachowaniami w ramach tzw. „czynu ciągłego” pracodawca mógł uwzględnić je w treści wypowiedzenia umowy o pracę.

Ustalając stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd Rejonowy oparł się na dowodach z dokumentów, wskazanych w treści uzasadnienia, albowiem ich wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości stron ani Sądu. Sąd nie skorzystał z dowodu w postaci wniosków o awansowanie pracowników, albowiem z ich treści nie wynika w żaden sposób, by były one inicjowane przez powódkę, a także by nadany im został dalszy bieg. Abstrahując od powyższego, omawiane wnioski pozostawały bez znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, bowiem przedmiotem zarzutu wobec powódki nie było niewnioskowanie o awans dla pracowników w ogóle, ale odnośnie konkretnych, wieloletnich pracowników strony pozwanej (m.in. M. P.). Ponadto Sąd nie skorzystał z dowodu w postaci polecenia służbowego z dnia 5 września 2014 r., realizacji polecenia służbowego z dnia 30 września 2014 r., uzasadnienia do premii za kwartał III 2014 r. dla pracownika L. W., a także dokumentu pod nazwą „stan rzeczywisty” i „stan faktyczny”. Wymienione wyżej dokumenty nie były bowiem konieczne dla ustalenia okoliczności niezbędnych do rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Sąd oparł się także na osobowych źródłach dowodowych, tj. zeznaniach świadków Ż. B., K. T., H. T., L. W., M. P., M. S., J. T. (2), B. K., D. K., W. N., E. U., M. D. i I. S. (1), a także na wyjaśnieniach stron. W niewielkim zakresie dla ustalenia okoliczności faktycznych istotnych w niniejszej sprawie przydatne były zeznania świadka R. P.. Sąd dał wiarę zeznaniom wskazanych świadków, albowiem były one spójne i logiczne. Sygnalizowana już rozbieżność między zeznaniami tych świadków, którzy potwierdzili negatywne zachowania powódki oraz tych, którzy opisywali jej prawidłową pracę, okazała się rozbieżnością pozorną, bowiem, jak była mowa wyżej, świadkowie będący przełożonymi powódki wypowiadali się co do jej merytorycznych kompetencji, nie posiadali zaś informacji o stosunku powódki do podwładnych, co z resztą świadkowie sami potwierdzili. Sąd dał także wiarę zeznaniom K. T. w zakresie, w jakim wskazywał on, iż o sytuacji między powódką a jej podwładnymi rozmawiał z przełożoną powódki, E. U., bowiem ta nie zaprzeczyła jednoznacznie, że taka rozmowa się odbyła. E. U. podkreśliła jedynie, że o konflikcie między powódką a pracownikami nie miała informacji bezpośrednio od samych zainteresowanych.

Sąd dał wiarę przesłuchivanemu w charakterze strony pozwanej A. O., gdyż jego zeznania są zgodne z doświadczeniem życiowym i znajdują odzwierciedlenie w zebranych materiale dowodowym. A. O. w sposób przekonujący i zgodny z zasadami logiki i doświadczenia życiowego uzasadnił swoją decyzję o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę. Nie kwestionowanym przez strony było to, że był on dyrektorem strony pozwanej od 5 września 2016 r. i nie znał osobiście powódki, a także nie przeprowadził z nią osobiście rozmowy przed wypowiedzeniem jej umowy o pracę. Decyzję o wypowiedzeniu jej umowy o pracę podjął na podstawie przedstawionych przez związki zawodowe wiarygodnych informacji i zachowaniu powódki wobec podległych jej pracowników. W ocenie Sądu, przeprowadzenie osobistej rozmowy z powódką w świetle zarzucanych jej zachowań nie było konieczne. Przeprowadzenie osobistej rozmowy z pracownikiem, któremu zarzuca się nieetyczne zachowania wobec podległych pracowników, w świetle posiadanych wiarygodnych informacji o takich zachowaniach nie jest wymagane ani przepisami prawa pracy, ani też nie wymagają tego zasady współżycia społecznego.

Niezależnie od powyższego, należy podkreślić, że jak wynika jednoznacznie z postawy powódki w toku postępowania, a także ze złożonych przez nią zeznań, powódka nie widziała niczego nieprawidłowego w swoim postępowaniu, uważała, że jej zachowania wobec podległych pracowników były prawidłowe i nie naruszały w żaden sposób zasad etyki i dobrych obyczajów. Jak wynika natomiast z zebranego materiału dowodowego, powódka miała świadomość tego, że jest osobą, która zdecydowanie przedstawia swoje racje, miała rozmowę z poprzednią przełożoną, a pomimo tego nie zmieniła swojego postępowania, wiedziała siebie jako osobę wymagającą, lecz działającą w imię dobra zakładu pracy, zatem mając na uwadze taką postawę powódki, bezsprzecznie przeprowadzenie z nią jakiegokolwiek rozmowy przed wypowiedzeniem jej umowy o pracę nie miało znaczenia dla jej postawy wobec pracowników i zachowania w zakładzie pracy.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w punkcie I sentencji wyroku, oddalając powództwo w całości.

O obowiązku zwrotu kosztów stronie pozwanej przez powódkę jak w punkcie II sentencji wyroku Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804). Koszty te wyniosły w niniejszej sprawie 180 zł tytułem zastępstwa procesowego strony pozwanej oraz kwota 17 zł tytułem opłaty od pełnomocnictwa, co łącznie wyniosło kwotę 197 zł.

W punkcie III sentencji wyroku Sąd zaliczył nieuiszczone w sprawie koszty sądowe na rachunek Skarbu Państwa. Zgodnie z art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594 ze zm.), w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113, z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych.