

*Sygn. akt IV P 124/20*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 grudnia 2021 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Magdalena Piątkowska

Protokolant : Dawid Tomczyk

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 15 grudnia 2021 roku w Ś.

sprawy z powództwa **A. Ł.**

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

o odszkodowanie i odprawę pieniężną

I. powództwo oddała;

II. zasądza od powódki A. Ł. na rzecz strony pozwanej E. (...) sp. z o.o z siedzibą w W. kwotę 2580 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

## UZASADNIENIE

Powódka A. Ł. wniosła o zasądzenie od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z/s w W. kwoty 22.428,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wobec wskazania nieprawdziwych przyczyn rozwiązania umowy oraz kwoty 22.428 zł. tytułem odprawy wobec rozwiązania umowy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

W uzasadnieniu powódka podniosła, iż pierwotnie u pozwanej zajmowała stanowisko specjalisty ds. kadr i płac, następnie starszego specjalisty ds. kadr i płac oraz ostatnio starszego specjalisty ds. administracji personalnej. W dniu 15 października 2020 roku z powódką została rozwiązana umowa o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Termin wypowiedzenia umowy o pracę upłynął w dniu 31 stycznia 2021 r. Pozwana zobowiązała powódkę do wykorzystania przysługującego jej urlopu wypoczynkowego, w pozostałym zakresie zwolniła powódkę z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Według oświadczenia pozwanej przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była negatywna ocena realizacji przez powódkę obowiązków pracowniczych w kwestii dotyczącej jakości obsługi klienta, brak umiejętności pracy w zespole oraz niewłaściwa postawa pracownicza, w szczególności : niewłaściwa dystrybucja zadań w lokalnym zespole poprzez przypisywanie innym członkom ich zdecydowanej większości, przy jednoczesnym pozostawieniu sobie ograniczonej części niezwiązanej z bezpośrednią odpowiedzialnością; nieprzejmowanie obsługi klienta w kwestiach podstawowych (operacyjnych) w przypadku nieobecności członka zespołu, który na co dzień zajmuje się tym obszarem; przekraczanie kompetencji starszego specjalisty w stosunku do współpracowników i traktowanie ich z poziomu podległości służbowej, co skutkuje niewłaściwą atmosferą pracy w zespole; komunikacja z klientem wewnętrznym niespełniająca wymogów biznesowych, pozbawiona odpowiedniej formy, języka oraz uprzejmości. Powódka nie zgadzała się z przyczynami wymienionymi w rozwiązaniu umowy o pracę wskazując, iż pozwana do dnia 15 października 2020 roku nie zgłaszała żadnych zastrzeżeń co do jakości świadczonej przez powódkę pracy. Nadto powódka podkreśliła, iż według oceny pracowniczej w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2019 roku pozwana klasyfikowała ją jako osobę przewyższającą oczekiwania wykonując

swoje obowiązki z najwyższą starannością i dokładnością. W ocenie powódki pozwana nie zastosowała instrumentów dyscyplinujących, nie wyraziła wcześniej swojej dezaprobaty, nie zakomunikowała nieprawidłowości wcześniej, lecz od razu sięgnęła po ostateczne środki skutkujące rozwiązaniem umowy o pracę. Powódka podniosła, iż pozwana nie wskazała konkretnych zdarzeń, wobec czego podane przyczyny w rozwiązaniu umowy o pracę nie są konkretne i rzeczywiste.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania w niniejszej sprawie, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu podniosła, że rozwiązując umowę o pracę nie naruszono przepisów prawa. Wskazano, iż od 2020 roku zaczęły ujawniać się niekorzystne zmiany w sposobie wykonywania pracy przez powódkę- powódka zaczęła wywierać coraz większą presję na współpracowników, w tym aby osoby współpracujące wykonywały pracę, do której powódka została zobowiązana, nadto wprowadzała bardzo nerwową i niepożądaną atmosferę w środowisku pracy wydając dyspozycje wykonania określonych prac jednej ze współpracownic, następnie stojąc za plecami współpracownicy przerywała jej pracę, co chwilę zmieniając dyspozycje. Stan ten powtarzał się wielokrotnie. Powódka w ocenie pozwanej zachowywała się w sposób wyniosły i nieprzystępny do pracowników innych działów pozwanej. Powódka mimo najdłuższego zatrudnienia oraz funkcji seniorskiej w stosunku do swoich współpracowników zatrudnionych na stanowisku juniora oraz specjalisty sukcesywnie „przerzucała” na wymienione osoby wszelkie prace operacyjne związane z ewentualną odpowiedzialnością finansową, nadto delegując na swoich współpracowników wymienione zadania nie odbierała od nich wcześniej im przydzielonych zadań. Pozwana podkreśliła, iż na miejsce powódki została zatrudniona nowa osoba, w wyniku przeprowadzonego procesu rekrutacyjnego, a przyczyny określone w rozwiązaniu umowy o pracę z powódką były jasne i konkretne, wobec czego pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości.

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

Powódka była zatrudniona u pozwanej od 25.02.2008r. początkowo na stanowisku specjalisty ds. kadr i płac, następnie od 1.05.2009r. na stanowisku starszego specjalisty ds. kadr i płac, kolejno od dnia 1.06.2019r. na stanowisku starszego specjalisty ds. administracji personalnej na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy.

Dowód :

/bezsporne/ a nadto wynikające z akt osobowych ( w załączeniu)

Do obowiązków powódki należało m. in. koordynowanie pracy działu HR w fabryce oraz prowadzenie wszelkich spraw związanych z prowadzeniem administracji personalnej pracowników oddziału E. w Ś. m. in. wprowadzanie do systemu danych nowych pracowników, prowadzenie teczek osobowych pracowników, zwalnianie w systemie pracowników, z którymi zostały rozwiązane umowy o pracę, sporządzanie różnego rodzaju raportów, umów o pracę, świadectw pracy, porozumień zmieniających, zaświadczeń dla pracowników, szkoleń nowozatrudnionych pracowników oraz dodatkowo w ramach umowy zlecenia prowadzenie spraw związanych z systemem grupowym pracowników E. w (...) S.A. oraz, po podpisaniu przez E. nowej umowy, z (...) S.A., współpraca z innymi działami. Do 2011 roku bezpośrednią przełożoną powódki pozostawała I. S., następnie J. M..

Dowód :

-zeznania świadka I. S. k. 229

-zeznania świadka P. G. k. 304

-zeznania świadka P. P. k. 177

-zeznania świadka J. M. k. 282

-zeznania powódki k. 317v.-319 i e-protokół k.320

Powódka koordynowała pracę działu personalnego na terenie fabryki w Ś., przydzielała zadania operacyjne wszystkim członkom zespołu oraz weryfikowała poprawność powierzonych im zadań. W dziale personalnym oprócz powódki pracowały M. C. (1) oraz A. S. (1).

Dowód :

-zeznania świadka M. C. k. 204

-zeznania świadka A. S. k. 264

-zeznania powódki k. 317v.-319 i e-protokół k.320

Na początku relacje pomiędzy powódką a jej współpracownikami układały się poprawnie. Stopniowo zaczęły się one pogarszać, szczególnie od 2020r. Powódka coraz rzadziej pojawiała się w pracy, pracowała częściej w trybie home-office. Powódka zlecała dyżury w fabryce (...) oraz A. S. (1). Współpracownice miały pełnić dyżury 2 razy w tygodniu z możliwością połączenia pracy w systemie 4 godzinnym na miejscu w fabryce i 4 godzinnym w systemie home-office. Podczas pracy w trybie home-office M. C. (1) oraz A. S. (1) powódka przydzielała swoim współpracownikom znacznie więcej obowiązków niż w trybie stacjonarnym. Były to zlecane zadania, które w innych oddziałach wykonywali starsi specjaliści m. in. testowanie nowych funkcjonalności programu kadrowo-płacowego, dane uzyskane z testów powódka wysyłała swojemu przełożonemu, jako swoją pracę. Nadto cedowanie obowiązków powódki na współpracownice zdarzało się bardzo często, współpracownice zastępowały siebie podczas urlopów, powódka nie dystrybuowała obowiązków w sposób równomierny, sobie zostawiając najmniejszą część. Natężenie pracy A. S. było nadmierne, zdarzały się sytuacje, w których musiała wykonywać pracę w nadgodzinach, na które powódka się nie zgadzała, wobec czego A. S. nie otrzymywała wynagrodzenia za pozostawanie w firmie w godzinach nadliczbowych, powódka w tej kwestii nie udzieliła żadnego wsparcia swojej współpracownicy. Nadto powódka poleciła pracownicy M. C., aby ta szukała błędów jakie popełnia A. S., znalezione błędy miały być przesyłane drogą mailową do powódki. W spotkaniach całego zespołu (...) organizowanych przez lidera zespołu relacji personalnych, w których uczestniczyli wszyscy pracownicy ze wszystkich fabryk, powódka za każdym razem przed spotkaniem informowała współpracownice, iż to ona na takich spotkaniach jako senior, jest upoważniona do wypowiedzania się, co było nieprawdą a miało na celu jedynie wyciszyć jakiegokolwiek nieprawidłowości związane z relacjami między powódką a współpracownikami. Powódka traktowała pracownice w sposób wyniosły, dzień ich pracy zależał od humoru, w jakim była powódka. Z czasem pracownice wypracowały sobie system pochlebstw dla powódki i innych działań, które łagodziły atmosferę w pracy. Gorzej traktowana była A. S., która miała bardziej asertywny charakter niż spolegliwa M. C..

Dowód :

-zeznania świadka A. S. k. 264

-zeznania świadka M. C. k. 200, 203-205, e-protokół k. 400v-401

-zeznania świadka J. M. k. 284, e-protokół k. 402

-zeznania świadka I. S. k. 229v

Pracownicy fabryki, załatwiając sprawy personalne w oddziale kadr zazwyczaj celowali w obecność M. C. (1) oraz A. S. (3), bowiem w firmie utarło się przekonanie, iż z powódką bardzo ciężko załatwia się jakiegokolwiek sprawy, nadto niejednokrotnie zdarzało się, że powódka do osób zarówno z działu produkcji jak i działów administracji podnosiła głos, gdy stanowiska stron różniły się od siebie. Pracownicy skarżyli się na powódkę, iż odzywa się w nieodpowiedni sposób, jest wyniosła. We współpracy z innymi działami powódka okazywała swoją wyższość, wyniosłość i ważność stanowiska. Klientów wewnętrznych ( kierowników, liderów czy pracowników) traktowała zawsze z pozycji dominującej.

Dowód :

-zeznania M. C. k. 273

- zeznania J. M. k. 285, e-protokół k. 398v

-zeznania świadka A. S. k. 265

-zeznania świadka J. N. k. 250

-zeznania świadka P. O. k. 240v

-zeznania świadka I. S. k.230, 232

-zeznania świadka P. S. k. 201

-zeznania świadka I. S. k. 214, 214v

-zeznania świadka P. P. k. 178

-zeznania świadka A. S. k. 193

W połowie roku 2020 A. S. i M. C. na spotkaniach one-to-one z J. M. zgłosiły nierównomierne rozdzielanie zadań przez powódkę, złe traktowanie, blokowanie rozwoju i zmęczenie psychiczne. J. M. (2) badając te uwagi, zwróciła się o opinie do osób spoza kręgu działu powódki, a to HR partnera i dyrektora ze Ś., którzy określili jakość wykonywanych usług jako niestosowną. Wcześniej sytuacja ta nie była znana pracodawcy albowiem pracownicy nie dzieliły się swoimi problemami z powódką znosząc nadmiar pracy i niewłaściwe traktowanie. Nie było zastrzeżeń do pracy powódki, ale też pracodawca nie miał wiedzy, iż jest to wynik wyętej pracy zespołu powódki. Spowodowało to utratę zaufania do powódki na tyle, iż J. M. nie widziała możliwości wzięcia jakichkolwiek słów powódki za wiarygodne. Z tych przyczyn nie zdecydowano się na rozmowę dyscyplinującą.

Powyższe przyczyny ze względu na brak zaufania do powódki jako pracownika (...) Polska nie pozwalały na kontynuowanie dalszej współpracy. Decyzja o zwolnieniu powódki nie była dla pracodawcy łatwa z uwagi na to, że powódka była wieloletnim pracownikiem. Konsultacje w tej sprawie J. M. przeprowadziła nie tylko ze swoim przełożonym, ale i jego przełożonym i HR Country managerem.

Dowód: zeznania J. M. k. 398-400

Pismem z dnia 15 października 2020 roku rozwiązano z powódką umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Podaną przez pracodawcę przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była negatywna ocena realizacji przez powódkę obowiązków pracowniczych w kwestii dotyczącej jakości obsługi klienta, brak umiejętności pracy w zespole oraz niewłaściwa postawa pracownicza, w szczególności:

-niewłaściwa dystrybucja zadań w lokalnym zespole poprzez przypisywanie innym członkom ich zdecydowanej większości, przy jednoczesnym pozostawianiu sobie ograniczonej części niezwiązanej z bezpośrednią odpowiedzialnością;

-nieprzyjmowanie obsługi klienta w kwestiach podstawowych ( operacyjnych) w przypadku nieobecności członka zespołu, który na co dzień zajmuje się tym obszarem;

-przekraczanie kompetencji starszego specjalisty w stosunku do współpracowników i traktowanie ich z poziomu podległości służbowej, co skutkuje niewłaściwą atmosferą pracy w zespole;

-komunikacja z klientem wewnętrznym niespełniająca wymogów biznesowych, pozbawiona odpowiedniej formy, języka oraz uprzejmości;

Dowód:

-rozwiązanie umowy o pracę z dnia 15.10.2020r. (akta osobowe w załączeniu)

Podczas spotkania, w którym wręczono powódce rozwiązanie umowy o pracę obecni byli : J. M. (2) przełożona powódki oraz P. P. (2) przełożony J. M. (2). Wręczając rozwiązanie umowy pozwana zaproponowała powódce rozwiązanie umowy za porozumieniem stron, wraz z odprawą wynosząca 25.000 zł. Powódka nie zgodziła się na proponowaną kwotę, wyrażając chęć rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron za kwotę 50.000zł. Pracodawca na wskazaną przez powódkę propozycję nie wyraził zgody, wobec czego umowa została rozwiązana z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia i z wykorzystaniem przez powódkę urlopu wypoczynkowego a następnie zwolnieniem z wykonywania pracy. Podczas spotkania powódka zapoznała się z treścią wypowiedzenia. Została jej przedstawiona cała sytuacja, jak i wytłumaczono powody dla których pracodawca zdecydował się na rozwiązanie umowy o pracę. Powódka nie zgadzała się z przyczynami swojego wypowiedzenia, podnosiła, iż pracodawca nie przeprowadził z nią rozmowy i tzw. planu naprawczego. W odpowiedzi otrzymała informację, iż pracodawca nie ma takiego obowiązku, tylko możliwość, z której nie skorzystał. Po wręczeniu wypowiedzenia powódce w firmie rozpoczął się proces rekrutacji do lokalnego zespołu administracji personalnej. W wyniku rekrutacji od dnia 1.02.2021r. zatrudniono nowego pracownika na stanowisku młodszego specjalisty ds. administracji personalnej. Z dniem 1.01.2021r. na stanowisku starszego specjalisty ds. administracji personalnej obsadzono M. C. (1).

Dowód:

-zeznania świadka J. M. k. 286-287

-zeznania świadka P. P. k. 180

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności w oparciu o zeznania świadków: P. P., A. S., M. C. I. S., P. S., I. S., J. N., A. S., M. C., J. M., P. G., częściowo z zeznań powódki, P. O., G. O., pominał natomiast zeznania G. M. , bowiem nie wprowadzały one żadnych istotnych wiadomości a większość z zadanych pytań zawierała lakoniczne odpowiedzi. Sąd dał wiarę powyższym dowodom w takim zakresie w jakim każdy z nich stanowił podstawę dokonania ustaleń faktycznych w sprawie. Jak ustalono na rozprawie w dniu 15.12.2021r., gdzie bezpośrednio przesłuchano kluczowych świadków, ich zeznania na piśmie nie były uzgadniane, kopiowane. Zeznania na rozprawie były spontaniczne, płynne, nie dawały wrażenia wyuczonych czy wspólnie przygotowanych. Zeznania J. M. były rzeczowe, uzasadniały cały proces decyzyjny, który doprowadził do rozwiązania z powódką umowy wykluczając przyczyny, które domniemywała powódka. J. M. w swoich zeznaniach była wyważona co sądów dotyczących pracy powódki, przedstawiła zarówno momenty krytyczne, jak też i okresy dobrej, rzetelnej pracy powódki. Zeznania A. S. i M. C. były spójne, logiczne i wyprowadzały podobne wnioski, choć dotyczyły osobistych doświadczeń z powódką i częściowo obserwacji relacji powódka- druga pracownica, inni pracownicy, nacechowane były emocjonalnym stosunkiem odzwierciedlającym prawdziwość okoliczności, o których zeznawali świadkowie.

Podstawę ustaleń Sądu w zakresie przebiegu zatrudnienia powódki oraz łączących strony umów stanowiły również akta osobowe pracownika. Sąd dał im wiarę w całości, albowiem ich prawdziwość i autentyczność nie budziła wątpliwości, jak również nie zostały one w tym zakresie zakwestionowane przez strony postępowania.

***W tak ustalonym stanie faktycznym***

***Sąd zważył:***

Powództwo podlegało oddaleniu.

Zgodnie z treścią art. 33 kp każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem; zaś okres wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony zależy od okresu zatrudnienia (art. 36 kp).

Art. 45 §1 kp stanowi zaś, że jeżeli pracownik odwoła się od wypowiedzenia i sąd ustali, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, to stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu do pracy albo o odszkodowaniu. Przyczyna wypowiedzenia podana pracownikowi musi być konkretna i rzeczywista, a ciężar udowodnienia zasadności wypowiedzenia spoczywa na pracodawcy.

W niniejszej sprawie w ocenie Sądu przyczyna wypowiedzenia umowy została wskazana w taki sposób, że możliwe było sprawdzenie jej istnienia i zasadności. Za spełnienie tego warunku należy uznać wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika, jego zachowania, postępowania w procesie pracy, zdarzeń mających wpływ na decyzję pracodawcy.

Jako przyczynę wypowiedzenia strona pozwana wskazała utratę zaufania, zaś pismo z dnia 15 lipca 2020 roku zawiera szczegółowe wyliczenie nieprawidłowości i uchybień powodujących utratę zaufania. Powódka zakwestionowała prawdziwość podanych w piśmie przyczyn. Wskazać należy, że w takiej sytuacji to strona pozwana powinna wykazać istnienie przyczyn stanowiących podstawę wypowiedzenia.

Odnosząc stan faktyczny do przywołanych powyżej przepisów, podkreślić należy, iż strona pozwana dokładnie i wyczerpująco przedstawiła w piśmie i wytłumaczyła powódce powody rozwiązania stosunku pracy, a materiał dowodowy potwierdził przytoczone zarówno w odpowiedzi na pozew jak i w mowie końcowej argumenty strony pozwanej.

Zadaniem Sądu osoba, która zajmuje stanowisko tak odpowiedzialne jakim było stanowisko powódki tj. starszego specjalisty ds. personalnych, winna cechować się życzliwością, empatią oraz nawiązywaniem dobrych relacji interpersonalnych a także współpracy. Posiadanie kompetencji do zarządzania zespołem oraz szerokie uprawnienia do decydowania w sprawach wniosków pracowników innych działów nie może łączyć się z nadużywaniem tych uprawnień, tworzeniem atmosfery, która zniechęca pracowników do pracy i do realizowania swoich uprawnień. W ocenie świadków, zarówno tych, którzy złożyli zeznania na piśmie, jak i tych, którzy zeznawali na rozprawie, stwierdzić należy, iż dla pracodawcy ujawnił się obraz powódki jako osoby przedstawionej następnie w rozwiązaniu umowy o pracę. Wobec powyższego uznać należy, iż zarzut utraty zaufania do powódki, na który powołuje się pracodawca był uzasadniony. Zeznania M. C. oraz A. S. złożone na rozprawie również tworzyły spójną całość i uzupełniały zeznania złożone wcześniej na piśmie. Z zeznań tych wynika, iż powódka niejednokrotnie cedowała swoje obowiązki na współpracownicę, pokazując przy tym wyższość swojego stanowiska. W relacjach interpersonalnych odnosiła się w sposób wyniosły, nadto zdarzało się, aby prace współpracownic, podpisywała swoim nazwiskiem. W momentach krytycznych, nie stanowiła oparcia oraz pomocy dla współpracownic. Często zmieniała wydane polecenia, wprowadzając przy tym bardzo nerwową atmosferę.

Tym samym uznać należało, że przyczyny wypowiedzenia były konkretne i rzeczywiste. Skoro pracodawca utracił zaufanie do powódki, co zostało szczegółowo opisane w piśmie rozwiązującym umowę o pracę, to pracodawca mógł podjąć decyzję o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Nadmienić jednak należy, iż jakość pracy powódki czy lata zasłużonej pracy dla firmy nie były podważane, nikt też nie twierdził, iż takie zachowanie powódki było zawinione, bowiem przy takim trybie rozwiązania umowy o pracę nie jest to potrzebne. Jest to zwykły rodzaj rozwiązania umowy o pracę, który może zastosować każda ze stron, nie tylko pracodawca.

Trudno podzielić argumentację powódki, iż strona pozwana chciała uniknąć zapłaty odprawy i tak sformułowane zostały przyczyny, aby tej odprawy nie wypłacić. Sąd nie dopatrywał się po stronie pracodawcy innych przyczyn, bowiem przyczyny ekonomiczne nie wchodziły w grę, ponieważ na miejsce powódki została zatrudniona nowa osoba a powódce

proponowano swoistego rodzaju rekompensatę za rozwiązanie umowy za porozumieniem stron, a także do ostatniej rozprawy strona pozwana proponowała ugodę, na co powódka w ostateczności nie wyraziła zgody.

Wobec powyższego, Sąd oddalił powództwo w całości.

Orzeczenie o kosztach oparto o treść art. 98 k.p.c. w związku z §9 pkt.1 ppkt.1 rozporządzenia ministra Sprawiedliwości z 22 X 2015r w sprawie opłat za czynności radców prawnych , mając na względzie wynik procesu.