

Sygn. akt VIII *Pa 204/14*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 lutego 2015 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Teresa Kalinka (spr.)</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Joanna Smycz</b> <b>SSO Patrycja Bogacińska-Piątek</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 26 lutego 2015r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** B. O. ( (...))

**przeciwko** Przedsiębiorstwu (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

**o** przywrócenie do pracy

**na skutek apelacji** pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Gliwicach

**z dnia** 10 września 2014 r. **sygn. akt** VI P 223/13

zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1,3 i 4 w ten sposób, że powództwo oddala.

(-) SSO Joanna Smycz (-) SSO Teresa Kalinka (spr.) (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. VIII Pa 204/14

## UZASADNIENIE

Powódka B. O. w pozwie z dnia 19 kwietnia 2013 roku przeciwko pozwanej Przedsiębiorstwo (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G. wniosła o przywrócenie do pracy u pozwanej na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Nadto powódka wносиła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że powódka była zatrudniona u pozwanej od 1 marca 1989 roku, na podstawie umowy o prace na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku specjalisty do spraw automatyki. Powódka zarzuciła, że wszystkie wskazane jej przyczyny wypowiedzenia są niekonkretne, enigmatyczne i ujęte na tyle ogólnie, iż uniemożliwiają jej

merytoryczne ustosunkowanie się do zarzutów pozwanej. Nadto podała, że była niezdolna do pracy z powodu leczenia psychiatrycznego w związku z warunkami pracy u pozwanej. Zdaniem powódki, wypowiedzenie jej umowy o pracę jest formą retorsji w wyniku przywrócenia powódki do pracy u pozwanej na mocy wyroku Sądu Okręgowego w Gliwicach z dnia 9 sierpnia 2012 roku (w sprawie VIII Pa 86/12).

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie na swoją rzecz od powódki kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazano, że z uwagi na przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę pozwana całkowicie utraciła zaufanie do powódki, z którą równocześnie pozostawała w poważnym konflikcie. Powódka bowiem nie wykonywała albo niestarannie wykonywała powierzone jej obowiązki, co dezorganizowało pracę w zakładzie pracy, w szczególności pracodawca zmuszony był do powierzania zadań powódki innym osobom. Pozwana dodała, że nie może dalej współpracować z powódką ze względu na jej lekceważący i krytyczny stosunek wobec przełożonego, naruszanie wizerunku pracodawcy, pomijanie drogi służbowej oraz bezzasadne wzywanie policji na teren zakładu pracy. Zachowanie to, zdaniem pozwanej, stanowi naruszenie obowiązków pracowniczych, regulaminu pracy i podważa autorytet pracodawcy zarówno wobec pozostałych pracowników, jak i wobec osób trzecich.

***Wyrokiem z dnia 10 września 2014 roku Sąd Rejonowy w Gliwicach przywrócił powódkę do pracy i orzekł o kosztach postępowania.***

Ustalono, że powódka była zatrudniona u pozwanej dwukrotnie. W okresie od dnia 1 marca 1989 roku do dnia 30 września 2010 roku powódka świadczyła pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, kolejno na stanowiskach: zastępcy kierownika działu M.-Energetycznego, kierownika D. M.-Energetycznego oraz specjalisty w dziale (...) Siecią Wodno-Kanalizacyjną (na tym ostatnim stanowisku powódka była zatrudniona od 1 sierpnia 2009 roku, jednak nie sprecyzowano jej zakresu obowiązków i nie usystematyzowano pozycji w strukturze działu). Oświadczeniem z dnia 3 sierpnia 2010 roku wypowiedziano powódce umowę o pracę. Na mocy prawomocnego wyroku Sądu Okręgowego w Gliwicach z dnia 9 sierpnia 2012 roku powódka została przywrócona do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

Powódka zgłosiła gotowość podjęcia pracy i z dniem 20 sierpnia 2012 roku podjęła ponownie zatrudnienie u pozwanej. Również w dniu 20 sierpnia 2012 roku strony zawarły porozumienie zmieniające, w którym między innymi uzgodniły, że od dnia 20 sierpnia 2012 roku powódka obejmie stanowisko specjalisty do spraw automatyki w D. Monitoringu i Sterowania Siecią Wodno-Kanalizacyjną u pozwanej.

Powódce przedstawiono pisemny zakres obowiązków do podpisania. Pismem z dnia 22 sierpnia 2012 roku powódka zwróciła się do pozwanej z prośbą o usunięcie z przedstawionej jej karty stanowiskowej obowiązków z pkt 10 i 11 wskazując, że wskazane obowiązki odbiegają od czynności, którymi zajmowała się poprzednio, nadto podała, że nie posiada kwalifikacji zawodowych i umiejętności do programowania/obsługi przekaźników programowalnych i sterowników (...). Pismem z dnia 27 sierpnia 2012 roku pracodawca wskazał powódce, że nie widzi możliwości uwzględnienia jej prośby w tym zakresie. Równocześnie wskazał, że powódka zostanie przeszkolona do dnia 1 października 2012 roku tak, by mogła objąć wszelkie obowiązki na stanowisku specjalisty do spraw automatyki.

Równolegle w dniu 20 sierpnia 2012 roku pozwana zorganizowała dla powódki szkolenie wstępne z zakresu bhp. Powódka nie podpisała po tym szkoleniu karty szkolenia, mówiąc, że jej nie dostała. Po interwencji w dziale kadr powódka przyznała, że dostała kartę szkolenia z działu kadr, gdyż przejrzała dokumenty i ją znalazła. Powódka miała zastrzeżenia, że szkolenie było zbyt ogólne. Pismem z dnia 29 sierpnia 2012 roku pracodawca wydał powódce polecenie służbowe zobowiązujące do podpisania w dniu 29 sierpnia 2012 roku karty szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp, przeprowadzonego przez Kierownika D. Monitoringu i Sterowania Siecią Wodno-Kanalizacyjną, K. J.. W piśmie z dnia 30 sierpnia 2012 roku pozwana zobowiązała powódkę do złożenia wyjaśnień odnośnie przyczyn niewykonania polecenia służbowego z dnia 29 sierpnia 2012 roku w terminie do godziny 13.00 w tym dniu. W dniu 30 sierpnia 2012 roku powódka uległa silnemu stresowi związanemu z zobowiązaniem jej do podpisania karty szkolenia bhp i

wezvano pogotowie ratunkowe do zakładu pracy. Powódka w 2013 roku zgłosiła zdarzenie jako wypadek przy pracy, ale zdarzenie nie zostało tak zakwalifikowane przez zespół powypadkowy.

W dniu 17 października 2012 roku pracodawca przedstawił powódce nowy zakres czynności uwzględniając częściowo jej wnioski o zmianę zakresu obowiązków. Powódka poczyniła w dniu 17 października 2012 roku adnotację, że nie jest w stanie podpisać zakresu obowiązków w ciągu 15 minut, nie podpisując go. Następnie, pismem z dnia 17 października 2012 roku powódka zwróciła się do pozwanej o uszczegółowienie co mieści się w pkt 10 zakresu obowiązków. W tym samym dniu powódce przekazano dokumenty wyjaśniające treść pkt 10 zakresu obowiązków, informując o szczegółowym zakresie obowiązków oraz o tym, że do przedstawionych dokumentów – poza instruktażem przełożonego i instrukcją bezpośrednio w programie – nie ma konieczności przeprowadzania dodatkowych szkoleń, gdyż są to proste czynności i większość z nich powódka wykonywała pracując w D. (...). W dniu 17 października 2012 roku powódka podpisała zakres obowiązków.

W dniu 18 października 2012 roku K. J. przeprowadził instruktaż stanowiskowy powódki na stanowisku pracy specjalisty do spraw automatyki.

Po przywróceniu powódki do pracy jej bezpośrednim przełożonym został K. J.. Powódka odpowiadała służbowo na jego pytania, a w rozmowach z przełożonym, które miały miejsce w obecności A. I., miała własne zdanie na sprawy związane z energetyką. Powódka po przywróceniu do pracy chciała jak najszybciej mieć urządzone miejsce pracy, kwestionowała warunki zatrudnienia, tj. że nie ma bezpośredniego telefonu i posiada krzesło ogrodowe oraz blat stołu zamiast biurka. Po zgłoszonych uwagach na stanowisku pracy powódki specjaliści bhp u pozwanej dokonywali pomiarów i oceny stanowiska pracy. Nie stwierdzili naruszeń obowiązujących norm.

Powódka otrzymała między innymi polecenie weryfikacji planów modyfikacji technicznej pompowni, w szczególności miała sprawdzić pobory energii. Powódka zwracała się o udzielenie niezbędnych dokumentów, jednak nie zawsze potrafiła uzyskać konieczne jej dokumenty, czy to z racji braku doświadczenia w nowych obowiązkach, czy konieczności zwrócenia się do innych osób. Polecenia nie były sprecyzowane w zakresie terminu ich wykonania, przy czym przełożony dopytywał się o stan prac i powódka udzielała informacji. W sprawie weryfikacji modernizacji pompowni na polecenie K. J. powódka udała się do Ł. P. po dokumenty niezbędne do wykonania polecenia. Powódce przekazano, że dane te otrzymał już K. J.. Następnie K. J. zadzwonił do Ł. P. z pretensjami, że nie wydał powódce wszystkich dokumentów. W obecności K. J. powódka powiedziała Ł. P., że zależało jej na dostępie do faktur i dokumentów technicznych, podczas gdy Ł. J. inaczej zapamiętał przebieg pierwszej rozmowy z powódką, tj. że powódka chciała tylko faktury.

Ł. P. był też z ramienia pozwanej odpowiedzialny za kontakty z firmą (...), w szczególności po względem uzyskiwania dokumentacji przetargowej. Powódka zadzwoniła do tego operatora z prośbą o udzielenie informacji do wykonania polecenia służbowego, które nie zostały jej udzielone. W związku z tym operator firmy (...) skontaktował się z pozwaną celem wyjaśnienia sytuacji. K. J. poinformował następnie powódkę, że to Ł. P. był w tym przypadku wyłącznie uprawnioną osobą do kontaktu z firmą (...).

Po perturbacjach z zakresem obowiązków powódka zwróciła się do przełożonego K. J. o wydawanie jej poleceń na piśmie. Z czasem między powódką a K. J. dochodziło do nerwowych spięć. Powódka nie posługiwała się tonem służbowym, odbieranym jako chłodny i lekceważący. Atmosfera w całym dziale stała się bardziej nerwowa i niespokojna. Powódka zwróciła się ostatecznie pisemnie do pozwanej wskazując, iż poddana jest mobbingowi ze strony K. J.. K. J. odpowiadał na skargi powódki do przełożonego. U pozwanej odbyły się też kontrole Państwowej Inspekcji Pracy, które nie wykazały nieprawidłowości.

Dania 3 kwietnia 2013 roku powódka po przybyciu do pracy i włączeniu jej komputera stanowiskowego stwierdziła, że brak jest w systemie niektórych dokumentów. Wezwała patrol policji do zakładu pracy. Po przybyciu na teren zakładu – ze zgłoszeniem, że coś ukradziono – funkcjonariusze Policji zostali wpuszczeni do siedziby pozwanej. Policjanci udali się do pokoju powódki, która domagała się od nich zabezpieczenia komputera. Do zabezpieczenia sprzętu nie doszło

i po sporządzeniu notatki służbowej oraz wizycie u prezesa zarządu funkcjonariusze opuścili zakład pracy. Powódka nie informowała przełożonych przed wezwaniem Policji.

Powódka w okresie ponownego zatrudnienia u pozwanej korzystała z usług poradni zdrowia psychicznego. Po przywróceniu do pracy powódka przebywała 3- krotnie na zwolnieniu lekarskim przez łącznie 134 dni. Niezdolność do pracy bezpośrednio związana była ze stresującą sytuacją w miejscu pracy, co wywoływało u powódki stany depresyjno-lękowe.

W okresach nieobecności powódki z powodu choroby obowiązki które były dla niej zaplanowane wykonywali inni pracownicy.

K. J. zwrócił się do pozwanej o rozwiązanie umowy o pracę z powódką, gdyż nie widział możliwości dalszej współpracy z powódką.

Dnia 15 kwietnia 2013 roku pozwana złożyła powódce oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Wskazano następujące przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę:

1. niewykonywanie i nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych zleconych przez przełożonego, co stanowi jednocześnie naruszenie postanowień § 13 i 14 Regulaminu Pracy;
2. dezorganizacja zakładu pracy polegająca na:
  - a) niewykonywaniu i niewłaściwym wykonywaniu poleceń służbowych, skutkiem czego pracodawca zmuszony był do powierzenia tych zadań innym osobom,
  - b) uporczywym sygnalizowaniu rzekomych nieprawidłowości w zakresie organizacji pracy, stanowiska pracy, jego wyposażenia oraz warunków na nim panujących, co istotnie zmniejszało wydajność pracy zarządu oraz przełożonych,
  - c) nieuzasadnionym wezwaniu policji do zakładu pracy,
  - d) częstych absencjach chorobowych pracownika – na 165 dni, które powódka powinna była przepracować zgodnie z obowiązującym ją rozkładem czasu pracy, powódka była nieobecna z tytułu choroby przez 134 dni;
3. Naruszanie wizerunku pracodawcy poprzez:
  - a) podważanie autorytetu zarządu oraz przełożonych wśród pracowników polegające na manifestowaniu swojej dezaprobaty dla zachowań przełożonych i pracodawcy,
  - b) pomijanie drogi służbowej w kontaktach z pracodawcą (kontakt ze specjalistą ds. BHP) oraz podmiotami zewnętrznymi współpracującymi z pracodawcą (kontakt z operatorem systemu dystrybucyjnego (...) S.A.),
  - c) nieuzasadnione wezwanie na interwencję w zakładzie pracy policji w dniu 3 kwietnia 2013 roku;
4. niewłaściwe odnoszenie się do przełożonych, współpracowników oraz nieprzestrzeganie zasad kultury współzycia w miejscu pracy, co stanowi naruszenie § 14 Regulaminu Pracy;
5. ze względu na powyższe przyczyny – całkowita utrata zaufania do pracownika.

Postanowieniem z dnia 21 listopada 2013 roku dopuszczony został dowód z opinii biegłego sądowego psychiatry na okoliczność przyczyny korzystania przez powódkę z pomocy lekarzy psychiatrów, stanu zdrowia psychicznego powódki; czy z medycznego punktu widzenia celowe jest pozostanie powódki w pracy w pozwanej spółce, czy też praca u pozwanej może wpłynąć negatywnie na stan zdrowia powódki; czy powódka jest zdolna do pracy mimo naruszenia zdrowia psychicznego.

Opinię na piśmie sporządziła w dniu 14 stycznia 2014 roku biegła sądowa z zakresu psychiatrii dr A. R.. Biegła wskazała, że powódka nie jest osobą chorą psychicznie, cierpi jednak na zaburzenia adaptacyjne, będące reakcją na zachowania pozwanej, które powódka odbierała jako nękanie i utratę zatrudnienia. Zdaniem biegłej, zaburzenia adaptacyjne nie czynią powódki osobą niezdolną do pracy zawodowej. Biegła dodała, że ze względu na długotrwały konflikt pomiędzy powódką a pozwaną jej powrót do pracy może - po krótkim okresie ustąpienia objawów - spowodować nawrót zaburzeń adaptacyjnych.

W opinii z dnia 11 kwietnia 2014 roku biegła sądowa psychiatra E. K. podała, że rozpoznane u powódki zaburzenia adaptacyjne są jak najbardziej zasadne. Zdaniem biegłej, zaburzenia te o obrazie depresyjno-lękowym były reakcją na postępowanie pozwanej, które powódka odbierała jako mobbing oraz utratę pracy. Biegła dodała, iż aktualnie nie stwierdza się u niej obniżenia nastroju, obaw lękowych. Tym samym powódka jest zdolna do podjęcia pracy zgodnej z wykształceniem i nabytymi umiejętnościami. Nadto biegła podkreśliła, że brak jest również przeciwwskazań do podjęcia pracy u pozwanej, bowiem nie można kategorycznie stwierdzić, że wpłynie to negatywnie na stan zdrowia powódki i spowoduje nawrót zaburzeń adaptacyjnych. Na uzasadnienie biegła wskazała, iż powódka ma wysoką motywację do pracy, duże doświadczenie zawodowe a przebyta psychoterapia wzmocniła jej mechanizmy adaptacyjne i kompensacyjne.

Zdaniem Sądu I Instancji roszczenie powódki było uzasadnione. Sąd przytoczył treść art. 30 § 4 k.p. Wskazał, że przyczyna wypowiedzenia musi być prawdziwa, konkretna i uzasadniona. Powołał również treść art. 8 kp zaznaczając, że każde wypowiedzenie umowy o pracę podlega ocenie przez pryzmat klauzuli zasad współżycia społecznego. Zdaniem Sądu oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę, zawiera przyczyny, z których żadna nie okazała się w toku przeprowadzonego postępowania prawdziwa, konkretna i uzasadniona zarazem.

Nieprawdziwa okazała się przyczyna określona jako niewykonywanie i nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych zleconych przez przełożonego, co stanowi jednocześnie naruszenie postanowień § 13 i 14 Regulaminu Pracy. Pozwana nie wskazała kiedy i jakich obowiązków powódka nie wykonała zgodnie z poleceniem. Postępowanie dowodowe wykazało, że zakres zadań powódki był tworzony przez bezpośredniego przełożonego, który w ramach organizacji pracy działu polecał powódce zadania, czasem wykonywanych dotąd przez innych pracowników. Postęp prac był na bieżąco kontrolowany, jednak z uwagi na charakter zadań – wymagających analizy dokumentów i uzyskania danych od innych osób czy podmiotów – nie zarzucono powódce przekroczenia konkretnego terminu czy niewykonania zadania w ogóle. Powódka nie odmawiała pracy, przeciwnie podkreślała, że chce ją wykonać rzetelnie i wykazywała zaangażowanie. Sposób ich wykonywania, z uwagi na charakter pracy, podlegał merytorycznej ocenie pracodawcy, jednak należy wskazać, że powódce nie udzielano żadnych kar czy upomnień, ale przeciwnie – przyjmowano jej wyjaśnienia i udzielano pomocy w zdobywaniu dokumentów do pracy.. Również zwrócenie się o wydawanie poleceń na piśmie nie narusza ani norm regulaminu ani prawa powszechnego, tym bardziej, że było akceptowane przez przełożonego powódki, a nawet prezesa zarządu pozwanej.

Wobec powyższego, nie potwierdziło się również dezorganizowanie pracy z powodu niewykonywania lub nienależytego wykonywania poleceń przez powódkę.

Sąd nie podzielił stanowiska strony pozwanej, iż dezorganizacja pracy miała miejsce wskutek absencji powódki w pracy tym bardziej, że jedną z przyczyn niezdolności do pracy powódki była również stresująca atmosfera pracy, co wywołało u niej negatywne dolegliwości natury psychicznej.

Nieprawdziwa również okazała się przyczyna wskazana jako dezorganizacja pracy polegająca na uporczywym sygnalizowaniu rzekomych nieprawidłowości w zakresie organizacji pracy, stanowiska pracy, jego wyposażenia oraz warunków na nim panujących, co istotnie zmniejszało wydajność pracy zarządu oraz przełożonych, narto – na nieuzasadnionym wezwaniu policji do zakładu pracy. Zadaniem służb BHP jest monitorowanie przestrzegania przepisów BHP w zakładzie pracy, odpowiadanie na interwencje pracowników w tym zakresie, usuwanie ewentualnych naruszeń i w tym kontekście nie miało to wpływu na pracę przełożonych powódki czy zarządu pozwanej. Konieczność odpisywania na pisma powódki również nie dowodzi dezorganizacji pracy, albowiem jest to wpisane w

istotę zadań przełożonego. Powódka wносиła czytelne pisma, wskazując rzeczowe argumenty, do których przełożeni się odnosili, ilość pism też nie budzi zastrzeżeń Sądu.

Z kolei przy interwencji Policji pracodawca angażował się jedynie w zakresie zezwolenia na wejście do pomieszczeń, resztę czynności wykonywali funkcjonariusze, zatem nie sposób przyjąć, że wejście patrolu Policji na teren zakładu pracy zdeorganizowało pracę pracodawcy. Jako nieuzasadnioną przyczynę wypowiedzenia Sąd ocenił również naruszanie wizerunku pracodawcy w wyniku wezwania Policji w dniu 3 kwietnia 2013 roku. Nie ulega wątpliwości, że powódka powinna starać się wszelkie wątpliwości, spory wyjaśniać w pierwszej kolejności z pracodawcą, w szczególności zawiadamiać go o istotnych zdarzeniach na terenie zakładu pracy.

W niniejszej sprawie Sąd uznał, że powódce nie można również zarzucić naruszania wizerunku pracodawcy. Powódka miała własne zdanie w kwestiach zawodowych, dyskutowała i polemizowała w sprawach merytorycznych, co wynika również z doświadczenia powódki, w tym na stanowiskach kierowniczych. W ocenie Sądu, powódka nie przekroczyła jednak granic dopuszczalnej krytyki.

W toku postępowania dowodowego ujawniono, że powódka zwróciła się z interwencją z zakresu bhp z pominięciem zwyczajowego zatwierdzania pism wysyłanych z D. przez kierownika działu, jednak należy podkreślić, że było to pismo w sprawie dotyczącej osobiście powódki a nie działu oraz że powódka nie działała w tym zakresie w celu ominięcia drogi służbowej, ale w celu ochrony prawem chronionych interesów. Niezależnie od powyższego, Sąd uznał, że ta przyczyna nie była również uzasadniona, albowiem jednorazowe skierowanie pisma bez wiedzy kierownika działu w okolicznościach sprawy, również biorąc pod uwagę treść pisma, nie stanowi o uzasadnionym naruszeniu wizerunku pracodawcy i przełożonego. Wymaga tego wzgląd na wzajemne zaufanie stron stosunku pracy, nadrzędną rolę pracodawcy. Jednakże owo zaufanie było między stronami nadwyrażone, i to nie tylko z racji zachowania powódki, ale z powodu obiektywnych okoliczności wynikających chociażby z ustalania zakresu obowiązków powódki na nowym stanowisku pracy.

Powódce nie wykazano również, by naruszała wizerunek pracodawcy przez niewłaściwe odnoszenie się do przełożonych, współpracowników lub nieprzestrzeganie zasad kultury współzycia w miejscu pracy. W tym miejscu Sąd wskazuje, że atmosfera po przywróceniu powódki do pracy w dużej mierze wynikała ze sporu między powódką a pracodawcą co do zakresu obowiązków powódki na nowym stanowisku pracy.

Z kolei utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Nie każdy przypadek subiektywnej utraty przez pracodawcę zaufania do pracownika może być traktowany jako uzasadniający wypowiedzenie umowy o pracę.. W niniejszej sprawie Sąd uznał, że skoro przyczyny powodujące utratę zaufania nie okazały się prawdziwe i uzasadnione, to nie mogły z obiektywnego punktu widzenia doprowadzić do utraty zaufania wobec powódki.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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.

W ocenie Sądu Orzekającego pozwana naruszyła przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę i w związku z tym z uwagi na spełnienie przesłanek zawartych w art. 45 § 1 k.p. roszczenie powódki uznał za zasadne.

Sąd doszedł do przekonania, że brak jest podstaw do oceny, że przywrócenie powódki do pracy jest niecelowe lub niemożliwe.

W apelacji pozwana zaskarżyła w całości wyrok z wyjątkiem pkt 2 zarzucając sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z zebrany w sprawie materiałem dowodowym i błęd w ustaleniach faktycznych w sprawie poprzez przyjęcie przez Sąd pierwszej instancji, że w niniejszej sprawie pozwana wykazała nieprawdziwe przyczyny rozwiązania umowy o pracę,

a w szczególności, że żadna z nich nie okazała się w toku przeprowadzonego postępowania prawdziwa, konkretna i uzasadniona. Zdaniem apelującej przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że powódka nie wywiązywała się należycie ze swoich obowiązków, nie wykonywała poleceń służbowych i powierzonych zadań, była pracownikiem niekompetentnym, wprowadzającym chaos i dezorganizację, nadto utraciła zaufanie pracodawcy. Zarzucono także naruszenie przepisów postępowania a to:

- artykułu 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę dowodów zebranych w sprawie, co doprowadziło w konsekwencji do chybnego rozstrzygnięcia,

- art. 286 k.p.c. w związku z art. 277 k.p.c. poprzez pominięcie wniosku dowodowego pozwanej o przeprowadzenie konfrontacji biegłych, bądź dopuszczenie dowodu z opinii kolejnego biegłego psychiatry, bowiem w opinie dotychczasowych biegłych były zasadniczo sprzeczne,

- art. 333 k.p.c. przez błędną interpretację i nieprzesłuchanie ponowne przedstawiciela pozwanej spółki, pomimo takiego wniosku pełnomocnika.

Pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji. Z ostrożności procesowej pozwana w przypadku częściowego uznania zarzutów apelacji, wniosła o zmianę zaskarżonego orzeczenia i przyznanie powódce odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy . Zdaniem skarżącej przywrócenie powódki do pracy należy uznać za niecelowe.

Według pozwanej nie ulega wątpliwości, że powódka nie wykonywała powierzonych obowiązków pracowniczych i zadań zleconych przez przełożonych. Bezpośredni przełożony powódki stwierdził, że powódka nie wykonała w całości do końca ani jednego polecenia służbowego. Wskazuje to na dezorganizację pracy, bowiem powierzone jej zadania musieli wykonywać inni pracownicy Skarżąca podniosła ponadto, że aktywność powódki w innej sferze niż praca zawodowa powodowała niepotrzebny chaos i dezorganizację. Powódka wyszukiwała problemy pozazawodowe związane z rzekomym brakiem norm dla urządzonego dla niej miejsca pracy , nieprawidłowości i związane z dokumentacją przetargową, podnosiła nieuzasadnione zarzuty, czego apogeum było wezwanie policji na teren przedsiębiorstwa. Takie działania naruszały zdaniem skarżącej dobre imię i powagę przedsiębiorstwa.

Bezsporne w sprawie jest także i to że powódka była często nieobecna w pracy.

Sąd niewłaściwie ocenił fakt utraty zaufania przez pracodawcę do pracownika.

Nadto świadkowie przesłuchani przez Sąd pierwszej instancji wskazywali na brak możliwości współpracy z powódką. Zdaniem apelującej współpraca i egzystencja na linii pracownik -pracodawca jest niemożliwa. Przywrócenie do pracy może rozszerzyć konflikt i generować kolejne. W takiej sytuacji Sąd uznając przyczyny wypowiedzenia umowy o pracy za nieuzasadnione winien był zastosować art. 45 § 2 k.p. Pozwana nie zgadzała się z twierdzeniem że była współwinna konfliktom pomiędzy stronami.

Powódka wniosła o oddalenie apelacji.

### **Sąd drugiej instancji zważył co następuje:**

Apelację należy uznać za zasadną.

Sąd I instancji przeprowadził obszerne postępowanie dowodowe, ale niewłaściwie, zdaniem Sądu odwoławczego ocenił zebrany materiał dowodowy.

Zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Zarzuty apelacji dotyczące przekroczenia granic swobodnej oceny

dowodów i błędu w ustaleniach faktycznych poprzez przyjęcie, że pozwana wskazała nieprawdziwe przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zasługują na uwzględnienie.

W oparciu o art. 382 k.p.c. sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz postępowaniu apelacyjnym. Sąd ten może ocenić materiał dowodowy w sposób odmienny od sądu pierwszej instancji, oczywiście w granicach zarzutów apelacji.

Sąd pierwszej instancji przekroczył granice swobodnej oceny dowodów stwierdzając że żadna z przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 15 kwietnia 2013 roku nie okazała się prawdziwa, konkretna i uzasadniona.

Na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego nie można zgodzić ze stwierdzeniem powódki i stanowiskiem Sadu I instancji, że przyczyna niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków nie jest konkretna i zrozumiała. B. O. po stawieniu się do pracy w dniu 20 sierpnia 2012 roku otrzymała do wykonania polecenie służbowe: sprawdzenie poprawności i weryfikacja dokumentacji projektowej modernizacji pompowni ścieków przy ulicy (...) w Ł. w zakresie elektrycznym, w terminie do 31 sierpnia 2012 roku. Zadania tego nie wykonała do dnia 30 sierpnia 2012 roku, to jest do dnia, w którym zaszła w pracy, wezwała pogotowie. Od tej daty do 15 października 2012 roku korzystała ze zwolnienia lekarskiego.

Po powrocie do pracy w październiku 2012 roku powódka otrzymała kolejne polecenie służbowe polegające na porównaniu zużycia energii elektrycznej na pompowniach wody i wyciągnięciu wniosków z czego wynika różnica w zużyciu energii elektrycznej w poszczególnych miesiącach. To polecenie powódka wykonała, ale zdaniem przełożonego nie sposób zgodzić się z wnioskami zawartymi w opinii. Zadanie zostało wykonane w sposób nienależyty. Od 31 października 2012 roku powódka ponownie stała się niezdolna do pracy i na zwolnieniu przebywała do 14 marca 2013 roku.

W dniu 15 marca 2013 roku powódce zlecono sprawdzenie i weryfikację dokumentacji projektowej i specyfikacji technicznej - w wąskim elektrycznym zakresie, całkowicie zgodnym z jej zakresów obowiązków - tłoczni ścieków na kontraktach B. i O... Kolejne poleceniem pochodziło z dnia 22 marca 2013 roku, a miało na celu weryfikację i potwierdzenie prawidłowości doboru baterii kondensatorów na obiekcie pompowni ścieków. Zdaniem przełożonego zlecone jej zadania w marcu 2013 można było wykonać w czasie dwóch dniówek roboczych.

Do dnia otrzymania wypowiedzenia umowy o pracę powódka nie wykonała należycie żadnego polecenia służbowego, w związku z czym jej zarzut odnośnie nieprawdziwości przyczyny niewykonania i niewłaściwego wykonywania poleceń służbowych uznać należy za bezpodstawny. Pozwana nie musiała szczegółowo wskazywać które z poleceń nie zostało wykonane, a które zostało wykonane nienależyte. Słusznie podnosi apelujący, że żadne z poleceń nie zostało wykonane. Nie można zgodzić się ze stanowiskiem Sądu I instancji, że przyczyna była nieuzasadniona, bo pracodawca nie określał terminu wykonania zadania, nie udzielał upomnień ani kar. Należyte wykonanie obowiązków pracowniczych nie polega na badaniu dokumentów nie objętych zleceniem, wykraczaniu poza zakres polecenia. Takie działania niepotrzebnie wydłużają okres wykonania zlecenia. Należy zwrócić uwagę, że wykonywanie poleceń przełożonych jest w świetle art. 100 § 1 k.p. jednym z podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd II instancji nie zgadza się również z oceną materiału dowodowego w zakresie przyczyny wypowiedzenia w postaci dezorganizacji zakładu pracy. Pracodawca musiał zlecić powódce zadania innemu pracownikowi. Nadto działania powódki związane z realizacją powierzonych jej zadań wyraźnie wychodziły poza zakres poleceń służbowych jakie otrzymała, co wymagało interwencji przełożonego. Nie można zgodzić się ze stanowiskiem Sadu I Instancji, że dezorganizację pracy nie powoduje także zgłaszanie nieuzasadnionych zastrzeżeń w zakresie organizacji pracy, stanowiska pracy. Żądanie wydawania poleceń na piśmie, zgłaszanie uwag odnośnie zachowania jej współpracowników bezpośrednio prezesowi spółki, odmowa podpisania zakresu obowiązków i odmowa poddania się przeszkoleniu z zakresu obsługi programu komputerowego „bo nie podpisała zakresu obowiązków”, nieprawdziwe twierdzenia o braku zaświadczenia z odbytego szkolenia bhp, przedstawianie nieprawdziwej wersji rozmowy z głównym energetykiem wymagały podejmowania działań ze strony jej przełożonych. Uporczywość zgłaszanych zastrzeżeń, z których żadne - poza odmową podpisania zakresu obowiązków - nie było zasadne, powodowały



konieczność niepotrzebnego angażowania służb bhp, przełożonych i współpracowników do wyjaśniania zarzucanych uchybień. W sposób oczywisty czynności związane z postępowaniami wyjaśniającymi wpływały na możliwość wykonywania normalnych obowiązków pracowniczych.

Zdaniem pozwanej przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę była również dezorganizacja zakładu pracy polegająca na nieuzasadnionym wezwaniu policji do zakładu pracy. Nie ma sporu między stronami co do faktu że wezwanie policji było nieuzasadnione. Sąd drugiej instancji przychyliła się do stanowiska pozwanej że wezwanie policji do zakładu pracy narusza wizerunek pracodawcy i dezorganizuje pracę. Jest to na tyle niecodzienna sytuacja, że z pewnością odrywa pracowników od obowiązków i wpływa negatywnie na wizerunek pracodawcy. Pracownik ma prawo do konstruktywnej krytyki poczynań pracodawcy oraz stosunków panujących w zakładzie pracy. Krytyka ta musi być jednak uzasadniona, wyrażana w odpowiedniej formie i z zachowaniem określonych granic. W szczególności nie można zaakceptować postępowania pracownika polegającego na odmowie wykonywania poleceń pracodawcy i kreującego konflikt z pracodawcą. Takie zachowanie jest niedopuszczalne, nawet jeżeli stanowi wyraz niezadowolenia pracownika z powodu nieprawidłowości występujących w zakładzie pracy. (por wyrok SN z dnia 19 marca 2014 roku sygn. I PK 187/13). W niniejszej sprawie krytyki pracodawcy nie można uznać za konstruktywną ani uzasadnioną, co tym bardziej uzasadnia decyzję p rozwiązaniu umowy o pracę.

Bezsporne w sprawie jest także i to że powódka była często nieobecna w pracy. W ciągu 190 dni kalendarzowych wykorzystwała 134 dni zwolnienia lekarskiego. Sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego utrzymywanie wtedy, gdy pracownik nie może wykonywać przyjętych na siebie obowiązków. Taka natomiast sytuacja występuje w przypadku częstych i długotrwałych absencji pracownika spowodowanych chorobą. ( postanowienie SN z dnia 29 marca 2005 roku sygn. II PK 300/04).

Naruszeniem wizerunku pracodawcy jest również podważanie autorytetu zarządu oraz przełożonych wśród pracowników poprzez manifestowania swojej dezaprobaty dla zachowań przełożonych i pracodawcy. Takie zachowanie pracownika tolerowane przez pracodawcę może doprowadzić do obniżenia autorytetu przełożonych wśród pozostałych pracowników. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika że świadkowie odbierali zachowanie powódki w stosunku do swojego bezpośredniego przełożonego jako lekceważące. Również główny energetyk świadek Ł. P. czuł się urażony zachowaniem powódki, kiedy ta zwracając się do niego o wydanie dokumentacji traktowała go jak swojego podwładnego. W jego obecności kwestionowała wydane jej polecenie służbowe przez bezpośredniego przełożonego.

Słusznie wskazał Sąd I instancji, że utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały. Inaczej mówiąc, jeżeli przyczyny utraty zaufania do pracownika są prawdziwe, obiektywne i racjonalne, to mogą uzasadniać wypowiedzenie. ( wyrok SN z dnia 31 marca 2009 roku sygn. IIPK 251/08). Zdaniem Sądu II instancji zachowanie powódki w pracy uzasadniało utratę zaufania pracodawcy. Żaden ze świadków, który miał kontakt służbowy z powódką, nie widzi możliwości dalszej współpracy z uwagi na jej konfliktowy charakter. Sąd Najwyższy wskazał, że w przypadku poważnego i długotrwałego konfliktu między pracodawcą a pracownikiem, który działa negatywnie na pozostałych pracownikach, a także na wizerunek zakładu pracy, wątpliwa jest celowość orzekania o przywróceniu tego pracownika do pracy.( wyrok z dnia 4 stycznia 2008 sygn. I PK 179/07).

Zdaniem Sądu drugiej instancji wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny były prawdziwe i konkretne, a rozwiązanie umowy o pracę zgodne z prawem. Tym samym brak było podstaw do przywrócenia do pracy na podstawie art. art. 45. § 1 kp. Zaznaczyć należy, że do skutecznego rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem nie jest wymagane, aby wszystkie przyczyny wymienione w piśmie rozwiązującym umowę o pracę były uzasadnione.

Doręczając powódce wypowiedzenie umowy o pracę nie doszło do naruszenia art. 8 k.p., zgodnie z którym nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub

zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Faktem jest że powódka była długoletnim pracownikiem pozwanej i upatruje przyczyn pogorszenia stanu zdrowia w atmosferze w pracy. Sąd drugiej instancji przyjął, że pracodawca nie naruszył zasad współżycia społecznego wypowiadając umowę o pracę. Zaoferował nowe warunki pracy, na co powódka wyraziła zgodę. Nie doszło do działań mobbingowych, chociażby z uwagi na krótkie okresy świadczenia pracy, a wydawane powódce polecenia służbowe odpowiadały jej kwalifikacjom magistra inżyniera elektryka. Przyjąć należy że to zachowanie powódki, nieuzasadnione pretensje i zastrzeżenia, krytykowanie przełożonych, stosunek do pracowników spowodował jej izolację. Za zrozumiałe należy uznać stanowisko jej współpracowników, że nie widzą możliwości dalszej współpracy z powódką. Przeciwno przywróceniu do pracy u pozwanej przemawiają również wnioski opinii biegłych psychiatrów. Sąd II instancji podzielił stanowisko biegłej E. K., w tym zakresie, że wysoka motywacja do pracy i brak niezdolności do pracy przemawiają za podjęciem zatrudnienia przez powódkę. Biegła pominęła jednak okoliczność, że B. O. musiałyby wrócić do tego samego środowiska pracy, współpracować z osobami, które, jej zdaniem, stosowały wobec niej mobbing, których zachowanie wpływało negatywnie na jej stan zdrowia i które nie widzą możliwości dalszej współpracy. Należy przychylić się do opinii biegłej dr n. med. A. R., że powrót powódki do pracy u pozwanej może w krótkim czasie spowodować nawrót zaburzeń adaptacyjnych, bowiem taka sytuacja miała kilkakrotnie miejsce po podjęciu pracy w roku 2012. Sąd nie znalazł podstaw do zastosowania art. 8 k.p.

Zdaniem Sądu II Instancji nie doszło do naruszenia art. 286 kpc, 227 kpc i 303 kpc, bowiem zgromadzony w sprawie materiał dowodowy jest kompletny, wystarczający do rozstrzygnięcia sprawy.

Zaskarżony wyrok zmieniono na podstawie art. 386 § 1.kpc.

(-) SSO Joanna Smycz (-) SSO Teresa Kalinka (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek

Sędzia Przewodniczący Sędzia