

*Sygn. akt* V Pa 116/17

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Dnia** 11 stycznia 2018 r.

**Sąd Okręgowy w Legnicy V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

**Przewodniczący:** SSO Jacek Wilga

**Sędziowie:** SSO Krzysztof Głowczyński (spr.)

SSO Andrzej Marek

**Protokolant:** star. sekr. sądowy Ewa Sawiak

**po rozpoznaniu w dniu** 11 stycznia 2018 r. **w Legnicy**

**na rozprawie**

**sprawyz powództwa** E. J.

**przeciwko** (...) Ośrodkowi (...) w Z.

o odszkodowanie

**na skutek apelacji** powódki

**od** wyroku Sądu Rejonowego w Legnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

**z dnia** 14 września 2017 r.

**sygn. akt** IV P 253/15

I. oddala apelację,

II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

SSO Andrzej Marek SSO Jacek Wilga SSO Krzysztof Głowczyński

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 14 września 2017 r. Sąd Rejonowy w Legnicy Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od strony pozwanej (...) Ośrodka(...) w Z. na rzecz powódki E. J. kwotę 4.228 zł brutto tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę (punkt I), dalej idące powództwo oddalił (punkt II), zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (punkt III), zasądził od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Legnicy kwotę 212 zł tytułem opłaty sądowej, od uiszczenia której powódka była zwolniona (punkt IV), nieuiszczone w sprawie koszty sądowe zaliczył na rachunek Skarbu Państwa (punkt V) i wyrokowi w punkcie I nadał rygor natychmiastowej wykonalności (punkt VI).

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł o następujące ustalenia faktyczne.

E. J. była zatrudniona w (...) Ośrodku(...)w Z. na podstawie umowy o pracę na okres określony od 1 listopada 2000 r. do 31 grudnia 2000 r. na stanowisku instruktora terapii zajęciowej, w pełnym wymiarze czasu pracy a 29 grudnia 2000 r. strony zawarły umowę na czas nieokreślony, na dotychczasowych warunkach pracy. Na podstawie porozumienia z 31 lipca 2008 r. strony ustaliły, że od 1 sierpnia 2008 r. powódka zostanie zatrudniona na stanowisku kierownika(...)w Z. i obowiązki te wykonywała do 31 stycznia 2009 r. Od 01 lutego 2009 r. ze względu na brak specjalizacji w zakresie organizacji pomocy społecznej E. J. pracowała na stanowisku starszego terapeuty.

Na podstawie porozumienia z 30 czerwca 2009 r., od 1 lipca 2009 r. ponownie zatrudniono powódkę na stanowisku kierownika (...)w Z.. (...)w Z. został utworzony jako odrębna jednostka organizacyjna na podstawie uchwały Rady Miejskiej Z. z 21 listopada 2011 r. Do 31 grudnia 2011 r. funkcjonował jako wyodrębniona komórka organizacyjna (...) Ośrodka (...) w Z.. Od 1 stycznia 2012 r. (...) w Z. funkcjonował jako samorządowa jednostka budżetowa realizująca zadania zlecone przez (...) Urząd Wojewódzki we W. z zakresu administracji rządowej Gminie Miejskiej Z. – w ramach pomocy społecznej. Kierownikiem jednostki pozostała w dalszym ciągu E. J..

W czasie pełnienia przez E. J. funkcji kierownika (...) w Z. relacje pomiędzy nią a pracownikami były zakłócone na skutek niewłaściwych zachowań kierowniczkich wobec podwładnych. Niekiedy zdarzały się sytuacje konfliktowe wywołane nerwowymi, wulgarnymi i poniżającymi pracowników zachowaniami i wypowiedziami powódki. Konflikty te dotyczyły m.in. organizacji imprez dla podopiecznych, organizacji różnych spotkań, które odbywały się w placówce, a nawet tego w jaki sposób poukładane są rzeczy w pracowni, czy też w jaki sposób pracownicy zwracają się do gości. Powódka zwracała uwagę pracownikom na ubiór. Nie podobało jej się, że pracownice chodzą w butach na obcasach. W 2010 r. poleciła pracownicy K. T. przebrać się z sukienki i butów na obcasach w dres używany do prac w ogrodzie, bo „puka obcasami”, co ją rozprasza. Poddawała w wątpliwość umiejętności pracowników co do ich sposobu prowadzenia swoich domów, „skoro tutaj sobie nie radzą”. Wygłaszając do pracowników uwagi powódka używała słów wulgarnych, niejednokrotnie ośmieszała ich w obecności podopiecznych, jacy są „beznadziejni”, „nieudolni”, „niedouczeni”, „nie potrafią nic zrobić”, „jakie z nich są gospodynie”, co obniżało ich autorytet i obrażało. Podczas prac z rękodzieła, powódka szyjąc materiał stwierdziła, że brakuje nici i zwróciła się do pracownika I. P., że „ma jej zaraz nici w zębach przynieść”. Innym pracownikom zarzucała, że kradną jej rzeczy i że jak złapie takie osoby, to „je powywała”. Zdarzył się przypadek, że E. J. zaczęła podniesionym głosem, krzykiem, domagać się publicznie od pracowników odpowiedzi, kto ostatni był w toalecie, a na odpowiedź stażystki, że ona, kierowniczką powiedziała, że życzy jej, aby „kiedyś sama musiała się ręką podcierać”. Powódka wskazywała pracownikom, że ich praca jest mierna, że ich pomysły są na niskim poziomie, że piszą programy na poziomie uczniów klas z podstawówki. Uwagi te czyniła zarówno indywidualnie, jak i w obecności podopiecznych (uczestnikach). Powódka często miała pretensje do pracowników, w tym m.in. odpowiedzialnych za przyrządzanie posiłków. Zarzucała im, że coś jest za słone albo niedosolone. Innym pracownikom w arogancki sposób zwracała uwagę na różne drobiazgi, np. ustawienie stołów stolarskich, ułożenie gwoździ bądź produktów spożywczych nie w tej, a w innej szufladzie bądź szafce, niewłaściwe posadzenie kwiatów w ogrodzie, ustawienie mebli i choinki podczas imprez świątecznych, gdzie „zawsze stały nie tak jak powinny”, choć były ustawione jak w roku poprzednim, wynoszenie (lub pozostawianie) dywanów. Widząc rozmawiające ze sobą na korytarzu pracownice powódka sarkastycznie pytała, czy „tu odbywa się jakieś zebranie, o którym ona nie wie?”, bądź też mówiła o pracownikach w ich obecności w trzeciej osobie, np. „dlaczego ona siedzi?”. Pracownicy czuli się zastraszeni przez powódkę. Rano starali się obserwować powódkę, aby się zorientować w jakim jest nastroju i czego mogą się spodziewać w ciągu dnia, np. wtedy, gdy powódka nie odpowiadała pracownikom na pozdrowienie: „dzień dobry”. Bali się informować powódkę o różnych sytuacjach, w tym np. o fackie zajścia w ciążę bądź o chęci wzięcia urlopu lub dnia wolnego z tytułu opieki na dziecko, bo to mogło wywołać jej gniew.

Na skutek zachowań powódki, pracownice były podenerwowane, źle się czuły, niekiedy płakały przed pracą, żaliły się sobie nawzajem. Do pracy szły zestresowane, zaczęły mieć problemy zdrowotne, wyższe ciśnienie, wymioty, bóle brzucha.

W 2012 r. E. J. upoważniła pracownika (...) w Z. E. S. do zastępowania Kierownika (...) w Z.. Kierowniczką opracowała także i wprowadziła w życie nowy Regulamin organizacyjny (...) w Z.. W tym samym czasie E.

J. wprowadziła do stosowania kwestionariusze imienne samooceny kontroli zarządczej, w których pracownicy wskazywali i oceniali m.in. przełożonego w punktacji od 1 do 6. Przy wypełnianiu kwestionariusza po raz pierwszy pracownicy dokonali zróżnicowanych ocen poszczególnych zagadnień. E. J. powiedziała wówczas pracownikom, że mają poprawić kwestionariusze w taki sposób, aby wszędzie były oceny najwyższe, na 6. W rezultacie, wszystkie kwestionariusze z lat 2012-2014 zostały wypełnione przez pracowników ocenami 6 i niekiedy 5. Kwestionariusze te nie były anonimowe lecz imienne, co oznaczało, że na każdym z nich pracownik podpisywał rubrykę osoby wypełniającej.

W 2013 r. w (...) w Z. kontrolę przeprowadziła Państwowa Inspekcja Pracy oraz dwukrotnie przedstawiciele (...) Urzędu Wojewódzkiego we W., w zakresie spełniania przez jednostkę standardów wynikających z rozporządzenia w sprawie środowiskowych domów samopomocy oraz standardów świadczonych usług, a także przez koordynatora kontroli zarządczej. Kontrole nie wykazały błędów w zarządzaniu placówką.

W 2015 r. nowym Burmistrzem Miasta Z. został R. P., który zarządził przeprowadzenie w dniach 10-11 kwietnia 2015 r. badań ankietowych, mających na celu ustalenie stosunków jakie panują w jednostkach podległych i nadzorowanych przez Urząd Miejski ze szczególnym uwzględnieniem zjawiska mobbingu. Ankiety były anonimowe, zaś na drukach ankiet znajdowała się informacja, że nie będą udostępniane po ich wypełnieniu kierownikom jednostek, lecz zebrane osobiście przez Koordynatora kontroli zarządczej, wyznaczonego przez Burmistrza. Ankiety te zostały także wypełnione przez pracowników (...) w Z.. Na podstawie analizy wypełnionych ankiet ustalono, że w (...) w Z. pracownicy mają zastrzeżenia do sposobu i formy postępowania kierowniczką jednostki wobec pracowników.

W dniu 25 maja 2015 r. odbyło się spotkanie pracowników (...) w Z. z psychologiem – D. H. w ramach superwizji. W trakcie spotkania pracownicy wskazali na trudności w relacjach z kierowniczką, w tym złego ich przez nią traktowania w obecności podopiecznych, nagłych zmian ustalonych uprzednio zasad, czy też poczucia, że są niedoceniane, przez co zmniejszyła się u nich motywacja i zaangażowanie w pracę. Po godzinie wspólnego spotkania, psycholog przerwała je i zaproponowała E. J. indywidualne spotkanie. Po 2-3 godzinach ponownie zebrano wszystkich pracowników, zaś psycholog poinformowała, że następne spotkanie superwizyjne odbędzie się za 2 tygodnie. W związku z późniejszym stwierdzeniem przez kierowniczkę (...) w Z., że psycholog nie ma dostatecznych uprawnień, kolejne spotkanie nie doszło do skutku.

Ze względu na wyniki ankiety, 8 czerwca 2015 r. zorganizowano I spotkanie z audytorami Urzędu Miasta, w czasie którego pracownicy w rozmowach indywidualnych przedstawili swoje spostrzeżenia, co do sposobu postępowania kierowniczką (...) w Z..

W okresie od 12 do 23 czerwca 2015 r. w (...) w Z. miała miejsce kontrola Państwowej Inspekcji Pracy. W czasie kontroli, w dniach 15-16 czerwca 2015 r. kierowniczka (...) w Z. poprosiła pracowników na indywidualne rozmowy, w czasie których starała się wytworzyć dobrą atmosferę, wykazała chęć poprawy relacji, zaproponowała mówienie sobie po imieniu, żaliła się, że jest wypalona i zmęczona. Zapewniała, że wszyscy są dobrymi pracownikami, że dobrze radzą sobie w trudnych sytuacjach. Spotkania były bardzo emocjonalne, pracownicy ze wzruszenia płakali. Powódka prosiła przy tym, aby wypełniając ankiety nie pisać nic złego. W tym czasie współpraca pomiędzy kierowniczką a pracownikami przebiegała bardzo dobrze. Pracownicy byli zadowoleni ze zmian, nie napotykali na żadne problemy ze zgłaszanymi kierowniczce trudnościami dotyczącymi codziennych spraw. W czasie kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, 18 czerwca 2015 r., wśród pracowników rozdysponowano anonimowe ankiety dotyczące zachowań i postaw wskazujących na nierówne traktowanie lub mobbing. Pracownicy przekazali rozdającymemu ankiety Inspektorowi pracy, że mają trudności w wypełnianiu ankiet, z uwagi na fakt, że kilka dni wcześniej powódka odbyła z każdym z nich indywidualne rozmowy, w czasie których prosiła, aby nic w ankietach złego nie pisać. Pani inspektor odpowiedziała pracownikom, że jest to ankieta z ostatnich 12 miesięcy i wypełnić je zgodnie z prawdą. Nadmieniała, że można uzupełnić je w formie notatki na temat podjętych działań naprawczych przez kierowniczkę placówki. Wypełniając ankietę, 80% pracowników wskazało, że spotyka się ze strony pracodawcy (kierowniczki jednostki) z agresją słowną, tj. obraźliwymi uwagami, wulgaryzmami, szydzeniem, reagowaniem krzykiem, stosowaniem aluzji bezosobowych. Na krytykę i ośmieszanie wykonywanej pracy oraz życia osobistego, podważanie kompetencji zawodowych, ignorowanie i lekceważenie ze strony kierowniczki wskazało 60% pracowników, zaś na tworzenie i

rozpowszechnianie nieprawdziwych informacji zwróciło uwagę 20% pracowników. 75% ankietowanych stwierdziło występowanie u nich problemów zdrowia psychicznego z powodu ww. działań pracodawcy. Pracownicy w uwagach odnotowali ostatnią znaczną poprawę w kontaktach i w zachowaniu kierowniczkii placówki, o czym wspomnieli w ankietach.

Współpraca wykonującej obowiązki kierownika (...) w Z. E. J. z pracownikami układała się bezkonfliktowo do czasu otrzymania przez nią protokołu kontroli z Państwowej Inspekcji Pracy. Po raz kolejny odbyła z pracownikami indywidualne spotkania, podczas których groziła pracownikom, że w razie zwolnienia jej z pracy przez Burmistrza, ona pozwie każdego z pracowników do Sądu z osobna i zażąda łącznie miliona złotych odszkodowania, zaś pracownicy będą musieli wypłacać jej te pieniądze do emerytury. Wskazała, że te ankiety podważy każdy prawnik. Nadmieniła, że wkrótce odbędzie się nowa ankietka, z uwagi na jej odwołanie od protokołu kontroli. Nakazała pracownikom, żeby podczas kolejnej ankiety napisały wszystko „na zero”, bo tylko w taki sposób mogą uniknąć sprawy w sądzie i płacenia odszkodowania. Poinformowała pracowników, że w dniu 3 lipca 2015 r. przyjedzie jej prawnik, który przeprowadzi szkolenie na temat mobbingu i może wtedy zrozumieją jak mają wypełniać ankiety.

1 lipca 2015 r. E. J. poinformowała pracowników, że odbyła w tym dniu szkolenie dotyczące mobbingu w Urzędzie Miasta i że to ją upewniło w przekonaniu, że jeżeli dojdzie do rozprawy w sądzie to każdy z pracowników będzie musiał zapłacić jej zadośćuczynienie w wysokości 300.000 złotych. 3 lipca 2015 r. odbyło się zapowiadane szkolenie z adwokatem, która wskazała pracownikom, że jeżeli okaże się, że pomówienia o mobbing będą bezpodstawne, od każdego z pracowników można domagać się w sądzie odszkodowania.

W dniu 08 lipca 2015 r. odbyło się szkolenie zorganizowane przez Urząd Miasta dotyczące mobbingu i po jego zakończeniu wszyscy pracownicy odbyli rozmowę bez udziału E. J. z audytorami Urzędu Miasta, w czasie której poinformowali o przebiegu dotychczasowych zdarzeń. 15 lipca 2015 r. o godz. 15.40 w gabinecie Burmistrza Miasta Z. odbyło się spotkanie Burmistrza z 5 pracownikami (...) w Z. w obecności dwojga radnych Rady Miejskiej, w tym W. G., do którego zgłosili się w/w pracownicy skarżąc się na złe traktowanie przez E. J.. W trakcie spotkania pracownicy przedstawili okoliczności wskazujące na istnienie konfliktu z ich przełożoną. W wyniku tego spotkania Burmistrz zdecydował o konieczności przeprowadzenia kontroli w placówce. Na skutek kontroli został opracowany dokument o nazwie: (...). W dniach 14 i 25 sierpnia 2015 r. audytorzy Urzędu Miejskiego spotykali się i przeprowadzali rozmowy z pracownikami na temat panującej w placówce atmosfery i zachowań kierowniczkii (...) w Z.. 30 sierpnia 2015 r. został opracowany dokument pod nazwą (...) a w dniu 31 sierpnia 2015 r. Burmistrz Miasta Z. podjął decyzję o wypowiedzeniu E. J. umowy o pracę.

W czasie bezpośrednio poprzedzającym rozwiązanie umowy o pracę, zasadnicze miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 4.228 złotych brutto liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Dnia 22 grudnia 2015 r. Rada Miejska w Z. podjęła uchwałę o ponownym połączeniu(...) w Z. z (...) Ośrodkiem (...)w Z..

Mając powyższe ustalenia na uwadze Sąd I instancji uznał, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie jedynie w niewielkiej części bowiem w jego przekonaniu wypowiedzenie powódce umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa. Wskazane w wypowiedzeniu „błędy w zarządzaniu, które doprowadziły do trwałego konfliktu z podległymi pracownikami” jako przyczyna wypowiedzenia Sąd uznał za zbyt lakoniczną. Nie wskazano bowiem na to, jakie konkretnie błędy w zarządzaniu pracodawca miał na myśli i czym się kierował. Gdyby bowiem wskazał, że powodem wypowiedzenia są zachowania powódki uniemożliwiające dalszą współpracę z podległymi pracownikami, podał przykłady takich zachowań, wskazał na konflikt w jednostce wywołany przez kierowniczkę placówki, to wówczas powódka mogła inaczej bronić się przed zarzutami. Także i Sąd miałby jasność i pewność, co do tego, jaki był powód rozwiązania umowy o pracę. W ocenie Sądu Rejonowego, brak przytoczenia w wypowiedzeniu owych błędów w zarządzaniu, które miały doprowadzić do trwałego konfliktu z pracownikami, było wadą oświadczenia i naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Sąd nie miał wątpliwości, że to zachowania powódki doprowadziły do trwałego konfliktu z podległymi jej pracownikami i gdyby w taki sposób sformułowane byłoby wypowiedzenie umowy o pracę, wraz z podaniem przykładów takich zachowań uznałby je za uzasadnione i zgodne z prawem.

Oceniając materiał dowodowy Sąd Pracy oparł się na dołączonych dokumentach, które przez strony nie były kwestionowane. Dokonując ustaleń faktycznych Sąd oparł się także na zeznaniach świadków, przede wszystkim pracowników i kontrolerów, którzy mieli bezpośredni kontakt w powódzką. Sąd dał wiarę świadkom mając na względzie zarówno treść, jak i formę składania zeznań. Zeznania te są jasne, spójne, logiczne, a nadto spontaniczne i nacechowane dodatkowo ładunkiem emocjonalnym, świadczącym o głębokim przeżywaniu zapamiętanych zdarzeń ich bezpośrednio dotyczących. Sąd zauważył także, że świadkowie nie starali się wcale wyolbrzymiać negatywnych zachowań powódki; znamieną była raczej powściągliwość w opisywaniu zdarzeń, poszczególnych zachowań powódki z rezerwą, ograniczające się do podania faktów. Świadczy to zdaniem Sądu Rejonowego o ich wiarygodności i dużej wadze dowodowej. Wyraźnie widać było, że świadkowie nie dążyli za wszelką cenę do przedstawienia powódki w bardzo złym świetle, że nie demonizowali jej samej, a jedynie chcieli podać fakty i podzielić się swoimi odczuciami oraz spostrzeżeniami.

Pozostali świadkowie, tj. krewni podopiecznych, jak i osoby z zewnątrz, współpracujące z powódzką okazjonalnie, przy różnych organizowanych przedsięwzięciach, nie wniosły wiele do sprawy, co nie znaczy, że były niewiarygodne. Zachowania powódki w stosunku do pracowników rzadko miały miejsce w obecności osób postronnych, więc trudno się dziwić, że świadkowie ci nie mogli potwierdzić okoliczności podnoszonych w zeznaniach pracowników.

W zakresie oceny prawnej Sąd Pracy wskazał, że stosunek pracy - jak niemal wszystkie stosunki prawne - jest z natury swej rozwiązywalny. Przepisy prawa pracy przewidują wzmoczoną ochronę pracownika, nakładając na pracodawcę obowiązek uzasadnienia decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę. Niemniej jednak wypowiedzenie jest normalnym i - przy spełnieniu rygorów ustawowych - w pełni przez prawo dopuszczalnym sposobem zwolnienia pracownika. Dlatego zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę (wyrok SN z dnia 02 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAP z 1997, Nr 10, poz. 163). Sąd Pracy wskazał także, że tryb rozwiązywania umów o pracę zawartych na czas nieokreślony uregulowany został w art. 30 i nast. k.p. Zgodnie z tymi przepisami pracodawca może wypowiedzieć pracownikowi umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony, wskazując w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczynę bądź przyczyny uzasadniające wypowiedzenie oraz pouczając pracownika o przysługującym mu prawie odwołania do sądu pracy. Okres wypowiedzenia uzależniony jest co do zasady od stażu pracy u danego pracodawcy i wynosi odpowiednio: 2 tygodnie, 1 miesiąc lub 3 miesiące (art. 36 § 1 k.p.). Mając na uwadze uregulowania określone w przepisach art. 45 § 1 k.p. i art. 30 k.p. wskazał między innymi, że wskazana w pisemnym wypowiedzeniu jego przyczyna powinna być konkretna, prawdziwa, rzeczywista a ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (wyrok SN z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, OSNAP z 1999, Nr 21, poz. 688). Zgodnie z kryteriami przyjętymi w doktrynie i orzecznictwie naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest zarówno brak przyczyny wypowiedzenia, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, jak i podanie innej przyczyny niż uzasadniającej wypowiedzenie, a więc wskazanie przyczyny „nierzeczywistej” (por. wyrok SN z dnia 07 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000/11/420). Powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2002 roku (II PK 156/08) stwierdził, iż skonkretyzowanie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie oznacza obowiązku pracodawcy wyczerpującego powołania wszystkich faktów i zdarzeń, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny nie polega bowiem na jej opisaniu w sposób szczegółowy. Chodzi jednak o precyzyjne wskazanie, co jest przyczyną wypowiedzenia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą dla oceny, czy wypowiedzenie (w okolicznościach danej sprawy) było uzasadnione. Natomiast stopień uszczegółowienia stawianych pracownikowi zarzutów będzie już zależał od tego, jaka przyczyna została pracownikowi podana i jakie są uwarunkowania konkretnego przypadku. Wymóg konkretności może być spełniony np. poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane (por. wyrok SN z dnia 11 stycznia 2011 r., I PK 152/10). Ocena przyczyny podanej w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę pod względem jej konkretyzacji – a także rzeczywistości – dokonywana jest z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, czyli pracownika. Z kolei w wyroku z dnia 5 maja 2003 roku (I PK 446/02, Wokanda z 2004 roku, Nr 7-8, s.42) Sąd Najwyższy podkreślił, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p., jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy. Ujęcie

przyczyn rozwiązania umowy o pracę powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło pracownikowi rzeczową obronę przed zarzutami w razie ewentualnego procesu.

Sprostanie wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny (wyrok SN z dnia 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, OSNP z 2001 roku, Nr 20, poz. 618). Na podstawie pisemnego oświadczenia pracodawcy pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę (por. wyrok SN z dnia 09 marca 2010 r., I PK 175/09). Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością wypowiedzenia umowy o pracę lub jej warunków (por. wyrok SN z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy Sąd, że pracodawca nie dopełnił wymogu zawarcia w treści oświadczenia przyczyny rozwiązania umowy o pracę w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny i w związku z tym uznał, że wypowiedzenie umowy o pracę powódce nastąpiło z naruszeniem powołanych przepisów prawa, tj. art. 30 § 4 k.p.

Sąd wskazał, że kwestionując zasadność wypowiedzenia powódka ostatecznie (na rozprawie 12 września 2017 r. – k. 611) wniosła o przyznanie jej odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia i w jego ocenie żądanie to jest uzasadnione z przyczyn podanych powyżej, ale jedynie w części. Rozpatrując w kontekście art. 47<sup>1</sup> k.p. przedmiotowe żądanie, Sąd uznał, że z uwagi na okoliczności niniejszej sprawy, konieczne jest miarkowanie wysokości odszkodowania z uwagi na zasady współżycia społecznego określone w art. 8 k.p. Wskazał, że uwzględnienie konstrukcji nadużycia prawa z art. 8 k.p. jest możliwe wyjątkowo ze względu na szczególnie istotne usprawiedliwienie etyczne, moralne lub obyczajowe, które powinno być uwzględnione w konkretnych okolicznościach sprawy (por. też wyroki SN: z 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/2010, LexPolonica nr 3870737; z 21 stycznia 2011, II PK 158/2010, LexPolonica nr 2627192). W przekonaniu Sąd Rejonowego powódka swoimi zachowaniami wobec pracowników spowodowała, że atmosfera pracy w placówce stała się dla pracowników nie do zniesienia. To powódka swoimi zachowaniami polegającymi na ośmieszaniu, obrażaniu podległych sobie pracowników za używając przy tym słów uznanych powszechnie za obelżywe i wulgarne, doprowadziła do utraty zaufania i wreszcie konfliktu z załogą. Szczególnie niewłaściwe, zasługujące na potępienie, było przeprowadzenie quasi-szkolenia z prawnikiem, którego celem było niewątpliwie zastraszenie pracowników pozwami na ogromne dla nich sumy (300.000 zł), w razie podtrzymania przez nie dotychczasowego stanowiska odnośnie do zachowań powódki. Równie naganne i wysoce cyniczne było namawianie pracowników, pod pozorem otwartości (przyznanie się do błędu), intymności (proponując mówienie sobie po imieniu), chęci zmiany zachowania i prośby o wybaczenie (duża dawka emocji i łzy), do zmiany ich stanowiska i uzupełnienie kolejnej ankiety w treści wskazujące na brak jakichkolwiek zachowań negatywnych w placówce. Sąd podkreślił, że wprowadzanie przez powódkę atmosfery stresu, podenerwowania, ciągłego wahania nastrojów, uprzykrzania życia pracownikom (zmiany w ostatniej chwili przed uroczystościami ustawienia stołów), kontrolę, docinki, doprowadziło do chorobowych objawów somatycznych u pracowników (ból brzucha, głowy, wymioty, etc.). Zachowanie kierownika cechujące się objawami przemocy psychicznej skierowane wobec pracowników jest niedopuszczalne i zasługuje na zdecydowanie negatywną ocenę. Nie powinno być więc tolerowane przez przełożonych i gdyby zostało prawidłowo określone w rozwiązaniu umowy o pracę, z pewnością zyskałoby aprobatę Sądu.

Z tych też względów, zasądzenie pełnego odszkodowania, w wysokości 3 miesięcznych wynagrodzeń, byłoby po prostu zwyczajnie niesprawiedliwe, zwłaszcza wobec cierpień pracowników doświadczanych przez długi czas, i z tego względu powinno być zmniejszone do symbolicznego minimum 1 -miesięcznego wynagrodzenia w wysokości 4228 zł.

W apelacji od powyższego wyroku, zaskarżonego w części co do punktu II E. J. zarzuciła:

1) nieuzasadnione zastosowanie przepisu art. 8 k.p. poprzez nieuprawnione przyjęcie, że powódka dopuszczała się względem pracowników niewłaściwych zachowań, skutkiem czego miała być rzekomo zła atmosfera w pracy i trwały konflikt z pracownikami, a w konsekwencji niezasadne przyjęcie, że żądanie przez powódkę odszkodowania

za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia za pracę stanowi nadużycie prawa, w sytuacji gdy:

- materiał dowodowy sprawy w postaci zeznań świadków i dokumentów nie daje podstaw do przypisania powódce niewłaściwych zachowań, które świadczyłyby o konflikcie z pracownikami i to konflikcie o charakterze trwałym.

- Sąd I instancji stwierdził, że wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę było nieuzasadnione, dokonane z naruszeniem przepisów prawa, gdyż wskazane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę są niekonkretne, niejasne, a przez to uniemożliwiające powódce obronę przed zarzutami.

Wskazując na powyższe powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie od strony pozwanej kwoty 8.456 zł tytułem dalszego odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę i zasądzenie od strony pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację (...) Ośrodek (...) w Z. wniósł o jej oddalenie w całości i zasądzenie od powódki kosztów za II instancję, w tym kosztów zastępstwa radcy prawnego według norm przepisanych.

### **Sąd Okręgowy zważył co następuje.**

Apelacja powódki nie była zasadna.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji przeprowadził prawidłowe postępowanie dowodowe, ustalając okoliczności istotne dla rozstrzygnięcia. Nie do końca jednak w przekonaniu Sądu – z przyczyn poniżej wskazanych - wszystkie te okoliczności właściwie w kontekście uregulowania art. 30 § 4 k.p. ocenił. Tym niemniej jednak wnioski apelacji nie zasługują na uwzględnienie.

Zarzuty apelacji sprowadzają się do zakwestionowania zasadności zastosowania przepisu art. 8 k.p. w sytuacji gdy w ocenie E. J. zebrany - obejmujący zeznania świadków i dokumenty - materiał dowodowy nie dawał podstaw do przypisania jej niewłaściwych względem pracowników, świadczących o mającym trwały charakter konflikcie, zachowań i niezasadne z tego względu przyjęcie, że żądanie odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia za pracę stanowi nadużycie prawa. W uzasadnieniu powódka wyraziła przekonanie, że brak konkretyzacji jej zachowań w wypowiedzeniu umowy o pracę oznacza, że nie jest możliwa w rozpoznawanej sprawie ocena jej zachowań na potrzeby miarkowania wysokości odszkodowania albowiem z uwagi na brak konkretyzacji zarzutów nie mogła podjąć w tym zakresie żadnej obrony swoich racji.

Sąd Okręgowy nie podziela sformułowanego wniosku, że zarzuty były niedostatecznie skonkretyzowane i w związku z tym powódka nie miała możliwości podjęcia obrony swoich praw. Jakkolwiek bowiem wskazana w pisemnym wypowiedzeniu przyczyna sformułowana została w sposób dość ogólny, to w okolicznościach faktycznych nie oznacza, że przyczyna ta w chwili doręczenia jej wypowiedzenia była dla niej niezrozumiała. Należy bowiem wskazać, że przepis art. 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny rozwiązania umowy o pracę, a jej konkretność ocenia się z uwzględnieniem innych znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę. Istotne jest, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Natomiast konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia lub ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania pracownika, z którym ten zarzut się łączy może nastąpić poprzez szczegółowe określenia tego zdarzenia (zachowania) w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy o pracę. Inaczej rzecz ujmując, przyczyna rozwiązania umowy o pracę może być sformułowana w piśmie pracodawcy w sposób ogólny, jeżeli okoliczności zakończenia stosunku pracy są znane pracownikowi (por. wyrok Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 28 października 2014 r., II PK 298/13; Legalis numer 1162526).

W przekonaniu Sądu Okręgowego okoliczności zakończenia stosunku pracy były powódce doskonale znane. W tym zakresie należy bowiem wskazać, że składając w sprawie wyjaśnienia E. J. podała szereg faktów, które przeczą twierdzeniu, że wskazana przyczyna wypowiedzenia była dla niej niezrozumiała. Z jej wyjaśnień wynika bowiem, że przekazywano jej informacje wskazujące na to, że w każdej chwili może zostać zwolniona i że powinna wziąć prawnika. Wyjaśniła, że w gazetach, na stronach internetowych i pomiędzy pracownikami pojawiły się informacje, że jest walka z mobbingiem, że z Urzędu Miasta zaczęły przychodzić e-maile informujące o zamiarze przeprowadzania ankiet w sprawie mobbingu. W związku z przeprowadzeniem takich ankiet w kwietniu 2015 r. powódka podała, że po ankietach była zupełnie zszokowana i że chciała „... w obecności pracowników dowiedzieć się, dlaczego tak (o niej) napisały”. Podała, iż po ankietach, z którymi zapoznała się w maju, podczas spotkania w gabinecie Burmistrza mówiła, że jest bardzo zszokowana. E. J. stwierdziła, iż Burmistrz P. powiedział jej, że została zwolniona za mobbing. W tym zakresie należy także zauważyć ustalony fakt, że w czasie mającej miejsce w okresie od 12 do 23 czerwca 2015 r. kontroli PiP powódka przed przeprowadzeniem ankiet „... poprosiła pracowników na indywidualne rozmowy, w czasie których starała się wytworzyć dobrą atmosferę, wykazała chęć poprawy relacji, zaproponowała mówienie sobie po imieniu, żaliła się że jest wypalona i zmęczona. (...) Prosiła przy tym, aby wypełniając ankiety nie pisać nic złego”. Po otrzymaniu protokołu kontroli PiP powódka ponownie spotkała się z pracownikami grożąc im, „... że w razie zwolnienia jej z pracy przez Burmistrza, ona pozwie każdego z pracowników do Sądu z osobna i zażąda łącznie miliona złotych odszkodowania (...), że ankiety te podważy każdy prawnik. Nadmienila, że wkrótce odbędzie się nowa ankieta, z uwagi na jej odwołanie od protokołu kontroli.” Wszystkie łącznie wskazane wyżej okoliczności nie pozostawiają w przekonaniu Sądu wątpliwości co do tego, że sformułowana w wypowiedzeniu przyczyna była dla powódki niezrozumiała. Istnieją zatem uzasadnione podstawy do przyjęcia, że w okolicznościach faktycznych sprawy oparte na wskazanej w pisemnym wypowiedzeniu i wynikające ze znanych powódce okoliczności, powiązane w sposób niebudzący z podaną przez pracodawcę przyczyną, przyczynie wypowiedzenie nie narusza przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę.

Odnosząc się do podniesionych w apelacji argumentów należy także stwierdzić, że faktycznie podstawę rozstrzygnięcia Sądu I instancji stanowiło ustalenie, że ze względu na zbyt ogólną przyczynę pisemnego wypowiedzenia umowy o pracę, wypowiedzenie to narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę i w związku z tym żądanie zasądzenia odszkodowania jest co do zasady uzasadnione. Stanowiący podstawę żądania zasądzenia odszkodowania określonego art. 45 § 1 k.p. przepis art. 47 k.p. stanowi, iż odszkodowanie to przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Wypowiadając powódce stosunek pracy – w przekonaniu Sądu I instancji - z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, strona pozwana wskazała jako przyczynę wypowiedzenia błędy w zarządzaniu, które doprowadziły do trwałego konfliktu z podległymi pracownikami. Wskazując na ogólnikowość wskazanej przyczyny wypowiedzenia, w celu ustalenia wysokości żądanego odszkodowania, za konieczne Sąd I instancji uznał ustalenie okoliczności, które faktycznie legły u podstaw stwierdzenia wskazanych błędów w zarządzaniu jako podstawy wypowiedzenia umowy o pracę. Ustalen w tym zakresie Sąd I instancji dokonał na podstawie zeznań świadków i dokumentów. Wbrew subiektywnej ocenie powódki, zebrany w sprawie materiał dowodowy daje dostateczne podstawy do przypisania jej niewłaściwych zachowań względem pracowników, które doprowadziły do trwałego z nimi konfliktu. Wbrew bowiem argumentom apelacji, konkretne przejawy takich niewłaściwych zachowań na podstawie zebranego w sprawie materiału Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił. Zasadnie bowiem w okolicznościach faktycznych ustalił, że na skutek zachowań powódki pracownicy były podenerwowane, źle się czuły, niekiedy płakały przed pracą, żaliły się sobie nawzajem (por. zeznanie świadka I. P., k. 327), do pracy szły zestresowane (por. zeznanie świadka M. M., k. 323) do tego stopnia, że zaczęły mieć problemy ze zdrowiem takie jak podwyższone ciśnienie, wymioty i bóle brzucha (por. także zeznanie świadka M. M., k. 325, I. P., k. 329, B. G., k. 397). Spowodowane zachowaniem powódki problemy zdrowotne miały A. K., E. S., M. M. i J. K. (por. zeznania świadka A. K., k. 319, J. K., k. 321v.). Świadek J. K. stwierdziła nawet: „na samo wspomnienie tamtej pracy bardzo źle się czuję, mam wyższe ciśnienie” (por. zeznanie, k. 322v.). Podnoszona w uzasadnieniu apelacji okoliczność, że w okresie kierowania placówką przez powódkę (styczeń 2012 – sierpień 2015) żaden z pracowników nie zgłaszał żadnych zastrzeżeń do jej pracy i relacji z pracownikami nie dowodzi dobrych relacji pomiędzy E. J. i podległymi jej pracownikami. W tym zakresie należy wskazać, że zebrany materiał wskazuje na to,



że istotnie pracownice nie zgłaszały zastrzeżeń do pracy powódki i nie zgłaszały na nią skarg do psychologa ale to spowodowane było obawą przed możliwymi konsekwencjami. Jak wynika z zeznań A. K. (k. 320v.), powódka miała dobre relacje z zatrudnionymi w kierowanej przez nią placówce psychologami i z tego względu w obawie, że jak skargi na powódkę do niej dotrą „... będzie źle odebrane”, nie skarżyła się na przełożoną. Pracownice nie zgłaszały skarg na powódkę z obawy przed konsekwencjami, każda z nich chciała pracować (por. zeznanie świadka J. K., k. 322, M. M., k. 326v., I. P., k. 327v.).

Mając na uwadze całokształt zebranego w sprawie materiału Sąd nie podziela argumentu wskazującego na wybiórczą ocenę zeznań świadków. Treść zeznań powołanych przez powódkę świadków J. L. i B. P. nie uzasadnia stwierdzenia, że dokonana przez Sąd I instancji ocena zeznań świadków jest wybiórcza. Obie wymienione osoby w (...)w Z. wykonywały pracę psychologa w wymiarze zaledwie 5 i 4 godzin tygodniowo, w wydzielonym gabinecie. Poza tym J. L. przez prawie cały 2015 r. była na urlopie macierzyńskim. Z kolei B. P. pracowała we wskazanej placówce w latach 2012-2015, w każdym roku z kilkumiesięcznymi przerwami. B. P. potwierdziła przy tym, że zdarzały się sytuacje, że terapeutki płakały przed pracą, że kogoś bolał brzuch, że kierownik na kogoś krzyczała, że podważała ich kompetencje w oczach uczestników. Oceniała te relacje jako wiarygodne (k. 516).

Odnosząc się do podniesionych w uzasadnieniu apelacji argumentów należy ponadto wskazać, że po przeprowadzeniu kontroli w dniach 12, 18 i 23 czerwca 2015 r., w wystąpieniu z dnia 26 czerwca 2015 r. Inspektor Pracy Okręgowego Inspektoratu PiP we W. wniósł o ustanowienie w zakładzie pracy form przeciwdziałania mobbingowi (k. 213).

Ze wskazanych wyżej przyczyn, wbrew oparciu na subiektywnym jedynie przekonaniu powódki, dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zeznań świadków nie była wybiórcza. Prawidłowo również Sąd ten ocenił, że powódka dopuszczała się względem pracowników zachowań opisanych w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, szczególnie w stopniu uzasadniającym zastosowanie w zakresie miarkowania wysokości odszkodowania art. 8 k.p. Sąd Okręgowy w pełni podziela przytoczone w tym zakresie motywy.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. pozbawioną uzasadnionych podstaw apelację oddalił.

Orzeczenie o kosztach procesu zapadło na podstawie art. 98 k.p.c. oraz przepisów § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. poz. 1804; zm. Dz.U. z 2016 r., poz. 1667).

Zgodnie z ugruntowanym stanowiskiem Sądu Najwyższego, stawka minimalna opłat za czynności adwokata lub radcy prawnego zarówno w sprawie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (o przywrócenie do pracy), jak i w sprawie o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego lub (jak w niniejszej sprawie) niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę albo też z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być taka sama i w postępowaniu odwoławczym wynosi na gruncie obowiązujących przepisów 120 zł.

SSO Andrzej Marek SSO Jacek Wilga SSO Krzysztof Głowczyński