

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 marca 2017 r.

**Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**  
**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	SSR Agnieszka Turowska
<b>Ławnicy:</b>	Barbara Adamczyk, Sabina Drozdowska
<b>Protokolant:</b>	Aleksandra Ignacionek

po rozpoznaniu w dniu 13 marca 2017 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa E. P.

przeciwko (...) Spółka Komandytowa Przedstawicielstwo w P.

o odszkodowanie

1. oddała powództwo;
2. zasądza od E. P. na rzecz pozwanego (...) Spółka Komandytowa Przedstawicielstwo w P. kwotę 60 zł ( słownie: sześćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego ;

## UZASADNIENIE

Powódka E. P. wystąpiła przeciwko (...) Przedstawicielstwo w P. z siedzibą w W. z pozwem o odszkodowanie w kwocie 48 tysięcy złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia powództwa do dnia zapłaty z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania z nią umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Uzasadniając swoje stanowisko pokreśliła swój wkład w tworzenie struktur i wizerunku pozwanego na polskim rynku, a co do przyczyn wskazanych w oświadczeniu o rozwiązaniu z nią umowy o pracę zaprzeczyła aby miały one miejsce w rzeczywistości .

Pozwany w odpowiedzi na pozew domagał się jego oddalenia w całości wskazując ,że przyczyny złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką były prawdziwe. Dodała ,że zachowanie powódki które zostało ujawnione przez jej pracodawcę skutecznie przekreśliło jej wcześniejszą historię zatrudnienia i uniemożliwiło jego kontynuację .

**Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

E. P. została zatrudniona w (...) Przedstawicielstwo w P. z siedzibą w W. na podstawie umowy o pracę od dnia 15 października 2001 r na stanowisku przedstawiciel medyczny w regionie P. (...) zawartej na czas nieokreślony . Ostatnio pracowała na stanowisku kierownika Regionalnego w wymiarze całego etatu.

( dowód: umowa o pracę z dnia 15 października 2011 r akta osobowe cz. B, tekst jednolity umowy o pracę z dnia 15 października 2001 r aktualny od dnia 1 stycznia 2013 r – akta osobowe cz. B )

Pismem z dnia 5 grudnia 2014 r powódka została zawiadomiona o zastosowaniu wobec niej kary porządkowej nagany za naruszenie ustalonej organizacji pracy , polegającej na podejmowaniu wobec kontrahentów pracodawcy działań niezgodzonych z pracodawcą , a co więcej sprzecznych z jego wolą . Pozwany zarzucił powódce , że bez uzgodnienia z nim skontaktowała się z hurtownią (...) i w trakcie rozmowy wyrażała zastrzeżenia odnośnie jakości współpracy tej firmy z pracodawcą. E. P. złożyła sprzeciw do zastosowanej kary wskazując ,że jest ona dla niej krzywdząca i wymierzona z rażącym naruszeniem art. 108 § 1 kp.

( dowód : akta osobowe cz. B k:79, sprzeciw powódki z dnia 12 grudnia 2014 e akta osobowe cz. B k: 80 przesłuchanie powódki k: 164 -165, adnotacje 00:08:15-01:00:37, przesłuchanie powódki k: 309-313 adnotacje 00:05:00-01:38:02 ,)

Powódka w czasie zatrudnienia otrzymywała podziękowania i dyplomy zarówno od pozwanej spółki , jak i lekarzy diabetologów.

( dowód: podziękowania k: 12-21)

Powódka spotykała się ze swoimi przedstawicielami handlowymi na spotkaniach regionalnych . Zawsze jedna osoba była zobowiązana do sporządzenia notatek z takich spotkań , które miały odzwierciedlać jego przebieg. Jeżeli w takim spotkaniu nie uczestniczył przelożony były one wysyłane mu do wiadomości .

( dowód: sprawozdania ze spotkań regionalnych k: 56-66, przesłuchanie A. S. k: 192-193 adnotacje 00:01:32-00:50:42 przesłuchanie O. D. k:193 adnotacje 00:51:34-01:32:53, przesłuchanie powódki k: 164 -165, adnotacje 00:08:15-01:00:37, przesłuchanie powódki k: 309-313 adnotacje 00:05:00-01:38:02 ,przesłuchanie M.M. k 193 -194 adnotacje 01:33:57-02:09:44

Powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich poczynając od 3 grudnia 2014 r do dnia 10 lutego 2015 r .

( dowód: zwolnienia lekarskie k:80-83)

Powódka w dniu 06 maja 2014 r wpisała do systemu (...) prowadzenie podwójnych wizyt z podległym jej przedstawicielem M. D. od 9 rano do godz. 13 .00 Powódka dzień wcześniej była w I. a do G. przyjechała w dniu 06 maja 2014 r o godz 13.24. Wizyta podwójna nie odbyła się .

W dniu 7 maja 2014 r wpisała do systemu (...) wizyty podwójne z Przedstawicielem M. F. od godz.9.00 do 15.00. Wizyty nie odbyły się. Powódka od godz. 19.13 w dniu 6 maja 2014 r do 9 maja 2014 r do godz. 19.08 nie opuszczała samochodem swojego miejsca zamieszkania.

W dniu 13 maja 2014 r powódka wpisała do systemu (...) prowadzenie tzw. podwójnych wizyt z podległym jej przedstawicielem A. S. od godz. 10.00 rano do godz. 15.00 w T. . Tego dnia powódka wyruszyła z domu o godz. 14.34 i do godz. 20.00 poruszała się w obrębie G. oraz G.

W dniu 04 czerwca miała odbyć podwójne wizyty z A.. S. od godz. 9.30 rano do godz. 14.30 w B. . Tymczasem według wskazań (...) pierwszy ruch pojazdu został odnotowany w tym dniu o godz. 15.40 w miejscu zamieszkania powódki po czym pojazd poruszał się przez O. i I. i o godz. 21.45 dotarł do W. .

W dniu 4 lipca 2014 r powódka wpisała do systemu (...) podwójne wizyty z M.M. od godz. 9 .30 do godz. 15. 00 w L. . W dniach od 3 do 9 lipca 2014 r samochód powódki stał w L. .

W dniu 25 lipca 2014 r powódka wpisała do systemu (...) podwójne wizyty z podległym jej przedstawicielem H. M. od godz. 9.00 rano do godz. 15.00 w miejscowości K. oraz Ś. . Faktycznie w tym dniu jej samochód poruszał się od godz. 9.13 do godz. 12. 24 w G. . Tego dnia H. M. przyjechał do G. po urządzenie które miała powódka a które było potrzebne w P.. Tego dnia miał z nią spotkanie na temat wyników sprzedażowych i około godz. 12.00 wracał do P. . Tego dnia jego wizyty zostały zaznaczone w (...) jako nie odbyte.

( dowód : wydruki k:98-102, przesłuchanie K. K. (1) k: 183 -184, adnotacje 00:01:48-00:31:03, przesłuchanie H. M. k: 244-250 01:24:55-00:01:53 )

Wizyty podwójne to jedna z form pracy i szkolenia przedstawiciela farmaceutycznego . Powódka wskazywała w systemie wizyty podwójne ale to czy one faktycznie się odbywały nie było kontrolowane przez jej bezpośredniego przełożonego P. R.. Było zalecenie obowiązujące wszystkich managerów regionalnych aby odbywali jedną podwoją wizytę w miesiącu z każdym przedstawicielem .

( dowód: przesłuchanie P. R. k:188 -189 adnotacje 00:02:03- 01:07:59, przesłuchanie M. D. k : 184 adnotacje 00:31:18-01:08:25, przesłuchanie M. F. k: 189 , adnotacje 01:26:56- 01:45:19, przesłuchanie A. S. k: 192-193 adnotacje 00:01:32-00:50:42, przesłuchanie M. M. k 193 -194 adnotacje 01:33:57-02:09:44, przesłuchanie A. K. (1) k: 201 -2-3 adnotacje 00:02:49-00:51:28, przesłuchanie powódki k: 164 -165, adnotacje 00:08:15-01:00:37, przesłuchanie powódki k: 309-313 adnotacje 00:05:00-01:38:02 )

Wśród przedstawicieli podległych powódce panowało przekonanie ,że powódka jest osoba: „nie do ruszenia” bowiem pozostaje w relacji z głównym przełożonym P. R. i jest jego protegowaną. To spowodowało ,że wcześniej nie zgłaszali swoich uwag odnośnie współpracy z nią.

( dowód: przesłuchanie K. K. (1) k: 183 -184, adnotacje 00:01:48-00:31:03 przesłuchanie M. D. k : 184 adnotacje 00:31:18-01:08:25, przesłuchanie O. D. k:193 adnotacje 00:51:34-01:32:53, przesłuchanie M. M. k 193 -194 adnotacje 01:33:57-02:09:44

Pracownicy regionu P. mieli zakaz kontaktowania się z innymi przedstawicielami lub biurem z pominięciem powódki. K. K. (1) jako dyrektor ds. marketingu wysyłał mejle do powódki która następnie kasowała jego inicjały i wysyłała jako swoje. Jeżeli jakiś pracownik złamał te zasady i dowiedziała się o tym powódka , był przez nią wyzywany inwektywami , groziła mu również utratą pracy . Zdarzało się mówić o pracownikach (...) a osoby których nie lubiła nazywała „ (...) . Nowego przełożonego z N. nazywała (...) bądź (...) .M. M. borykającą się z problemami zdrowotnymi nazywała : (...) .Zdarzało się , że przez powódkę pracownicy płakali . E. P. nie była zadowolona ze zmiany kierownictwa o O. E.mówiła : (...), (...). O jednej z przedstawicielek mówiła ,że ma „(...) a do A. K. (1) powiedziała: „ (...) Do H. M. powiedziała :(...)

( dowód: przesłuchanie K. K. (1) k: 183 -184, adnotacje 00:01:48-00:31:03, przesłuchanie M. D. k : 184 adnotacje 00:31:18-01:08:25, przesłuchanie M. F. k: 189 , adnotacje 01:26:56- 01:45:19, przesłuchanie A. S. k: 192-193 adnotacje 00:01:32-00:50:42, przesłuchanie O. D. k:193 adnotacje 00:51:34-01:32:53, przesłuchanie O. D. k:193 adnotacje 00:51:34-01:32:53, przesłuchanie M.M. k 193 -194 adnotacje 01:33:57-02:09:44, przesłuchanie A. K. (1) k: 201 -2-3 adnotacje 00:02:49-00:51:28, przesłuchanie A. K. (2) k : 204 -206 adnotacje 00:54:14-01:38:02)

Powódka na jednym ze spotkań regionalnych powiedziała do M. M. ,że jest „ debilem” ponieważ nie znała wszystkich informacji , które znajdowały się na ulotce leku . Razem z O. D. kazała im wyjść na korytarz i nie wracać dopóki nie przyswoją sobie tej wiedzy . Dodała ,że są poniżej krytyki.

( dowód: przesłuchanie M. M.k 193 -194 adnotacje 01:33:57-02:09:44

Podczas jednego ze spotkań regionalnych w S. po jego zakończeniu M. D. poprosił P. R. czy może wcześniej wyjść ponieważ jego żona miała w tym czasie wyznaczony termin porodu i poinformowała go ,że ma skurcze. Tego dnia M. D. nie pił i był odpowiedzialny za odwożenie i przywożenie ludzi z grilla który odbywał się poza hotelem po zakończeniu części oficjalnej. Wieczorem przesłał sms-a przypominającego ,że trzeba zatankować samochody w czwartek było to ok godz. 21.30. Powódka kazała O. D. , która mieszkała w S., wysłać do niego sms-a z poleceniem zatankowania aut pozostałych przedstawicieli. Zrobiła tak dlatego ,że samochody firmowe można było tankować tylko do czwartku a kiedy odmówił na drugi dzień kazała mu usiąść na środku sali i po kolei powódka oraz pozostali musieli wypowiedzieć się na temat jego zachowania. E. P. krzyczała na niego. Powiedziała mu ,że to było polecenie służbowe, które miał wykonać oraz ,że jest poza zespołem , nazwała go egoistą i stwierdziła ,że nie jest mile widziany w ich grupie. M. D. odparł ,że się z tym nie zgadza i doszło między nimi do kłótni. W pewnym momencie przyznał rację powódce i poprosił

aby koledzy zaprzestali mówić do niego ale ona się na to nie zgodziła. Pracownicy nie uważali aby to co robili miało na celu budowanie zespołu uważali wręcz ,że powódka przesadziła. O.D. się popłakała.

( dowód: przesłuchanie K. K. (1) k: 183 -184, adnotacje 00:01:48-00:31:03, przesłuchanie M. D. k : 184 adnotacje 00:31:18-01:08:25, przesłuchanie M. F. k: 189 , adnotacje 01:26:56- 01:45:19, przesłuchanie A. S. k: 192-193 adnotacje 00:01:32-00:50:42, przesłuchanie O. D. (1) k:193 adnotacje 00:51:34-01:32:53, przesłuchanie A. K. (1) k: 201 -2-3 adnotacje 00:02:49-00:51:28, przesłuchanie A. K. (2) k : 204 -206 adnotacje 00:54:14-01:38:02, przesłuchanie H. M. k: 244-250 01:24:55-00:01:53)

Do końca tygodnia przedstawiciel musiał przygotować plan pracy na następny tydzień . W przypadku braku akceptacji planu pracy przedstawiciela na kolejny tydzień powódka nakazywała mu brać urlop na żądanie w poniedziałek. Takie zasady wprowadził P. R. który był country managerem do 12 maja 2014 r a powódka je egzekwowała od swoich ludzi . Przedstawiciele gdy musieli dokonać zmiany wcześniej zaakceptowanych planów, informowali o tym powódkę .

( dowód: przesłuchanie K. K. (1) k: 183 -184, adnotacje 00:01:48-00:31:03, przesłuchanie M. D. k : 184 adnotacje 00:31:18-01:08:25, przesłuchanie P. R. k:188 -189 adnotacje 00:02:03- 01:07:59, przesłuchanie A. S. k: 192-193 andotacje00:01:32-00:50:42, przesłuchanie O.D. k:193 adnotacje 00:51:34-01:32:53 przesłuchanie A. K. (1) k: 201 -2-3 adnotacje 00:02:49-00:51:28, przesłuchanie A. K. (2) k : 204 -206 adnotacje 00:54:14-01:38:02, wiadomości e-mail k: 230-234 przesłuchanie H. M. k: 244-250 01:24:55-00:01:53 , przesłuchanie powódki k: 164 -165, adnotacje 00:08:15-01:00:37, przesłuchanie powódki k: 309-313 adnotacje 00:05:00-01:38:02

Spotkania z lekarzami odbywały się rano między 9 a 16 , natomiast spotkania w (...) bywało różnie ,zdarzały się też w godz. 17-18. Przy spotkaniach popołudniowych pracownicy nie odbierali czasu wolnego. Odbywały się też spotkania w weekendy , wówczas w planie było to określone jako konferencja i przysługiwał czas wolny

(dowód: przesłuchanie A. S. k: 192-193 andotacje00:01:32-00:50:42, przesłuchanie M. F. k: 189 , adnotacje 01:26:56-01:45:19, przesłuchanie O. D. k:193 adnotacje 00:51:34-01:32:53, przesłuchanie M. M. k 193 -194 adnotacje 01:33:57-02:09:44, przesłuchanie A. K. (1) k: 201 -2-3 adnotacje 00:02:49-00:51:28, przesłuchanie A. K. (2) k : 204 -206 adnotacje 00:54:14-01:38:02)

Powódka poleciła M. M.sporządzić zamówienie do aptek w czasie kiedy ta przebywała w szpitalu i była w trakcie leczenia onkologicznego . Kazała jej również wprowadzać dane do bazy .

( dowód: przesłuchanie K. K. (1) k: 183 -184, adnotacje 00:01:48-00:31:03, przesłuchanie M. M. k 193 -194 adnotacje 01:33:57-02:09:44 )

(...) (...) stwarzał problemu m.in. z otwieraniem strony do raportowania , urlopami wypoczynkowymi . Były one zgłaszane przez pracowników i powódkę.

( dowód: wiadomości e- mail k: 142-151, przesłuchanie M. D. k : 184 adnotacje 00:31:18-01:08:25, przesłuchanie M. F. k: 189 , adnotacje 01:26:56- 01:45:19 )

W dniu 08 października odbyło się spotkanie (...) grupy (...). Wzięli w nim udział także Country Manager O. E.oraz Kierownik Działu Marketingu K. K. (1). Miało ono przebieg burzliwy w związku z poruszonymi kwestiami importu równoległego leków sprzedawanych przez przedstawicieli . Wszyscy mieli przygotowane prezentacje , udało się ją przedstawić tylko H. M. . Do przerwy spotkanie miało burzliwy charakter a po niej powódka zabroniła przedstawicielom zadawać pytania przełożonym. Po jego zakończeniu poleciła wszystkim pracownikom sporządzić notatki z tego spotkania mające przedstawić w negatywnym świetle przełożonych. Powódka dawała wytyczne pracownikom jak je mają napisać- chodziło o to ,żeby wskazać ,że są niezadowoleni z przebiegu spotkania , że ich problem importu i aptek sieciowych nie został rozwiązany. Notatkę M. D. uznała za niewystarczająco krytyczną i poprosiła go o sporządzenie drugiej jej wersji . Powiedziała mu przez telefon, że nie jest osobą godną zaufania oraz ,że

p. R. zawsze mówił ,że gra na dwa fronty , dodała ,że ją zdradził i się rozłączyła. Twierdziła ,że te notatki mogą się przydać do zwolnienia osób, które były na tym spotkaniu chodziło o O. E. i K. K. (1).

( dowód; notatki ze spotkania k: 126-130 e maile H. M. k 157 i A. S. k: 158 , oraz K. S. k: 159 przesłuchanie K. K. (1) k: 183 -184, adnotacje 00:01:48-00:31:03, przesłuchanie M. D. k : 184 adnotacje 00:31:18-01:08:25, przesłuchanie M. F. k: 189 , adnotacje 01:26:56- 01:45:19 , przesłuchanie A. S. k: 192-193 andotacje00:01:32-00:50:42, przesłuchanie O. D. k:193 adnotacje 00:51:34-01:32:53, przesłuchanie M.M. k 193 -194 adnotacje 01:33:57-02:09:44, przesłuchanie A. K. (2) k : 204 -206 adnotacje 00:54:14-01:38:02, przesłuchanie H. M. k: 244-250 01:24:55-00:01:53 , przesłuchanie powódki k: 164 -165, adnotacje 00:08:15-01:00:37, przesłuchanie powódki k: 309-313 adnotacje 00:05:00-01:38:02

Powódka została odznaczona przez Prezydenta RP (...)

( dowód: postanowienie Prezydenta RP z dnia(... )r Monitor P. k: 134 -137)

Pracodawca nakazywał pracownikom brać obligatoryjnie urlopy wypoczynkowe w niektóre dni .

( dowód; wiadomości e- mail k: 235,236, 240)

W dniu 08 stycznia 2015 r pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia jako przyczynę wskazał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych ( art. 52 § 1 pkt. 1 K.p.) polegające na :

1. Podawaniu pracodawcy ( poprzez system (...)) nieprawdziwych informacji o odbytych podwójnych wizytach z podległymi powódce pracownikami, które to uchybienie zostało potwierdzone w trakcie wewnętrznego postępowania sprawdzającego kiedy to pracodawca uzyskał informacje ,które wykluczyły udział powódki w bardzo licznych , zadeklarowanych przez nią jako odbytych ( poprzez system (...)) podwójnych wizytach z podległymi pracownikami , a tym samym doszło do poświadczenia nieprawdy w stosunku do pracodawcy.
2. Zmuszaniu podległych pracowników do sporządzania notatek służbowych , stawiających pracodawcę oraz osoby zajmujące stanowiska kierownicze u prawodawcy w niekorzystnym świetle ,a w także kwestionujących autorytet i kompetencje pracodawcy , wykorzystując przy tym stosunek podległości służbowej pracowników oraz narzucając pracownikom działań sprzecznych z ich wolą , jak również wolą i interesem pracodawcy.
3. Naruszeniu podstawowych praw pracowniczych podległych pracowników , nakazując im wnioskowanie o urlop na żądanie , wykonywanie czynności służbowych w trakcie zwolnień lekarskich oraz wykonywanie czynności służbowych w godzinach nadliczbowych , oraz w dni wolne od pracy . Powyższe działania były podejmowane bez zgody i wiedzy pracodawcy , i w sposób rażący naruszyły prawa podległych pracowników . Ponadto dokonane były z przekroczeniem uprawnień powódki , które nie obejmowały prawa do składania w imieniu pracodawcy oświadczeń z zakresu prawa pracy.
4. Naruszeniu dóbr osobistych podległych pracowników , poprzez używanie w stosunku do nich słów obraźliwych oraz powszechnie uznanych za obelżywe.

( dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z dnia 15 grudnia 2014 r , potwierdzenie odbioru z dnia 08 stycznia 2015 r – akta osobowe cz . B)

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

Sąd Rejonowy ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie dokumentów prywatnych znajdujących się w aktach sprawy oraz na podstawie zeznań świadków K. K. , M. D., P. R., M. F. , A. S., O. D., M. M., A. K. (1), A. K. (2) , H. M. .

Sąd pominął w swoich ustaleniach zeznania świadków K. K. (2) z uwagi na to, że nie była ona przełożoną powódki ani podległym jej pracownikiem . Reprezentowała (...) Stowarzyszenie (...) i zajmowała się kontaktami z przedstawicielami . Te zaś okoliczności nie były podstawą do podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu umowy

o pracę z powódką. Tym samym nie były przedmiotem oceny Sądu jako okoliczność nie mająca znaczenia z punktu widzenia niniejszego postępowania. Sąd bowiem bada oświadczenie woli pracodawcy jedynie w kontekście przyczyn w nim wskazanych .

Te same powody legły u podstaw pominięcia zeznań A. B. -lekarzki która także nie była pracownikiem pozwanego i nie miała wiedzy na temat przyczyn wskazanych w oświadczeniu o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę. Nie była też bezpośrednim świadkiem codziennych relacji powódki z jej pracownikami . Co więcej z całą pewnością relacje E. P. z lekarzami od których zależała ilość zamówionych leków i których decyzje miały wpływ wyniki finansowe regionu którym zarządzała były inne niż z podległymi jej pracownikami .

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadka K. K. (1) bowiem były one spójne logiczne oraz korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w aktach sprawy a ponadto zostały potwierdzone przez świadków. W szczególności za wiarygodne uznano jego twierdzenia odnośnie braku zmian w raportach dotyczących nie odbytych podwójnych wizytach, polecenia sporządzenia notatek ze spotkania w październiku z przełożonymi oraz obrażania swoich pracowników i dyskredytowania w ich oczach przełożonych a także polecenia brania urlopów na żądanie w przypadku braku akceptacji planów pracy , czy też nakazania pracownikowi wykonania zamówienia w czasie leczenia. Wszystkie te okoliczności zostały potwierdzone zeznaniami pozostałych świadków, którzy pracowali z powódką a częściowo także i przez samą powódkę .

W tym kontekście należy uznać za wiarygodne także zeznania M. D. , który przedstawił spójną wersję współpracy z powódką która została potwierdzona zeznaniami pozostałych świadków. W ocenie Sądu za taką oceną jego zeznań przemawia nie tylko fakt ,że jego twierdzenia korespondują z tym co mówili praktycznie wszyscy świadkowie ale również pewne cytowane przez świadka określenia są na tyle nie typowe ,że trudno sobie wyobrazić aby pracownicy sami sobie je wymyślili na potrzeby niniejszego procesu. Wskazać tu należy chociażby określenie: (...). Sąd uznał także za wiarygodne jego twierdzenia ,że dnia doszło do tzw. podwójnej wizyty w dniu 6 maja 2014 r bowiem także powódka temu faktowi nie zaprzeczyła i w swoim piśmie z dnia 29 kwietnia 2015 r(k: 118-125) twierdziła ,że tego dnia wróciła do G. z M. i zajmowała się rozliczeniami zaliczek przedstawicieli handlowych .

Natomiast z dużą ostrożnością Sąd podszedł do zeznań P. R. , który co potwierdzają świadkowie , był w bliskich relacjach z powódką , znali się od wielu lat a ponadto także ze świadkiem rozwiązano umowę o pracę , co w ocenie Sądu, może wpływać na podważenie wiarygodności jego twierdzeń . Co więcej świadek w trakcie składania zeznań konsultował się wzrokowo z powódką. Starał się zwrócić uwagę na jej sukcesy a w przypadku nie wykonywania pewnych obowiązków ,takich jak podwójne wizyty z przedstawicielami raz w miesiącu ,bagatelizował doniosłość znaczenia tych obowiązków . Zresztą sam przyznał, że miał do powódki pełne zaufanie i właściwie rozliczał ją z wyników, które były dobre. Zaprzeczył również aby powódka zwracała się do swoich pracowników w sposób obraźliwy a także aby wymagała pracy w czasie zwolnienia lekarskiego. To zaś stoi w sprzeczności z zeznaniami pozostałych przesłuchanych w niniejszej sprawie świadków. W tym i świadka H. M. ,który co do zasady składał zeznania na korzyść powódki ale nawet i on przyznał ,że został przez E. P. nazwany „ nieukiem ” oraz ,że mówiła o przełożonym : (...).

W ocenie Sądu za prawdziwe należy uznać zeznania świadka M. F. , która również potwierdziła nieodpowiedni sposób odnoszenia się do współpracowników oraz zakaz kontaktów z przedstawicielami innych regionów . Twierdzenia świadka nadto zbieżne były także z zeznaniami pozostałych świadków , którzy także potwierdzali jej twierdzenia o tym co się działo po odmowie przez M. D. zatankowania samochodów oraz w sprawie przebiegu spotkania po którym wszyscy mieli sporządzić notatki przedstawiające przełożonych w złym świetle. Dodatkowo świadek przyznała ,że w jej przypadku także nie dochodziło do tzw. podwójnych wizyt.

Także twierdzenia A. S. korespondują z zeznaniami pozostałych świadków potwierdzając sposób współpracy z powódką. Wobec powyższego Sąd nie znalazł podstaw do podważenia ich wiarygodności , tym bardziej ,że świadek w ocenie Sądu starała się obiektywnie przedstawić osobę swojej przełożonej , nie szczędząc też przykładów przedstawiających ją w pozytywnym świetle. Co dodatkowo przemawia za pozytywną weryfikacją przez Sąd jej zeznań. Ponadto Sąd uznał za wiarygodne jej zeznania ,że nie miała podwójnej wizyty z powódką w dniu 13 maja 2014 r oraz

4 czerwca . Sama bowiem powódka przyznała z swoim piśmie k; 121 ,że między 12 -13 maja 2014 r zajmowała się organizacją konferencji (...) Towarzystwa (...) organizowanej w G. , a w dniu 4 czerwca pojechała do W. przez I. na szkolenie w dniach 5-6 czerwca 2014 r

Sąd nie znalazł także podstaw do podważenia zeznań O. D. , które są potwierdzone także zeznaniami pozostałych świadków . Dodatkowo potwierdziła ona również ,że zmuszona była do wzięcia urlopu na żądanie oraz , że na polecenie powódki poprosiła M. D. o to aby wieczorem wrócił z domu i zatankował samochody .

Również M. M. która potwierdziła także zeznania świadków na temat zachowania powódki w stosunku do współpracowników, braku podwójnych wizyt czy polecenia pracy w czasie zwolnienia lekarskiego . Dodatkowo zeznała , że powódka wyrzuciła ją wraz z O.D. na korytarz wyzywając je: od debili z tego powodu ,że nie miały pełnej wiedzy na temat jakiegoś leku. Te zeznania korespondują z twierdzeniami H. M. , którego powódka w podobnej sytuacji określiła nieukiem i także wyrzuciła za drzwi. W ocenie Sądu w świetle tego brak jest podstaw do podważenia twierdzeń świadków w tym zakresie tym bardziej ,że z ich zeznań wyłania się pewien schemat traktowania przez powódkę pracowników w sytuacji , gdy nie spełniają jej oczekiwań w jakimś zakresie.

Za wiarygodne z tych samych przyczyn , w ocenie Sądu, należało uznać także zeznania A. K. (1) która potwierdziła sposób współpracy powódki z jej pracownikami oraz relacje panujące w zespole . Przyznała ,że nie zawsze odbywały się podwójne wizyty mimo ,że taka adnotacja znajdowała się w systemie (...), zrelacjonowała także spotkanie z przełożonymi po którym powódka nakazała sporządzenie notatek , potwierdziła również sytuację jaka miała miejsce po odmowie zatankowania samochodu przez M. D. oraz to ,że pracownicy wiedzieli iż brak akceptacji planu pracy na kolejny tydzień skutkować winien wnioskiem o urlop na żądanie. Podała również przykład w jaki sposób powódka zwróciła się do niej bezpośrednio.

Zeznania świadka A. K. (2) także w przeważającej mierze są zbieżne z zeznaniami świadków dotyczących polecenia powódki sporządzenia notatek ze spotkania z ich przełożonymi , urlopów na żądanie w przypadku braku akceptacji planu , niewłaściwego odnoszenia się do pracowników poprzez używanie wobec nich słów powszechnie uznawanych za obelżywe oraz sprawy pana M. D. , któremu polecono po godzinach pracy zatankowanie samochodów pozostałych pracowników. Jedynie czego świadek nie pamiętała to czy w jej przypadku odbywały się zawsze wizyty podwójne zgodnie z planem w (...). Świadek zeznała ,że nie pamięta takich wizyt które się nie odbyły mimo ,że były zaplanowane. Jednakże warte podkreślenia jest ,że A. K. (2) pełniła obowiązki zastępcy powódki w związku z tym jeżeli już to ona wykonywała wizyty podwójne. Wobec zasadniczej zbieżności jej zeznań z innymi Sąd uznał je za wiarygodne w całości .

Dokonując oceny zeznań H. M. Sąd wziął pod uwagę to ,że nie łączy go już z pozwaną umowa o pracę bowiem została ona rozwiązana, co prawda , na mocy porozumienia stron ale miało to związek z wcześniejszą oceną pracy świadka przez jego przełożonego który stwierdził ,że nie rokuje realizacji planu. Niemniej świadek potwierdził że powódka zwróciła się do niego nazywając go : „nieukiem”, przyznał też , że mówiła : „ że Niemiec nie będzie nami rządził” oraz potwierdził ,że słyszał określenie (...). Świadek przyznał również ,że wizyty podwójne nie zawsze się odbywały, oraz , że on ustalał zmiany planów z powódką ustnie. Co do pozostałych twierdzeń świadka należy wskazać w ocenie Sądu ,że nie pokrywają się z zeznaniami pozostałych , którzy byli przesłuchiwani w niniejszym i tak , H. M. wskazał ,że problemem w sprawie M. D. było nie to ,że nie przyjechał zatankować samochodów kolegów ale to ,że nie chciał wskazać gdzie znajduje się najbliższa stacja benzynowa. W ocenie Sądu takie twierdzenia są sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego bowiem w dzisiejszych czasach w dobie telefonów komórkowych wyposażonych w możliwość korzystania z Internetu nie stanowi żadnego problemu ustalenie ,gdzie znajduje się najbliższa stacja benzynowa. Co więcej w tym czasie przedstawiciele pozwanego byli zakwaterowani w hotelu wobec czego nie było żadnego problemu aby zapytać obsługę , która z pewnością udzieliła by wszelkich , niezbędnych informacji . Dlatego w ocenie Sądu , całkowicie niewiarygodne są twierdzenia świadka ,że odmowa udzielenia informacji przez świadka była przyczyną takiego postępowania . Sąd nie uznał także za wiarygodne twierdzeń świadka , że wszyscy pracownicy wraz z powódką podjęli decyzję o sporządzeniu notatek bowiem , stoi to w sprzeczności z zeznaniami innych przesłuchanych na tę okoliczność świadków.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania powódki ale jedynie częściowo w takim zakresie w jakim korespondowały one z pozostałym materiałem dowodowym . Za nieprawdziwe należało uznać jej twierdzenia ,że nie zwracała się w sposób obraźliwy do swoich współpracowników bowiem stoi to w sprzeczności z zeznaniami wszystkich podległych jej pracowników. Trudno uwierzyć również z tych samych przyczyn o których Sąd pisał powyżej ,że M. D. odmówił udzielenia informacji na temat położenia najbliższej stacji benzynowej . Dodatkowo wskazać należy ,że jak wynika z ustalonego stanu faktycznego , ten pracownik przysłał wieczorem sms-a przypominającego o konieczności zatankowania samochodów a skoro wykazał się taką inicjatywą to trudno uznać ,że przekazując informację o tym obowiązku jednocześnie odmówił by udzielenia dalszych wyjaśnień niezbędnym kolegom do rozwiązania problemu .

Odnosząc się do twierdzeń powódki odnośnie niezgodności zapisów z systemie (...) z rzeczywistością wskazać należy , że E. P. twierdziła ,że gdyby pracodawca do wydruków (...) dołączył tzw.(...) w którym odnotowywała co robiła faktycznie danego dnia wiadomo by było ,że wykonywała inną pracę dla pozwanego mimo zaplanowanych wcześniej wizyt. Ta okoliczność zaś w ocenie Sądu nie została przez powódkę wykazana , bowiem nie zgłosiła wniosku dowodowego o doręczenie tych wydruków przez pozwanego a ponadto sama przyznała że przedstawiciele mieli w uwagach możliwość zapisywania ,że taka wizyta która była wcześniej zaplanowana faktycznie się nie odbyła. W ocenie Sądu więc skoro powódka kontrolowała pracę przedstawicieli to winna była zwracać im uwagę na temat prawidłowego prowadzenia zapisów w tym systemie.

Za wiarygodne należy uznać jej zeznania ,że powódka wymagała dużej fachowości i wiedzy od swoich przedstawicieli. Twierdzenia powódki w tym zakresie korespondują z zeznaniami pracowników E. P.. Niemniej sposób egzekwowania wymaganej wiedzy, w ocenie Sądu, był co najmniej niewłaściwy .

Za prawdziwe należało uznać jej twierdzenia na temat przebiegu spotkania z przełożonymi oraz jego burzliwego charakteru . Natomiast niewiarygodne były , w kontekście zeznań pozostałych świadków jej twierdzenia ,że pracownicy mieli jedynie subiektywnie zrelacjonować jego przebieg . Stoi to bowiem w sprzeczności z relacją pozostałych świadków a ponadto powódka nie była w stanie w racjonalny sposób wyjaśnić dlaczego właśnie z tego spotkania, wbrew dotychczasowej praktyce ,wszyscy pracownicy mieli sporządzić notatki . Ponadto skoro wcześniej były one przesyłane przełożonym to dlaczego z tymi nie postąpiła tak samo , a wreszcie czemu jak wynika z zeznań świadków sugerowała im ich treść.

Niewiarygodne również są twierdzenia powódki ,że nie zakazywała swoim pracownikom kontaktów z innymi przedstawicielami bowiem praktycznie wszyscy świadkowie potwierdzali ,że taki zakaz miał miejsce oraz ,że w przypadku jego złamania spotykali się z krytyką , która wywoływała u nich obawę co do możliwości dalszej pracy .

W ocenie Sądu powództwo E. P. nie zasługuje na uwzględnienie .

Powódka domagała się zasądzenia odszkodowania w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem z nią umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Pracodawca jako podstawę złożenia swojego oświadczenia woli wskazał art. 52 kp.

Zgodnie z art. 52 § 1k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

- 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,
- 2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem,
- 3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Wedle § 2 w/w art. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.



Jak wynika z wyżej przywołanego przepisu pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Wskazany przepis umożliwia zatem pracodawcy rozwiązanie w sposób jednostronny każdego rodzaju umowy o pracę bez wypowiedzenia przy zachowaniu jednakże wymogów zawartych w treści § 2 i 3 w/w przepisu oraz w art. 30 k.p. tj. formy pisemnej, wskazania w tym piśmie przyczyny rozwiązania oraz pouczenia pracownika o prawie odwołania do sądu pracy.

Warunkiem dopuszczalności zastosowania przedmiotowego trybu rozwiązania umowy o pracę jest jednocześnie zaistnienie dwóch elementów w postaci bezprawności zachowania pracownika polegającej na uchybieniu podstawowemu obowiązkowi oraz stopnia zawinienia tego uchybienia, a więc naruszenia go w sposób ciężki (co najmniej skutek rażącego niedbalstwa). Poza powyższymi warunkami ustawodawca nie wprowadza natomiast żadnych dodatkowych przesłanek merytorycznych dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Prawdopodobnie dlatego, że słusznie uznał, iż każde bezprawne zachowanie pracownika (uchybienie podstawowym obowiązkom pracowniczym) zawinione przez niego subiektywnie stanowi zagrożenie dla interesów pracodawcy (patrz orzeczenie SN z dnia 05.04.2005r., sygn. akt I PK 208/04). O zakwalifikowaniu działania lub zaniechania pracownika jako odpowiadającego art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie decyduje również wysokość szkody majątkowej, jednakże w pewnych sytuacjach nie jest ona bez znaczenia.

Wprawdzie ustawodawca nie sprecyzował pojęcia zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych należy jednakże przyjąć, iż przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie, intencje pracownika oraz pobudki jego działania. W orzeczeniu z dnia 21.07.1999r. (sygn. akt I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000/20/746) Sąd Najwyższy przyjął, iż ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 1 KP, ma miejsce wówczas, gdy w związku z określonym zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) naruszającym podstawowe obowiązki pracownicze można pracownikowi zarzucić winę umyślną lub rażące niedbalstwo. W uzasadnieniu orzeczenia z dnia 20.05.1998r. (I PKN 135/98, OSNAPiUS 1999/11/361) Sąd Najwyższy przyjął natomiast, że czyn pracownika uznaje się za bezprawny, gdy jest sprzeczny z jego obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy, natomiast winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy jego stosunek psychiczny do czynu (stanowiącego działanie lub zaniechanie) jest świadomy, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi.

Zakwalifikowanie obowiązku, który pracownik naruszył jako podstawowego, wystarcza do uaktualnienia uprawnienia pracodawcy do niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy. Ustawodawca nie wartościuje bowiem obowiązków podstawowych. Każdy z nich ma na gruncie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jednakowe znaczenie. Normatywnie do obowiązków podstawowych pracownika zaliczony został *expressis verbis* jedynie obowiązek przestrzegania przepisów i zasad bhp (art. 211 k.p.). Jednakże do powszechnych (występujących w każdym stosunku pracy) obowiązków o charakterze podstawowym zalicza się zgodnie, zarówno w doktrynie jak i w orzecznictwie, obowiązki wymienione sposób przykładowy w art. 100 § 2 k.p., wynikające z układów zbiorowych pracy, określone zgodnie z art. 104 k.p., art. 104 (1) § 1 k.p. w regulaminie pracy, a także określone w postanowieniach umowy o pracę i jej załącznikach.

Dla dokonania oceny zasadności rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. istotne jest ustalenie zakresu podstawowych obowiązków pracownika, wykazanie na czym polegało ich niedopełnienie i czy było ono zawinione przez pracownika oraz w jakim stopniu (patrz wyr. SN z 28.10.1998 r., I PKN 400/98, OSNAPiUS 1999/23/752) oraz czy oświadczenie pracodawcy zostało złożone w terminie o którym stanowi § 2 wyżej przywołanego przepisu.

Paragraf drugi wyżej przywołanego artykułu stanowi, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Sedno problemu koncentruje się wokół znaczenia zwrotu "od uzyskania przez pracodawcę wiadomości". Wyważenie mechanizmu interpretacyjnego nabiera rudymenarnego znaczenia, gdyż zbyt restrykcyjna wykładnia prowadzi do ograniczenia możliwości rozwiązania stosunku pracy w tym trybie, zbyt liberalna zaś, eliminowałaby ochronę pracownika, której rola w razie rozwiązania umowy w tym trybie nie budzi wątpliwości.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że miesięczny termin określony w tym przepisie zaczyna biec od dnia, w którym wiadomość o postępowaniu pracownika uzyska pracodawca (osoba uprawniona do podejmowania czynności z zakresu prawa pracy w jego imieniu). Należy rozumieć, że chodzi o wiadomości na tyle zweryfikowane, tak aby kierownik zakładu pracy mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1976 r., I PRN 74/76, OSNC 1977 nr 5-6, poz. 100; OSPiKA 1977 nr 7-8, poz. 127 z glosą J. Krzyżanowskiego). Nie jest to równoznaczne z uzyskaniem pierwszej informacji o określonym zdarzeniu, lecz w takim wypadku należy oczekiwać niezwłocznej reakcji właściwych służb, polegających na sprawdzeniu wiadomości i wyciągnięciu konsekwencji w stosunku do pracownika. Chodzi o moment, w którym pracodawca miał możliwość sprawdzenia i przekonania się o słuszności obciążających pracownika zarzutów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1998 r., I PKN 96/98, OSNAPiUS 1999 Nr 10, poz. 329). Bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 1999 r., I PKN 318/99, OSNAPiUS 2001 Nr 5, poz. 155), czyli od zakończenia podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania, sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 5/98, OSNAPiUS 1999 Nr 6, poz. 201).

Przy wykładni omawianego przepisu nie sposób pominąć dynamicznie rozwijających się form podmiotów prawa, opartych na rozbudowanej i hierarchicznej strukturze zarządczej, w których system podejmowania decyzji jest uwarunkowany określonym trybem postępowania. Coraz większe wśród nich znaczenie zyskuje sfera ocen prawnych. Rośnie stopień skomplikowania życia społecznego i ilość czynników, jakie decydują o kwalifikacji zachowań pracowników i możliwości postawienia im zarzutu niewłaściwego postępowania. Ustalenie, czy zachodzą okoliczności uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy wymaga zatem coraz częściej nie tylko ustalenia faktów, ale także ich subsumcji prawnej, z uwzględnieniem dorobku orzeczniczego Sądu Najwyższego, sięgając także do norm z dziedzin innych niż prawo pracy. Innymi słowy, w ramach niezwłocznie wszczętego i sprawnie prowadzonego postępowania wyjaśniającego, które prowadzi do uzyskania wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia z jego winy (art. 52 § 2.) może mieścić się (także sprawnie przeprowadzona) analiza prawnej dopuszczalności takiej decyzji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2014 r., II PK 193/13, Lex nr 1495939).

Jak wynika z wyżej przywołanych poglądów doktryny i orzecznictwa Sądu Najwyższego pracodawca może rozwiązać stosunek pracy z pracownikiem w trybie natychmiastowym tylko w sytuacji gdy naruszył on swoje podstawowe obowiązki i to z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Ten sposób zakończenia łączącej pracownika i pracodawcy umowy może być stosowany jedynie w sytuacji bardzo poważnych naruszeń obowiązków pracowniczych i dlatego winien być stosowany z dużą ostrożnością. Dodatkowo pracodawca jest ograniczony, jak już wcześniej wskazano, jednomiesięcznym terminem do złożenia oświadczenia woli.

W ocenie Sądu materiał dowodowy zgromadzony w aktach sprawy pozwolił na uznanie, że pracodawca decydując się na rozwiązanie umowy o pracę z powódką dopełnił wymogów formalnych a także miał wszelkie podstawy do tego aby skorzystać z tego właśnie trybu zakończenia łączącego go z pracownikiem stosunku pracy.

Co do zarzutu zachowania miesięcznego terminu na złożenie oświadczenia woli, w ocenie Sądu, zaczął on biec dopiero od momentu, kiedy osoba uprawniona do składania oświadczeń woli w imieniu pracodawcy powzięła informacje o nagannym zachowaniu powódki. Wiedzę na temat zarzutów stawianych powódce powziął podczas spotkania wigilijnego, które miało miejsce w dniu 12 grudnia 2014 r w którym nie uczestniczyła powódka przełożony O.E. . Podczas tego spotkania pracownicy poinformowali nie tylko jego ale również K. K. (1) o ich relacjach z przełożoną. To zaś zaowocowało dalszą kontrolą a w konsekwencji złożeniem oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę, które powódka otrzymała w dniu 08 stycznia 2015 r, a więc z dochowaniem należytego terminu.

W ocenie Sądu materiał dowodowy zgromadzony w aktach sprawy uzasadniał rozwiązanie umowy o pracę z powódką.

Odnosząc się do poszczególnych zarzutów wskazać należy, że powódce nie udało się skutecznie zakwestionować przyczyn wskazanych w oświadczeniu pozwanego.

Co do zarzutów błędów w zapisach systemu (...) polegających na tym, że były odnotowywane podwójne wizyty których w rzeczywistości nie było to wskazać należy, że praktycznie wszyscy pracownicy potwierdzili, że do takich wizyt nie dochodziło zawsze. Wskazali również, że zdarzało się, iż mimo adnotacji o podwójnej wizycie do niej w istocie nie dochodziło. E. P. twierdziła, że to co w tych dniach faktycznie robiła można było ustalić na podstawie tzw. timingu ale nie wniosła o przeprowadzenie dowodu z tych dokumentów. Co więcej jak już wcześniej wskazano, nadzorowała plany pracy pracowników, którzy mogli w uwagach wpisać, że do takiej wizyty nie doszło a mimo to, nie ingerowała w te zapisy wiedząc, że są nieprawdziwe. Sama jednocześnie przyznała, że do takich wizyt była zobligowana raz w miesiącu, świadkowie zaś wskazali, że z taką częstotliwością do nich nie dochodziło. Tym samym, w ocenie Sądu, wskazać należy, że pracodawca zasadnie rozwiązał z nią umowę o pracę. Co prawda ten system służył do kontrolowania przede wszystkim pracowników, co nie oznacza, że powódka jako ich przełożony powinna była dopuszczać do niezgodnych z rzeczywistością zapisów.

Zasadnie również pozwany uznał, że nakazanie pracownikom sporządzenia notatek, które miały przedstawiać pracodawcę w negatywnym świetle, także nie jest zachowaniem prawidłowym wobec swojego pracodawcy i podważa jego autorytet. Tym bardziej, że pracownik jest zobowiązany do lojalności wobec pracodawcy. Sposób w jaki powódka ingerowała w treść notatek stoi w sprzeczności z tym obowiązkiem a ponadto przekracza ramy dozwolonej krytyki.

Co do zarzutu składania wniosków o urlop na żądanie wskazać należy, że to od pracownika zależy kiedy chce z tego uprawnienia skorzystać. Pracodawca nie może narzucać mu terminu jego wykorzystania nawet wówczas gdy, nie wypełni swoich obowiązków polegających na przygotowaniu planu pracy na kolejny tydzień. W takiej sytuacji pracodawca winien zastosować inne środki mające dyscyplinować pracownika.

Pracodawca nie może również obligować pracownika do wykonywania pracy w czasie zwolnienia lekarskiego a ta okoliczność została potwierdzona zeznaniami świadków.

W ocenie Sądu jednakże za najbardziej naganny i zawiniony należy uznać sposób odnoszenia się do pracowników przez powódkę a także to w jaki sposób mówiła o swoich przełożonych do podległych jej ludzi. Podkreślić należy, że jedną z podstawowych zasad prawa pracy jest obowiązek pracodawcy szanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika. (art. 11<sup>1</sup> k.). Zwracanie się do pracowników bądź mówienie o nich do innych :(...) itp. stanowi rażące naruszenie tej zasady i jest ze wszech miar niedopuszczalne. Nawet jeżeli te słowa padły w sytuacji gdy pracownik wykazał się brakiem wiedzy w jakimś zakresie i także wówczas gdy był to rażący przypadek jego niekompetencji. Nie tłumaczy również powódki to, że to zachowanie miało na celu chęć stworzenia zespołu, bo w taki sposób się go z pewnością nie zbuduje.

Powódka twierdziła, że zeznania jej byłych pracowników są niewiarygodne bowiem wcześniej nie zgłaszali żadnych do zarzutów w stosunku do jej osoby. Taka ich postawa nie dziwi Sądu w sytuacji gdy, powszechnie było wiadomym, że E. P. była od wielu lat znajomą i protegowaną P. R.. Wszyscy uważali, że przez to jest osobą: „nie do ruszenia”. Dopiero rozwiązanie z nim umowy o pracę i w konsekwencji zmiana zwierzchnika umożliwiła im ujawnienie swoich uwag na temat nieprawidłowości w relacji z przełożoną. Wówczas mogli mieć nadzieję, że zostaną obiektywnie wysłuchani a ich argumenty wzięte pod uwagę. Co zresztą się stało.

O pewności pozycji powódki w firmie świadczy chociażby to w jaki sposób mówiła o przełożonym który był (...). Określanie go G., co potwierdzili wszyscy świadkowie poza P. R., stanowi w kontekście tego kim była ta historyczna postać i jakie negatywne znaczenie odegrała w historii świata, okoliczność dyskwalifikującą powódkę do zajmowania tego stanowiska. Abstrahując już od tego, że powódka mówiła również, że: „Niemiec nie będzie nami rządził”

Wskazać należy, że zgodnie z poglądami doktryny godność człowieka stanowi wewnętrzny aspekt czci rozumiany jako poczucie własnej wartości jako człowieka i oczekiwanie szacunku ze strony innych ludzi. Cześć, dobre imię i

dobra sława człowieka są pojęciami obejmującymi wszystkie dziedziny życia osobistego, zawodowego i społecznego. Naruszenie czci może więc nastąpić zarówno przez pomówienie o ujemne postępowanie w życiu osobistym i rodzinnym, jak też przez zarzucenie niewłaściwego postępowania w życiu zawodowym naruszające dobre imię danej osoby i mogące narazić ją na utratę zaufania potrzebnego do wykonywania zawodu lub innej działalności (por. wyr. SN z 9.9.2002 r., IV CKN 1402/00, Legalis).

Sąd Najwyższy stwierdził wyraźnie, że art. 11<sup>1</sup> KP nie daje podstawy do twierdzenia, że wskazane w nim dobra osobiste tworzą odrębną kategorię, którą można wydzielić z pojęcia godności i innych dóbr osobistych osoby, którą jest pracownik, i tylko w tym zakresie operować przewidzianymi w prawie pracy środkami ochrony tych dóbr. Przeciwnie, zdaniem SN, wyrażonym w wyr. z 10.5.2012 r. (II PK 215/11, OSNP 2013, Nr 9–10, poz. 106), godność pracownika, podobnie jak inne jego dobra osobiste, jest pojęciem integralnym i przysługuje mu jako osobie w ogóle, a nie tylko jako pracownikowi. Pracodawca naruszający dobro osobiste pracownika narusza jednocześnie obowiązek zapisany w art. 11<sup>1</sup> KP, jak też powszechnie wiążący wszystkie podmioty obowiązek powstrzymania się od naruszania godności i innych dóbr osobistych każdego człowieka (zob. uzasadnienie wyr. SN z 2.2.2011 r., II PK 189/10, MoPr 2011, Nr 8, s. 394).

Reasumując wskazać należy, że powódka w sposób ciężki i zawiniony naruszyła swoje podstawowe obowiązki i z tego względu Sąd na podstawie art. 56 kp a contrario orzekł jak na wstępie.

O kosztach orzeczono przy zastosowaniu zasady odpowiedzialności za wynik procesu na podstawie art. 98 kpc w zw. z § 11.1 pkt.1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu ( Dz. U. z 2013 r poz. 490).