

Sygn. akt VI P 537/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 grudnia 2016 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSR Joanna Napiórkowska - Kasa

Ławnicy: Elżbieta Godlewska

Agnieszka Olga Mika

Protokolant: Paulina Sobota

po rozpoznaniu w dniu 22 listopada 2016 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa A. G.

przeciwko (...)w W.

o przywrócenie do pracy

I. Zasądza od pozwanego (...)w W. na rzecz powódki A. G. kwotę 16 527 zł. (szesnaście tysięcy pięćset dwadzieścia siedem złotych) tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę.

II. Oddala powództwo o przywrócenie do pracy.

III. Koszty zastępstwa procesowego wzajemnie między stronami znosi.

IV. Nakazuje pobrać od pozwanego (...)w W. na rzecz Skarbu Państwa – kasa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 826,35 zł. (osiemset dwadzieścia sześć złotych 35/100) tytułem opłaty od pozwu, z której powódka została zwolniona.

V. Nadaje wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5 509 zł. (pięć tysięcy pięćset dziewięć złotych).

Elżbieta Godlewska SSR Joanna Napiórkowska – Kasa Agnieszka Olga Mika

Sygn. akt VI P 537/13

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 17 lipca 2013 roku (data na kopercie) powódka A. G. wniosła o uznanie za bezskuteczne wręczonego jej wypowiedzenia. Jako pozwanego powódka wskazała (...) w W. (dalej jako: (...)).

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że jest zatrudniona w pozwanym (...)na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 czerwca 2002 roku, ostatnio na stanowisku kierownika działu organizacyjnego i kadr. Powódka podniosła, że dnia 10 lipca 2013 roku wręczono jej wypowiedzenie umowy o pracę, w którym jako przyczynę wskazano na naruszenie obowiązku dbałości o dobro pracodawcy poprzez składanie bezpodstawnych skarg na pracodawcę, co miało stanowić brak zaufania do pracownika ze strony pracodawcy z jednoczesnym naruszeniem zasad

współzycia społecznego w zakładzie pracy. Wskazano także na długotrwałą nieobecność wpływającą na dezorganizację funkcjonowania zakładu pracy, a także nieprawidłowe prowadzenie dokumentacji kadrowej będącej następstwem niedbalstwa, a w konsekwencji narażenie (...) na wypłatę nadgodzin wraz z odsetkami. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano też brak umiejętności współpracy z przełożonym oraz nieprzydatność powódki jako pracownika. W ocenie powódki przyczyny wskazane w treści wypowiedzenia są nieprawdziwe, gdyż nigdy nie dopuściła się ona żadnego zachowania uzasadniającego rozwiązanie z nią umowy o pracę.

Na rozprawie w dniu 13 października 2014 roku pełnomocnik powódki zmodyfikował powództwo wnosząc o przywrócenie powódki do pracy na jej poprzednie warunki pracy i płacy.

(pozew – k. 1 – 3, protokół rozprawy z dnia 13.10.2014r. – k. 257)

Uchwałą Rady (...)nr (...) z dnia 11 lipca 2013 roku w sprawie likwidacji pozwanego (...)z dniem 30 września 2013 roku dokonano likwidacji jednostki budżetowej (...) W. pod nazwą (...) z siedzibą w W. przy ul. (...). Jednocześnie wszelkie należności i zobowiązania likwidowanego podmiotu przejął Urząd D. R. (...) W., który przejął też do wykonywania wszelkie jego zadania. Postanowieniem wydanym dnia 29 stycznia 2014 roku Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wezwał do udziału w przedmiotowej sprawie w charakterze pozwanego (...) w W..

(uchwała nr (...)z dnia 11 lipca 2013 roku – k. 63, postanowienie z dnia 29 stycznia 2014 roku – k. 171)

W odpowiedzi na pozew pozwany (...)w W. wniósł o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwany wskazał, że przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę są prawdziwe, powódka bowiem składała na swego pracodawcę bezpodstawne skargi, naruszając jednocześnie zasady współzycia społecznego w zakładzie pracy. Ponadto pozwany wskazał, że kontrola Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzona w maju 2013 roku wykazała szereg uchybień w prowadzeniu dokumentacji kadrowej (...), za którą odpowiedzialna była powódka. Uchybienia te dotyczyły prowadzenia ewidencji czasu pracy, rejestracji urlopów i zwolnień lekarskich, a także ewidencjonowania pracy w godzinach nadliczbowych oraz przygotowania planów urlopowych. Zaniedbania powódki miały w ocenie pozwanego doprowadzić do konieczności zapłaty zaległego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z odsetkami licznymi od roku 2012.

(odpowiedź na pozew – k. 190 – 191)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powódka A. G. była zatrudniona w pozwanym (...)początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny od dnia 1 marca 2002 roku do dnia 31 maja 2002 roku, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 czerwca 2002 roku. Od dnia 2 stycznia 2012 roku zajmowała stanowisko Kierownika (...). Od dnia 1 kwietnia 2012 roku stanowisko powódki zostało zmienione na Kierownika (...). Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone, jak ekwiwalent za urlop wynosiło 5.509,00 zł brutto.

(dowód: umowa o pracę na okres próbny – k. 1 cz. B a/o powódki, umowa o pracę na czas nieokreślony – kk. 4 cz. B a/o powódki, porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę z dnia 02.01.2012r. – k. 57 cz. B a/o powódki, porozumienie zmieniające z dnia 29.03.2012r. – k. 62 cz. B a/o powódki, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 175)

Do szczegółowych obowiązków powódki na stanowisku Kierownika (...)należało:

- prowadzenie ewidencji czasu pracy pracowników,
- rejestracja urlopów i zwolnień lekarskich,
- ewidencjonowanie pracy w godzinach nadliczbowych,

- prowadzenie akt osobowych pracowników w sposób zgodny z przepisami prawa pracy,
- prowadzenie spraw wynikających ze stosunku pracy,
- prowadzenie spraw z zakresu przestrzegania zasad BHP,
- przygotowywanie list obecności,
- zarządzenia podległym personelem,
- przyjmowanie i rejestrowanie korespondencji, sporządzanie projektów odpowiedzi/ odpowiedzi na zadekretowane pisma,
- wydatkowanie i klasyfikacja bieżących wydatków w ramach przyznaných limitów,
- organizacja i nadzór nad stażami i praktykami studenckimi,
- pomoc przy organizacji konkursów na wolne stanowiska pracy,
- sporządzanie dokumentacji pracowniczej związanej z zatrudnieniem, przebiegiem zatrudnienia oraz z rozwiązaniem umowy o pracę, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa,
- sporządzenia okresowych sprawozdań z działalności komórki,
- sporządzenia planu urlopów wypoczynkowych i bieżąca kontrola w zakresie wykorzystania,
- terminowe kierowanie pracowników na badania wstępne, okresowe i kontrolne,
- obsługa spraw związanych ze szkoleniami i doształcaniem pracowników,
- prowadzenie spraw ZFŚS,
- doradztwo w sprawach związanych z przepisami prawa pracy,
- opracowywanie regulaminów, procedur i instrukcji związanych z polityką personalną,
- opracowywanie szczegółowych zakresów uprawnień, obowiązków służbowych i odpowiedzialności oraz opisów stanowisk pracy dla podległych pracowników,
- prowadzenie ewidencji wyjść służbowych pracowników (...),
- obsługa programu kadrowego oraz finansowo – księgowego,
- wykonywanie innych zadań powierzonych przez przełożonego, nie ujętych bezpośrednio w zakresie obowiązków, a wynikających ze specyfiki pracy w pionie organizacyjno – administracyjnym.

(dowód: zakres uprawnień i obowiązków powódki – k. 58 cz. B a/o powódki)

Dnia 10 lipca 2013 roku zostało powódce wręczone wypowiedzenie umowy o pracę, w którym jako jego przyczyny wskazano na:

- naruszenie obowiązku dbałości o dobro pracodawcy poprzez składanie bezpodstawnych skarg na pracodawcę, co stanowi brak zaufania do pracownika ze strony pracodawcy z jednoczesnym naruszeniem zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy,
- długotrwałą nieobecność wpływającą na dezorganizację funkcjonowania zakładu pracy,

- nieprawidłowe prowadzenie dokumentacji kadrowej będącej następstwem niedbalstwa, a w konsekwencji narażenia zakładu na wypłatę nadgodzin wraz z należnymi odsetkami od 2012 roku, co wykazała kontrola Państwowej Inspekcji Pracy.

W treści wypowiedzenia pracodawca wskazał również, że stwierdzone uchybienia oraz brak umiejętności po stronie pracownika współpracy z przełożonym spowodowały brak zaufania pracodawcy do powódki oraz przekonanie o nieprzydatności powódki jako pracownika.

(dowód: wypowiedzenie umowy o pracę – k. 7)

Pismem z dnia 2 kwietnia 2013 roku pełnomocnik powódki oraz drugiego pracownika pozwanego – R. B. – wskazał, iż od momentu przejścia stanowiska dyrektora (...) przez B. Ś. w pozwanym dochodzi do szeregu praktyk noszących znamiona mobbingu. Dodatkowo w piśmie tym wskazano, że działania nowej dyrektor (...) paraliżują działalność (...) i są rażąco szkodliwe dla instytucji. W treści pisma podniesiono, że nowa dyrektor (...) stwarza wrogą atmosferę w zakładzie pracy, stosuje groźby w postaci utraty pracy, dyscypliny finansów, kar porządkowych oraz utraty premii regulaminowej, grozi pracownikom wzmocnionymi kontrolami. Utrudnia również wykonywanie obowiązków przez pracowników poprzez codzienne wzywanie ich do jej gabinetu, co w połączeniu z przeciążeniem pracowników obowiązkami prowadziło do konieczności ich pracy godzinach nadliczbowych bez jednak dodatkowego wynagrodzenia z tego tytułu.

W rzeczywistości faktycznie w pozwanym (...) atmosfera pracy była zła. Było to po części spowodowane nakładaniem coraz większej ilości obowiązków na niektórych pracowników, w tym na powódkę. Pracownicy bali się też zwolnienia z pracy. Ponadto powódka oraz R. B. były często wzywane do gabinetu dyrektor (...) B. Ś., gdzie musiały długo przesiadywać, w tym słuchać prywatnych rozmów dyrektorki. Uniemożliwiało im to wykonanie ich własnych zadań pracowniczych w danym dniu, stąd też musiały one często pozostawać w pracy po godzinach.

(dowód: pismo z dnia 2 kwietnia 2013 roku – k. 205 – 208, zeznania świadka E. K. – k. 258 – 259, zeznania świadka R. B. - protokół rozprawy z dnia 01.12.2015r. od 00:23:37 do 01:01:40, zeznania powódki A. G. - protokół rozprawy z dnia 20.09.2016r. od 00:12:58 do 00:37:11)

Powódka w okresie od dnia 2 stycznia 2013 roku do dnia 4 stycznia 2013 roku przebywała na urlopie wypoczynkowym, następnie od dnia 9 stycznia 2013 roku do dnia 9 lipca 2013 roku przebywała na zwolnieniu lekarskim. Od dnia 10 lipca 2013 roku z kolei do dnia 23 lipca 2013 roku przebywała ona na urlopie wypoczynkowym, od dnia 26 lipca 2013 roku do dnia 27 lipca 2013 roku wzięła wolne na opiekę nad dzieckiem, zaś od dnia 28 lipca 2013 roku do dnia 30 lipca 2013 roku wykorzystała zwolnienie na poszukiwanie pracy.

Powyższa długotrwała nieobecność powódki była jedyną jej tak długotrwałą nieobecnością podczas jej zatrudnienia w pozwanym (...). W trakcie tej nieobecności powódki w (...) pracowali inni pracownicy, którzy mogli wykonywać część jej obowiązków. Od marca 2013 roku została zatrudniona na zastępstwo za powódkę A. Z..

(dowód: pismo z dnia 19 stycznia 2015 roku – k. 290, zeznania powódki A. G. - protokół rozprawy z dnia 20.09.2016r. od 00:12:58 do 00:37:11, zeznania świadka A. Z. – k. 261 - 263)

W wystąpieniu skierowanym dnia 24 maja 2013 roku do pozwanego (...) Państwowa Inspekcja Pracy wniosła o nie obejmowanie planem urlopów części urlopu udzielanego pracownikom na żądanie, o naliczenie i wypłacenie A. G. wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przepracowanych w miesiącu styczniu 2012 roku, a także o terminowe wypłacanie pracownikom wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe.

(dowód: wystąpienie PIP – k. 195)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów: umowa o pracę na okres próbny – k. 1 cz. B a/o powódki, umowa o pracę na czas nieokreślony – kk. 4 cz. B a/o powódki, porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę

z dnia 02.01.2012r. – k. 57 cz. B a/o powódki, porozumienie zmieniające z dnia 29.03.2012r. – k. 62 cz. B a/o powódki, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 175, zakres uprawnień i obowiązków powódki – k. 58 cz. B a/o powódki, wypowiedzenie umowy o pracę – k. 7, pismo z dnia 2 kwietnia 2013 roku – k. 205 – 208, pismo z dnia 19 stycznia 2015 roku – k. 290, wystąpienie PIP – k. 195.

Odnośnie dokumentu wystąpienia pokontrolnego z dnia 26 kwietnia 2013 roku z k. 196 – 204 akt sprawy Sąd nie oparł się na tym dokumencie, gdyż z jego treści wynika, że nie jest to dokument dotyczący kontroli PIP, a to właśnie kontroli PIP i jej wyników dotyczył jeden z zarzutów wobec pracy powódki wskazanych w wypowiedzeniu. Ponadto dokument wystąpienia pokontrolnego z k. 196 – 204 akt sprawy dotyczy nieprawidłowości związanych z dokumentacją księgową oraz z przeprowadzaniem zamówień publicznych w pozwanym (...), nie dotyczy jednak szczegółowej analizy dokumentacji kadrowej i jej prowadzenia przez powódkę. W wystąpieniu tym wskazano na nieprawidłowe naliczanie składek na ubezpieczenia społeczne oraz na nieprawidłowe naliczanie zaliczek pracowniczych, czy brak naliczeń na kontach dotyczących wynagrodzeń oraz pochodnych od wynagrodzeń, jednak nigdzie nie zostało wskazane, aby to powódka była za to odpowiedzialna, ani też aby było to spowodowane jej niedbałością. Ponadto w treści wypowiedzenia wręzonego powódce brak było wskazań na jej nieprawidłowe wykonywanie obowiązków związane z nieprawidłowym naliczaniem zaliczek pracowniczych, albo składek na ZUS.

Sąd oparł się także na zeznaniach powódki oraz zeznaniach świadków, nie dając jednak wiary wszystkim zeznaniom w całości.

Odnośnie kwestii złej atmosfery w pracy, obciążenia pracowników oraz wzywania powódki do gabinetu dyrektor (...), co uniemożliwiało bądź utrudniało jej pracę Sąd oparł się na zeznaniach samej powódki oraz świadka R. B. (protokół rozprawy z dnia 01.12.2015r. od 00:23:37 do 01:01:40). Świadek R. B. potwierdziła, że zarówno ona, jak i powódka były wzywane do gabinetu dyrektor (...), gdzie musiały spędzać dużo czasu. Dyrektor bowiem je tam przetrzymywała, wymagając od nich, aby na początku wprowadzały ją w procedury, później zaś aby wysłuchiwały rozmów dyrektorki, w tym jej rozmów telefonicznych z innymi osobami. Odnośnie przebywania w gabinecie dyrektor (...) Sąd oparł się głównie na zeznaniach powódki i R. B., bowiem to właśnie tylko tych dwóch pracowników to dotyczyło. Zeznania innych świadków potwierdzają również ten fakt. Świadek P. K. wskazał (protokół rozprawy z dnia 01.12.2015r. – 00:17:32), że trudno mu powiedzieć, czy powódka przesiadywała w gabinecie dyrektor dłużej niż inni, ale wydaje mu się, że tak było. Z kolei świadek E. K. (k. 258 – 259) wskazała wprost, że wie, że powódka była często w gabinecie dyrektor, i że również w tym gabinecie często była księgową, czyli właśnie świadek R. B..

Sąd miał na uwadze, że zwiększenie ilości obowiązków znalazło również potwierdzenie w zeznaniach świadka E. K., która wskazała, że było dużo obowiązków, coraz więcej, ale nie było to do wykonania. Jednocześnie świadek wskazał też, że zwiększenie ilości obowiązków było powiązane z przejęciem obowiązków dyrektor (...) przez B. Ś.. Pośrednio znajduje to również potwierdzenie w zeznaniach świadka P. K., który wskazuje, że faktycznie po przyjeździe dyrektor Ś. zaczęły się zwolnienia, co dało się zauważyć. Z kolei w piśmie z dnia 2 kwietnia 2013 roku powódka oraz R. B. powoływały się właśnie na zwiększenie ilości zwolnień, jako przyczyny zwiększenia ilości obowiązków, również z zeznań świadka R. B. wynika, że zwalniane były osoby, które były potrzebne do współpracy z nią i powódką. Ponadto Sąd miał na uwadze, iż zwiększenie obowiązków w przypadku powódki oraz R. B. było tym bardziej odczuwalne, gdyż dodatkowo dużo czasu w ciągu dnia zajmowało im przebywanie w gabinecie dyrektor (...), kiedy to nie mogły one wykonywać swoich pracowniczych obowiązków. Sąd miał na uwadze, iż zeznania świadka E. K. potwierdzają, że była zła atmosfera w pracy oraz, że przynajmniej na początku objęcia funkcji dyrektor przez B. Ś., była obawa wśród innych pracowników przed zwolnieniem.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania powódki A. G. (protokół rozprawy z dnia 20.09.2016r. od 00:12:58 do 00:37:11) również w zakresie, w jakim wskazuje, że podczas jej nieobecności w pracy pozostały inne osoby mogące wykonywać część jej obowiązków. Także zeznania powódki co do braku jakichkolwiek zarzutów do prowadzenia przez nią dokumentacji kierowanych przez dyrektor B. Ś. jeszcze przed nieobecnością powódki oraz jej zeznania co do braku konfliktu między nią a dyrektorem przed nieobecnością powódki zasługują na wiarę.

Odnosnie zeznań świadka R. B. w zakresie, w jakim świadek wskazuje, że została zatrudniona osoba na umowę zlecenie mająca zajmować się kadrami Sąd nie dał im wiary. Z pozostałego materiału dowodowego nie wynika bowiem, aby została zatrudniona na umowę zlecenie jakkolwiek osoba, Sąd ustalił jedynie, że na zastępstwo za powódkę, ale dopiero od marca 2013 roku, został zatrudniona na umowę o pracę A. Z..

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka B. Ś. (k. 259 – 260). Sąd miał bowiem na uwadze, że świadek ten jest byłym dyrektorem (...)i to właśnie co do zachowania tego świadka najwięcej zarzutów miała sama powódka. Świadek ten również był inicjatorem wręczenia powódce wypowiedzenia. Zeznania świadka są sprzeczne z ustaleniami poczynionymi w oparciu o zeznania świadka R. B. i świadka E. K. oraz o zeznania powódki A. G.. W szczególności nie znajdują potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym zeznania świadka jakoby inni pracownicy skarżyli się na powódkę. Pojawia się to jeszcze w zeznaniach świadka A. K. (k. 260 – 261) , która jednak jako jedyne go pracownika, który miał się skarżyć na powódkę wskazuje na A. Z., która zajmowała się sprawami kadrowymi. Jednocześnie sama A. K. wskazuje, że nie przypomina sobie problemów we współpracy z powódką. A. Z. w swoich zeznaniach (k. 261 – 263) wskazuje, że słyszała o tym jak inni pracownicy skarżyli się na powódkę oraz, że po zastąpieniu powódki przez świadka pracownicy ci zaczęli dziękować świadkowi za spokój w pracy. Sąd jednak miał na uwadze, że świadek A. Z. wskazała jednocześnie, że osobami skarżącymi się na powódkę miały być M. W., pan S., pan K., pan T. oraz pani K.. Z tych wszystkich osób tylko E. K. została przesłuchana w charakterze świadka w toku rozprawy i nie potwierdziła, aby miała jakkolwiek konflikt z powódką, czy też aby się jej bała. Pozostałe osoby nie były przesłuchiwane w toku rozprawy jako świadkowie, stąd też nie mogły potwierdzić, czy faktycznie były kierowane skargi na powódkę. Wobec powyższego nie zostało potwierdzone, aby faktycznie były liczne skargi na powódkę. Analogicznie odmówić wiarygodności należy również zeznaniom świadka A. Z. w zakresie, w jakim twierdzi, że powódka mobbingowała innych pracowników.

Odnosząc się do skarg A. Z. na powódkę należy wskazać, że dotyczyły one kwestii dokumentacji. Sąd miał na uwadze, że braki i błędy w dokumentacji podnosiły w swych zeznaniach zarówno świadek A. Z., jak i świadek B. Ś.. W ocenie Sądu zeznania te nie zasługują na wiarę, bowiem dopiero w marcu 2013 roku nowa osoba przejęła obowiązki powódki, zaś od początku roku 2013 powódka była nieobecna w pracy. Wobec powyższego nie zostało wykazane, aby faktycznie owe nieprawidłowości w dokumentacji były spowodowane przez powódkę, bowiem przez dwa miesiące dokumentacja nie była nadzorowana przez kompetentną osobę. Sama świadek A. Z. wskazała w swych zeznaniach, że szafa, w której znajdowały się dokumenty kadrowe nie była zabezpieczona, ona sama zaś nie wie, czy ktoś między rozpoczęciem nieobecności powódki a przyjściem świadka do pracy nie „grzebał w aktach”.

Ponadto brak jest w materiałach sprawy protokołu kontroli z PIP, który potwierdzałby ewentualne nieprawidłowości w dokumentacji kadrowej prowadzonej przez powódkę, przedstawiono jedynie wystąpienie PIP, w którym wskazano, że pracodawca powinien wypłacić powódce nadgodziny należne jej jeszcze za styczeń 2012 roku. Brak zaś jakichkolwiek wskazań, czym spowodowane zostało to, iż do tej pory wynagrodzenie to nie zostało wypłacone. Brak jest również jakiegokolwiek materiału dowodowego, który przemawiałby za tym, iż zaistniała konieczność wypłacenia R. B. nadgodzin w wyniku błędów powódki. Jedyne dokument z PIP odnosi się bowiem do wynagrodzenia powódki, a nie R. B..

Nie są wiarygodne również zeznania świadka B. Ś. w zakresie, jakim wskazuje, że negatywnie oceniała pracę powódki, bowiem jednocześnie sama świadek wskazała, że przyznała powódce nagrodę w grudniu 2012 roku. Ponadto Sąd miał na uwadze, że powódka i R. B. były często wzywane do gabinetu B. Ś., gdzie na początku miały jej pomagać wdrożyć się w pracę.

Odnosnie zeznań świadka A. K. dotyczących zaniedbań w dokumentacji kadrowej i przypisania tych zaniedbań powódce Sąd miał na uwadze, iż świadek ten nie miał w tym przedmiocie własnych doświadczeń, ale opierał się na relacji świadka A. Z..

Odnosnie z kolei zeznań świadka P. K. Sąd miał na uwadze, że świadek ten w większości nie posiada żadnej wiedzy co do obowiązków powódki i ich wykonywania przez nią, ani też co do konfliktu na linii powódka – dyrektorka (...).

Jednocześnie jednak świadek ten potwierdza, że po objęciu funkcji dyrektora przez B. Ś. doszło do większej liczby zwolnień. Potwierdza również, że powódka była częściej niż inni pracownicy w gabinecie B. Ś..

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie powódki o przywrócenie jej do pracy w związku z nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy o pracę.

Podstawą materialnoprawną dla tego roszczenia jest regulacja z art. 45 § 1 KP, zgodnie z którą w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony 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. Jak wynika z analizy powyższego unormowania istnieją dwie przesłanki, które mogą świadczyć o zasadności roszczenia powódki – pierwszą jest uznanie, iż wręczone wypowiedzenie nie jest uzasadnione, drugą zaś – uznanie, że wypowiedzenie to narusza odpowiednie przepisy dotyczące takiego sposobu rozwiązywania stosunku pracy.

W toku niniejszej sprawy powódka argumentowała, że przyczyny wskazane w uzasadnieniu wręzonego jej wypowiedzenia są nieprawdziwe, bowiem nigdy nie dopuściła się ona żadnego zachowania uzasadniającego rozwiązanie z nią umowy o pracę.

Z analizy wręzonego powódce wypowiedzenia umowy o pracę wynika, że pracodawca wskazał na cztery przyczyny mające je uzasadniać. Wobec tego Sąd zajął się analizą każdej z tych przyczyn pod kątem ich prawdziwości oraz pod kątem tego, czy mogą one uzasadniać wręczenie powódce wypowiedzenia umowy o pracę.

Pierwszą ze wskazanych przyczyn jest naruszenie obowiązku dbałości o dobro pracodawcy poprzez składanie bezpodstawnych skarg na pracodawcę. W toku postępowania na poparcie tego zarzutu pozwany wskazał na pismo z dnia 2 kwietnia 2013 roku, które zostało wystosowane przez pełnomocnika powódki oraz drugiego pracownika (...), w którym to piśmie wskazano na liczne zachowania dyrektora (...), które w opinii tych dwóch pracowników stanowiły zachowania wyczerpujące znamiona mobbingu. W uzasadnieniu tego pisma wskazano na zachowania dyrektora (...) polegające na zupełnie nieracjonalnym obsadzeniu wakujących stanowisk, co doprowadziło do zwiększenia obowiązków pozostałych pracowników (...), jednocześnie dyrektora miała grozić pracownikom „rozwiązaniem zakładu”, samodzielne podejmowanie przez dyrektora decyzji w wielu kwestiach, co do których nie miała ona przygotowania merytorycznego, co miało grozić naruszeniem dyscypliny finansów publicznych, czy wręcz podejmowanie decyzji bezpośrednio szkodzących zakładowi. Odnośnie zaś kwestii mobbingu w piśmie tym wskazano na to, że dyrektor (...) stwarza wrogą atmosferę, a także na utrudnianie wykonywania obowiązków przez codzienne wzywianie pracowników do gabinetu dyrektora, nadmierne obciążenie pracą oraz przerzucanie odpowiedzialności za brak należytego wykonywania obowiązków dyrektora na podległych jej pracowników, czy wymaganie pisania notatek obciążających innych pracowników. W toku postępowania Sąd ustalił, że faktycznie powódka i R. B. były obciążane większą ilością obowiązków, co wiązało się nie tylko ze zwolnieniem części pracowników, ale również i z tym, że te dwie pracownice były zobowiązane przez dyrektora do przebywania w jej gabinecie, co uniemożliwiało im wykonywanie w normalnych godzinach pracy ich obowiązków służbowych. Ponadto powódka oraz R. B. były straszone likwidacją zakładu. Co prawda nie zostało przesądzone, czy praktyki dyrektora nosiły znamiona mobbingu, czy też nie, ale należy zauważyć, że niektóre ze zdarzeń opisywanych przez powódkę i R. B. w piśmie z dnia 2 kwietnia 2013 roku znalazły potwierdzenie w ustaleniach stanu faktycznego. Oznacza to więc, że obie pracownice miały podstawy do napisania pisma, a skarga w nim zawarta nie była bezpodstawna. Pracownik ma bowiem prawo informować dalszych przełożonych o niewłaściwych działaniach jego bezpośredniego przełożonego. Nie można stawiać pracownikowi zarzutu, uzasadniającego wypowiedzenie mu umowy o pracę, że informuje on wyższych przełożonych o działaniach, które według tego pracownika i w jego subiektywnym odczuciu noszą znamiona mobbingu, jeśli nawet w rzeczywistości nie zostało stwierdzone, czy faktycznie mobbing występował. Istotne bowiem jest jedynie, czy takie zachowania, opisywane przez pracownika miały miejsce, a nie już ich prywatna ocena przez

danego pracownika. Stąd też Sąd badał jedynie, czy faktycznie zachowania i sytuacje opisywane w piśmie z dnia 2 kwietnia 2013 roku występowały, a nie czy zachowania te nosiły znamiona mobbingu wobec powódki i świadka R. B.. Jak zaś wyżej wskazano zarówno kwestia przebywania w gabinecie dyrektor, jak i straszenie likwidacją zakładu i przeciążenie powódki obowiązkami znajdują potwierdzenie w zebranych materiale dowodowym. Wobec tego nie jest prawdziwy zarzut z wypowiedzenia wręzonego powódce, jakoby powódka składała bezpodstawne skargi na pracodawcę, bowiem niektóre zachowania i sytuacje leżące u podstaw tych skarg rzeczywiście miały miejsce, pracownik zaś ma prawo do reagowania na sytuacje, które odbiera jako naganne czy zagrażające i nie może to stanowić przyczyny wręczenia mu wypowiedzenia. Reasumując - pierwsza z podanych w wypowiedzeniu przyczyn nie może uzasadniać takiego sposobu rozwiązania umowy o pracę z powódką.

Kolejnym zarzutem postawionym powódce we wręczonym jej wypowiedzeniu była jej długotrwała nieobecność wpływająca na dezorganizację funkcjonowania zakładu pracy. Sąd ustalił, że powódka faktycznie była nieobecna w pracy od dnia 2 stycznia 2013 roku aż do momentu wręczenia jej wypowiedzenia. Jak wynika z zestawienia przedstawionego przez stronę pozwaną w piśmie z dnia 19 stycznia 2015 roku (k. 290 akt spraw) nieobecność ta była spowodowana jej długotrwałą niezdolnością do pracy. W okresie od dnia 9 stycznia 2013 roku do 16 stycznia 2013 roku i dalej od 31 stycznia 2013 roku do 9 lipca 2013 roku powódka miała zwolnienie lekarskie. Z ustaleń poczynionych przez Sąd wynika, że po dwóch miesiącach nieobecności powódki pracodawca zatrudnił na jej zastępstwo nowego pracownika A. Z.. Należy w tym miejscu wskazać na ugruntowany pogląd wynikający z orzecznictwa Sądu Najwyższego, który to przemawia za zasadnością wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi przebywającemu na długotrwałym zwolnieniu, ale jedynie w sytuacji, gdy nieobecności pracownika spowodowane chorobą są powtarzalne, a przy okazji długotrwałe, zaś jego choroba nadal nie minęła i istnieje ryzyko kolejnych jego częstych i długotrwałych nieobecności. W wyroku z dnia 4 grudnia 1997 roku, sygn. akt I PKN 422/97 SN wskazał, że nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecności pracownika, pociągające za sobą dodatkowe wydatki pracodawcy uzasadniają wypowiedzenie. W wyroku z dnia 6 listopada 2001 roku, sygn. akt I PKN 673/00 SN wskazał, że częsta i długotrwała absencja chorobowa pracownika może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, jednak nieobecność pracownika spowodowana niezdolnością do pracy w następstwie choroby, która nie miała charakteru przewlekłego i definitywnie minęła nie stanowi uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia. W wyroku z dnia 6 listopada 2001 roku, sygn. akt I PKN 449/00 SN z kolei wskazał, że wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na nieobecności pracownika spowodowane chorobą może być uznane za uzasadnione tylko wówczas, gdy pracodawca wykaże ich związek z naruszeniem jego istotnych interesów. Również w postanowieniu z dnia 29 marca 2005 roku SN przypomniał, że częste i długotrwałe nieobecności pracownika spowodowane chorobą mogą przemawiać przeciwko dalszemu utrzymywaniu stosunku pracy.

Z powyższego wynika jednoznacznie, że aby uzasadnić wypowiedzenie umowy o pracę absencja chorobowa pracownika musi mieć charakter nie tylko długotrwały, ale również musi istnieć ryzyko występowania częstych takich absencji pracownika, związanych np. z niezaleconą chorobą, ponadto pracodawca powinien wykazać istotne naruszenie jego interesów. Zgodnie zaś z zasadą rozkładu ciężaru dowodu to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia, że faktycznie spełnione są wszelkie przesłanki przemawiające za zasadnością rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem z pracownikiem ze względu na jego długotrwałą nieobecność w pracy spowodowaną chorobą. W niniejszej sprawie należy zauważyć, że nieobecność powódki nie była powtarzająca się, było to jednorazowa długa nieobecność. Ponadto pozwany nie wykazał, aby po powrocie powódki do pracy dalej istniało ryzyko kolejnych jej zwolnień ze względu na jej stan zdrowia przemawiający za tym, iż powódka nie zaleczyła do końca choroby, bądź też że jest chora przewlekle. Ponadto pozwany nie zdołał również wykazać, aby nieobecność powódki doprowadziła do narażenia jego istotnych interesów. Pozwany wykazał, że na miejsce powódki została zatrudniona nowa osoba, jednak nie zostało wykazane, aby zatrudnienie nowej osoby było konieczne. Warto bowiem mieć na uwadze, że z zeznań powódki wynika, że w (...) podczas jej nieobecności pozostali pracownicy mogący zajmować się dodatkowo dokumentacją kadrową – „wiem, że zostali inni pracownicy, którzy mogli wykonywać część obowiązków z mojego działu”. Pozwany nie wykazał w żaden sposób, aby faktycznie zaistniała konieczność zatrudnienia nowej osoby na zastępstwo za powódkę. Wątpliwości budzi również w tym kontekście okres pierwszych dwóch miesięcy nieobecności powódki, kiedy to nie wiadomo kto zajmował się dokumentacją kadrową i jak sobie radził i czy faktycznie

zaistniała konieczność zatrudnienia nowej osoby. Pozwany nie wykazał w ocenie Sądu, aby nieobecność powódki doprowadziła do rzeczywistej dezorganizacji pracy u pozwanego, a ponadto nie wykazał, aby doszło do narażenia istotnych interesów pracodawcy w wyniku nieobecności powódki. Na marginesie można dodać, że zatrudnienie pracownika na zastępstwo będzie konieczne przy każdej długotrwałej nieobecności chorobowej, a nie każda jednak taka nieobecność, co wynika z wyżej wskazanych orzeczeń SN, będzie przemawiać za wręczeniem pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę. Pozwany nie wykazał, aby faktycznie stan zdrowia powódki wskazywał na duże prawdopodobieństwo jej kolejnych nieobecności, nie wykazał również, aby wcześniej, tj. przed niezdolnością do pracy datującą się od początków stycznia 2013 roku, powódka często przebywała na zwolnieniach lekarskich. Z kolei z zeznań samej powódki wynika, że była to jej jedyna tak długa nieobecność spowodowana chorobą podczas całego jej zatrudnienia (powódka była zatrudniona od 2002 roku). Nie zostało więc przez pozwanego wykazane, aby nieobecność powódki miała dezorganizować pracę zakładu pracy, nie wykazano również, aby stan zdrowia powódki wskazywał na to, iż będzie ona korzystała z kolejnych zwolnień lekarskich, czy też aby te zwolnienia lekarskie w przypadku powódki były częste.

Reasumując powyższe, nie zostały więc wykazane przez pozwanego uzasadnione przesłanki przemawiające za zasadnością wręczenia powódce wypowiedzenia ze względu na jej długotrwałą nieobecność. Tym samym uznać należy, że ta nieobecność powódki nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie jej umowy o pracę.

Kolejną przyczyną mającą uzasadniać wręczone powódce wypowiedzenie jest nieprawidłowe prowadzenie przez nią dokumentacji kadrowej. Z treści przyczyny wypowiedzenia wskazanej w treści tego wypowiedzenia wynika, że pracodawca zarzucił powódce nieprawidłowe prowadzenie dokumentacji kadrowej, które miało polegać konkretnie na narażeniu zakładu na wypłatę nadgodzin wraz z należnymi odsetkami od 2012 roku, co wykazała kontrola Państwowej Inspekcji Pracy. W toku postępowania strona pozwana przedłożyła wystąpienie Państwowej Inspekcji Pracy, w którym nakazano pozwanemu, aby nie obejmował planem urlopów części urlopu udzielanego pracownikom na żądanie, aby naliczył i wypłacił A. G. wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych przepracowanych w miesiącu styczniu 2012 roku oraz aby terminowo wypłacał pracownikom wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe (k. 195 akt sprawy). Mając więc na uwadze treść przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu, odwołującej się do kwestii nadgodzin stwierdzonych przez PIP, oraz samą treść wystąpienia PIP należy uznać, iż przyczyną wypowiedzenia było nieprawidłowe prowadzenie dokumentacji kadrowej, które skutkowało niewypłaceniem przez pozwanego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych na rzecz powódki. Tak też określoną przyczyną analizował Sąd w niniejszej sprawie. Sąd miał na uwadze, iż w toku postępowania świadek B. Ś. wskazywała na rzekome liczne nieprawidłowości w dokumentacji kadrowej prowadzonej przez powódkę, jednak Sąd skupił się wyłącznie na kwestii dokumentacji dotyczącej nadgodzin do wypłacenia na rzecz powódki za styczeń 2012 roku. Co do pozostałych bowiem ewentualnych nieprawidłowości nie mogą one uzasadniać tej konkretnej przyczyny wypowiedzenia, gdyż nie wskazano ich w jej treści. Tym samym przyczyna wypowiedzenia została ograniczona jedynie do kwestii nadgodzin należnych powódce za styczeń 2012 roku. Badanie pozostałych ewentualnych nieprawidłowości w dokumentacji kadrowej stanowiłoby nieuprawnione wychodzenie poza zakres przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu.

Odnosnie kwestii nieprawidłowości w dokumentacji kadrowej, które miały doprowadzić do niewypłacenia powódce wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd uznał, iż przyczyna ta nie została udowodniona przez stronę pozwaną. Pozwany na poparcie tej przyczyny okazał bowiem dokument wystąpienia PIP z dnia 24 maja 2013 roku. Brak jednak przedstawienia przez pozwanego całego protokołu kontroli, z którego wynikałoby jakie były konkretne przyczyny niewypłacenia powódce wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Warto bowiem zauważyć, że kwestia wypłacenia tego wynagrodzenia nie musiała zależeć jedynie od porządku w dokumentacji kadrowej, ale mogła również być spowodowana chociażby nieprawidłowościami w księgowości (...). Jednocześnie wątpliwości budzą zeznania świadka A. Z., która wskazała, że ewidencja czasu pracy była prowadzona do III kwartału 2012 roku. Tymczasem wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, które PIP nakazał wypłacić powódce dotyczyło stycznia 2012 roku. Rodzi się więc pytanie, czy faktycznie powódka popełniał jakiegokolwiek błędy w ewidencji czasu pracy za styczeń 2012 roku, skoro do III kwartału tego roku ewidencja była prowadzona. Pozwany jednak nie zdołał tej wątpliwości wyjaśnić w toku postępowania na swoją korzyść, skupiając się na ogólnych stwierdzeniach o bałaganie

w dokumentach, który to bałagan również w świetle ustaleń faktycznych nie może być bez żadnych wątpliwości przypisany powódce. Sąd miał bowiem na uwadze, iż osoba zastępująca powódkę w jej obowiązkach, czyli A. Z., została przyjęta do pracy dopiero od dnia 1 marca 2013 roku. Tymczasem powódka była nieobecna w pracy od początków stycznia 2013 roku. Oznacza to więc, że nie jest wiadome kto zajmował się dokumentacją kadrową przez okres dwóch pierwszych miesięcy 2013 roku. Ponadto z zeznań świadka A. Z. wynika, że szafa, w której znajdowała się dokumentacja kadrowa powódki nie była w żaden sposób zabezpieczona, co rodzi wątpliwości co do tego, kto w okresie 2 miesięcy pomiędzy rozpoczęciem nieobecności powódki a zatrudnieniem osoby na jej zastępstwo miał dostęp do tych dokumentów i co z nimi mógł robić. Wątpliwości te nie zostały przez pozwanego w żaden sposób rozwiane. Pozwany nie zdołał więc wykazać odpowiedzialności powódki za nieprawidłowości, które miały doprowadzić do konieczności wypłacenia jej wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w styczniu 2012 roku.

Mając więc na uwadze powyżej przedstawione wątpliwości oraz aktywność dowodową strony pozwanej i zebrany materiał dowodowy w niniejszej sprawie należy uznać, iż przyczyna ta nie została udowodniona przez pozwanego. To na pozwanym zaś ciąży ciężar udowodnienia prawdziwości i zasadności przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu. W ocenie Sądu pozwany nie podolał temu ciężarowi w niniejszej sprawie jeśli chodzi o tę przyczynę wypowiedzenia, wobec czego należy ją uznać za nieudowodnioną i nieprawdziwą, nie może więc ona uzasadniać wypowiedzenia wręzonego powódce.

Kolejną przyczyną wskazaną w treści wręzonego powódce wypowiedzenia była utrata zaufania do niej przez pracodawcę oraz przekonanie o jej nieprzydatności jako pracownika, co z kolei miało być wynikiem stwierdzonych uchybień oraz braku umiejętności po stronie pracownika współpracy z przełożonym. Odnośnie stwierdzonych uchybień należy wskazać, że może tu chodzić tylko o takie uchybienia, co do których powódka została powiadomiona przez pracodawcę, iż stanowią one przyczynę utraty zaufania. Brak jest jednak jakiegokolwiek wytłumaczenia tych uchybień przez pracodawcę podczas wręczenia powódce wypowiedzenia. Wobec tego należy uznać, iż pod pojęciem stwierdzonych uchybień należy rozumieć uchybienia podane wprost w treści wypowiedzenia. Chodzić więc będzie tu o wyżej wskazane trzy przyczyny wypowiedzenia, w więc o naruszenie obowiązku dbałości o dobro pracodawcy poprzez składanie bezpodstawnych skarg na pracodawcę, długotrwałą nieobecność wpływającą na dezorganizację funkcjonowania zakładu pracy oraz o nieprawidłowe prowadzenie dokumentacji kadrowej będącej następstwem niedbalstwa, a w konsekwencji narażenia zakładu na wypłatę nadgodzin wraz z należnymi odsetkami od 2012 roku, co wykazała kontrola Państwowej Inspekcji Pracy. Należy w tym miejscu przytoczyć również pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 27 maja 2014 roku, sygn. akt II PK 8/14, który wskazał: „Wskazanie w piśmie wypowiadającym umowę o pracę jako jego przyczyny utraty zaufania pracodawcy do pracownika tylko wtedy spełni wymagania przewidziane w art. 30 § 4 KP, gdy równocześnie pracodawca (na piśmie) poda do wiadomości okoliczności, które spowodowały tę utratę zaufania lub gdy te okoliczności są wcześniej pracownikowi znane. Natomiast w żadnym wypadku nie jest dopuszczalne wskazanie (doprecyzowanie) przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę w oświadczeniu złożonym pracownikowi później niż w momencie wypowiedzenia umowy. Nie może być mowy o "mieszanej" formie wypowiedzenia pracodawcy, w której na piśmie wskazuje się przyczynę wypowiedzenia ogólnikowo (niekonkretnie), a następnie pracodawca ustnie ją precyzuje”.

Jak już wskazano wyżej odnośnie zachowania polegającego na składaniu bezpodstawnych skarg na pracodawcę Sąd uznał, iż przyczyna ta nie może uzasadniać wypowiedzenia umowy o pracę, pracownik bowiem miał prawo do skierowania pisma alarmującego o zauważonych przez niego nieprawidłowościach, chociażby nawet jego ocena co do tych nieprawidłowości była subiektywna i niezasadna. Jednocześnie fakt skierowania tego pisma nie może nie tylko stanowić samodzielnej przyczyny wypowiedzenia, ale nie może również wpływać na uzasadnienie innej przyczyny tego wypowiedzenia w postaci utraty zaufania do pracownika. Wobec tego to zachowanie powódki nie może uzasadniać utraty do niej zaufania przez pracodawcę. Odnośnie z kolei długotrwałej nieobecności powódki w pracy również i w tym przypadku Sąd doszedł do wniosku, iż nieobecność powódki nie miała takiego charakteru, który mógłby uzasadniać wypowiedzenie jej umowy o pracę. Analogicznie więc należy również wskazać, że nieobecność ta nie mogła także prowadzić do utraty zaufania do powódki przez pracodawcę. Warto wskazać, że zarówno długotrwała nieobecność powódki, która była jednorazowa i nie rokowała co do dalszych takich nieobecności powódki w przyszłości, jak i

skierowanie przez nią pisma do wyższych przełożonych wskazującego na pewne zachowania, które według powódki nosiły znamiona mobbingu, nie mogą obiektywnie uzasadniać utraty zaufania pracodawcy do powódki.

Odnosząc się z kolei do kwestii nieprawidłowego prowadzenia dokumentacji kadrowej będącego następstwem niedbalstwa Sąd wskazał wyżej, że nie zostało udowodnione, aby to powódka faktycznie była odpowiedzialna za wszelkie nieprawidłowości. Wobec tego to zachowanie powódki nie zostało udowodnione, a więc nie może uzasadniać utraty do niej zaufania.

Na marginesie można jedynie wskazać, że również przy rozpatrywaniu ogólnie wszelkich uchybień powódki również Sąd doszedł do wniosku, że uchybienia takie nie zostały przez pozwanego w toku postępowania udowodnione. W szczególności należy tu raz jeszcze wskazać, że pozwany nie zdołał wykazać, że wszelkie nieprawidłowości były spowodowane zaniechaniami ze strony powódki, przez pierwsze dwa miesiące 2013 roku bowiem dokumentacja kadrowa nie była w żaden sposób zabezpieczona, a powódka nie miała nad nią żadnej kontroli. Ponadto pozwany nie przedstawił jakichkolwiek dokumentów wykazujących bałagan w tej dokumentacji, w szczególności nie został przedstawiony jakikolwiek protokół, czy notatka z kontroli przeprowadzanej przez Państwową Inspekcję Pracy.

Wreszcie ostatnią przyczyną mającą uzasadniać utratę zaufania do powódki, wskazaną w treści wypowiedzenia, jest brak umiejętności po stronie pracownika współpracy z przełożonym. Również i ta przesłanka nie została udowodniona w toku postępowania. Sąd miał bowiem na uwadze, iż pozwany nie wskazał na czym konkretnie miał polegać brak umiejętności współpracy z przełożonym. Ponadto ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że powódka często była przez dyrektor (...)zapraszana do jej gabinetu, gdzie przebywała przez długi czas, pomagając na początku dyrektor we wdrożeniu się w jej obowiązki. Stąd też dziwi fakt, że zarzut braku dobrej współpracy pojawia się w wypowiedzeniu wręczonym po długotrwałej nieobecności powódki. Przed pójściem powódki na zwolnienie nie pojawiły się wobec jej osoby ze strony dyrektor (...)jakikolwiek zarzuty. W ocenie Sądu zarzut braku umiejętności współpracy z przełożonym nie wynika z żadnych obiektywnych i konkretnych zachowań powódki. Zachowania takie bowiem nie zostały wskazane w treści wypowiedzenia. Zarzut ten został sformułowany na płaszczyźnie osobistego konfliktu powódki z dyrektor (...), który tak naprawdę zaczął się od skierowania pisma z dnia 2 kwietnia 2013 roku, czyli z okresu kiedy to powódka przebywała już na zwolnieniu lekarskim. Osobisty zaś konflikt pomiędzy przełożonym a pracownikiem nie może uzasadniać utraty zaufania do pracownika, nie jest to bowiem przesłanka obiektywną.

W związku z powyższym żadne z zarzuconych powódce zachowań nie może uzasadniać utratę zaufania do niej. Z ustalonej linii orzeczniczej wynika, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem może być utrata zaufania do pracownika, jednak utrata zaufania musi znaleźć oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie może być wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 listopada 1997 roku, sygn. akt I PKN 385/97). W niniejszej sprawie jednak z całokształtu ustaleń wynika, że przyczyna w postaci utraty zaufania wynikała z osobistego zatargu między powódką, a dyrektor (...)B. Ś.. Niewątpliwie zaś brak było obiektywnych i prawdziwych zachowań powódki, które mogłyby uzasadniać przy tak sformułowanej jak w wypowiedzeniu przyczynie, utratę zaufania do niej. Reasumując więc również i przyczyna w postaci utraty zaufania do powódki jest nieprawdziwa i nie może uzasadniać wręczonego powódce wypowiedzenia.

Pracodawca w wypowiedzeniu wskazał również, że przyczyny mające przemawiać za utratą zaufania do powódki mają także uzasadniać jej nieprzydatność do pracy w pozwanym (...). Wobec jednak powyżej wskazanych rozważań dotyczących utraty zaufania należy wskazać, iż przyczyny te nie mogą również uzasadniać wniosku pracodawcy o nieprzydatności powódki do pracy, wobec czego również i ta przyczyna nie może uzasadniać wypowiedzenia, jest bowiem nieprawdziwa.

Z przytoczonych rozważań wynika, że żadna ze wskazanych w treści wręczonego powódce wypowiedzenia przyczyn nie może uzasadniać rozwiązania z powódką umowy o pracę. Wobec tego wypowiedzenie to należy uznać za uzasadnione, a tym samym spełniona jest jedna z przesłanek pozytywnych z art. 45 § 1 KP. Powódka wniosła w niniejszej sprawie o przywrócenie jej do pracy. Z art. 45 § 2 KP wynika jednak, że Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest

niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. W niniejszej sprawie w ocenie Sądu przywrócenie powódki do pracy jest niecelowe, gdyż pierwotny pracodawca powódki, z którego została zwolniona, czyli (...), przestał istnieć. W ocenie Sądu likwidacja stanowiska pracy powódki, jako skutek likwidacji jej pracodawcy, przemawia za uznaniem, iż przywrócenie powódki do pracy jest niemożliwe z przyczyn obiektywnych – brak jest stanowiska, na które mogłaby ona zostać przywrócona. Pełnomocnik powódki wskazywał, że nadal w (...) W. istnieje stanowisko podobne do stanowiska powódki, strona powodowa jednak w ocenie Sądu nie była w stanie wykazać, aby funkcjonowało w istocie dalej stanowisko, które nie tyle nazywa się tak samo, jak stanowisko powódki, ile zajmuje się tym samym zakresem obowiązków, co obowiązki powódki w ramach jej stanowiska w strukturze (...). W tej sytuacji Sąd doszedł do wniosku, iż powództwo w zakresie przywrócenia do pracy należy oddalić, a jednocześnie na rzecz powódki należy zasądzić odszkodowanie w wysokości odpowiadającej jej trzymiesięcznemu wynagrodzeniu, według zaświadczenia o wynagrodzeniu z k. 175, które nie było kwestionowane przez strony.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 100 KPC znosząc wzajemnie koszty procesu między stronami. Sąd miał bowiem na uwadze, iż powództwo co do przywrócenia powódki do pracy zostało oddalone.

Sąd nakazał również pobrać od pozwanego tytułem należnej opłaty od pozwu, od obowiązku uiszczenia której powódka była zwolniona, kwotę 826,35 zł.

Na podstawie art. 477² § 1 KPC Sąd nadał również wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty odpowiadającej jednomiesięcznemu wynagrodzeniu powódki, które zgodnie z zaświadczeniem o wynagrodzeniu z k. 175 wynosiło 5.509,00 zł brutto.