

Sygn. akt IV P 129/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 maja 2018 r.

Sąd Rejonowy w Sandomierzu IV Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący: SSR Anna Baran

Ławnicy: Anna Skonecka, Władysław Henryk Makuch

Protokolant: staż. Anna Ostrowska

po rozpoznaniu w dniu 11 maja 2018 r. w Sandomierzu

sprawy z powództwa W. M.

przeciwko Dom Pomocy Społecznej w S.

o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy

orzeka:

I. oddala powództwo.

II. zasądza od powódki W. M. na rzecz pozwanego Domu Pomocy Społecznej w S. kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych 00/100) tytułem kosztów procesu.

III. nakazuje ściągnąć od powódki W. M. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Sandomierzu kwotę 191,00 zł (sto dziewięćdziesiąt jeden złotych 00/100) tytułem kosztów sądowych (wydatki na opinię biegłego).

Sygn. akt IV P 129/17

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 11 maja 2018r.

Powódka W. M. w pozwie przeciwko Domu Pomocy Społecznej w S. wniesionym do Sądu Rejonowego w Sandomierzu w dniu 30 października 2017r. (data złożenia w Biurze Podawczym) domagała się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia stosunku pracy powódki, a w razie upływu okresu wypowiedzenia, przywrócenia powódki do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy - pod warunkiem podjęcia pracy.

Na uzasadnienie swojego żądania powódka podniosła, że w pozwanym zakładzie była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku kierownika D. Administracyjno - (...). Pozwany w dniu 9 października 2017r. doręczył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia z powodu utraty zaufania.

Powódka podniosła, że wypowiedzenie umowy o pracę jest wadliwe pod względem formalnym i materialnym. Pozwany pracodawca naruszył art. 39 i 41 k.p. zaś przykłady zachowań powódki wskazane w oświadczeniu pracodawcy jako skutkujące utratą zaufania nie polegają na prawdzie. Powódka należycie wykonywała swoje obowiązki, właściwie

traktowała i odnosiła się do współpracowników oraz podwładnych i zawsze stosowała się oraz wykonywała polecenia dyrektora.

Pozwany Dom Pomocy Społecznej w S. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości.

Pozwany podniósł, że wypowiedzenie umowy o pracę powódki jak prawidłowe pod względem formalnym i materialnie zasadne.

Powódka osiągnęła wiek emerytalny i nabyła prawo do emerytury w czerwcu 2017r. zaś przepis art. 39 k.p. chroni tylko tych pracowników, którzy pozostają w wieku przedemerytalnych. Powódka nie korzysta również z ochrony przewidzianej w art. 41 k.p., albowiem w dacie doręczenia jej wypowiedzenia była w pracy natomiast ochrona przewidziana w tym przepisie dotyczy tylko tych pracowników, którzy byli nieobecni w pracy z powodu choroby. Powódka w dniu 9 października 2017r. była w pracy zaś zwolnienie lekarskie dostarczył następnego dnia tj. 10 października 2017r. Wypowiedzenie umowy o pracę powódki jest również materialnie zasadne, albowiem okoliczności wskazane jako skutkujące utratą zaufania do powódki rzeczywiście miały miejsce. Przyczyny utraty zaufania do powódki nie stanowiło nienależyte wykonywanie obowiązków, lecz ogół zachowań powódki w stosunku do kierownika jednostki i innych pracowników (...). Uwagi do zachowania powódki były zgłaszane od kilku lat zaś sama utrata zaufania nie była wywołana jednym konkretnym zachowaniem, ale wpływ na nią miały kolejne zdarzenia, przy czym decydującym było podważanie decyzji dyrektora przez powódkę podczas malowania budynku (...) w S.. (odpowiedź na pozew k. 39 - 42)

W sprawie tej Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka W. M. w pozwanym zakładzie była zatrudniona od 1 lutego 2012r. Powódka początkowo była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na okres próbny (od 1 lutego 2012r. do 30 kwietnia 2012r.) zaś następnie na podstawie umów o pracę na czas określony; pierwsza umowa o pracę od 1 maja 2012r. do 30 kwietnia 2013r. zaś kolejna na okres od 1 maja 2013r. do 30 czerwca 2016r. Powódka świadczyła pracę w pełnym wymiarze czasu pracy najpierw na stanowisku p.o. inspektora ds. inwestycji i zamówin publicznych zaś następnie na stanowisku inspektora ds. zamówień publicznych i inwestycji.

Powódka z dniem 1 grudnia 2015r. została przeniesiona na stanowisko kierownika D. Administracyjno - (...) w trybie art. 20 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych. Przeniesienie powódki na stanowisko kierownika D. Administracyjno - (...) zgodnie z treścią pisma z dnia 30 listopada 2015r. - nastąpił na czas nieokreślony i towarzyszyło mu ustalenie nowych warunków wynagradzania z jednoczesnym zastrzeżeniem, że pozostałe warunki umowy o pracę, nie ulegają zmianie. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia powódki liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiła 3 620,00 zł brutto. Powódka po zakończeniu umowy o pracę na czas określony tj. z upływem 30 czerwca 2016r., nadal świadczyła pracę, co skutkowało nawiązaniem między stronami stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej w sposób dorozumiany.

Bezpośrednim przełożonym był dyrektor pozwanego zakładu pracy. Do zakresu obowiązków powódki na tym stanowisku pracy należało: nadzór nad utrzymaniem obiektów (...) oraz ich pomieszczeń w należytej czystości i porządku, a także konserwacją ogrodzenia, ławek ogrodowych, dróg i alejek, nadzór nad sprawnym funkcjonowaniem urządzeń technicznych, transportowych oraz nad prawidłową eksploatacją tych urządzeń, nadzór nad prowadzeniem dokumentacji związanej z ewidencją nieruchomości, nadzór nad zabezpieczeniem całego inwentarza (...) przed kradzieżą, zniszczeniem lub pożarem, nadzór nad prowadzeniem w oparciu o własne siły i środki drobnych prac remontowych, napraw i konserwacji maszyn, urządzeń i budynków oraz racjonalnym wykorzystywaniem środków rzeczowych i finansowych, nadzór nad prawidłowością konserwacji i remontów bieżących i kapitalnych nieruchomości, instalacji, urządzeń i aparatury zgodnie z przepisami i normami BHP, nadzór nad wykonywaniem robót i merytorycznym rozliczaniem rachunków za wykonaną pracę, nadzór nad ewidencjonowaniem i potwierdzaniem zgodności wystawianych rachunków za energię elektryczną, gaz, wodę, wywóz śmieci, nadzorowanie działalności z zakresu prania, suszenia bielizny, prasowania pościeli, odzieży ochronnej i roboczej personelu (...), organizowanie niezbędnych sił i środków do niezwłocznego usuwania awarii, nadzór nad zapewnieniem

sprawności urządzeń (...) oraz bezpiecznego stanu budynków, nadzór i organizowanie pracy osobom zatrudnionym w dziale oraz innym na stanowiskach bezpośrednio podległych, nadzór nad zapewnieniem prawidłowej eksploatacji gospodarki paliwowo - energetycznej/ urządzeń energetycznych, instalacji gazowej, instalacji elektrycznej, sieci wodno - kanalizacyjnej, centralnego ogrzewania, urządzeń łączności alarmowej i sygnalizacyjnej, sprzętu techniczno - gospodarczego i urządzeń kuchni, pralni oraz transportu wewnętrznego, nadzór nad dokonywaniem odbioru i rozliczaniem prac zleconych wykonawcom spoza (...), nadzór nad planowaniem i zabezpieczaniem środków transportu niezbędnych do wykonania statutowych zadań przez komórki organizacyjne domu, przestrzeganie i nadzór nad przestrzeganiem przepisów w zakresie bhp, a także instrukcji obsługi urządzeń oraz nad zaopatrzeniem pracowników w odzież ochronną, kontrola wewnętrzna pracowników, wspólnie z dyrektorem oraz głównym księgowym opracowywanie materiałów i wniosków do planu ewakuacji pensjonariuszy przebywających w (...) oraz zabezpieczenie mienia zakładowego na wypadek klęsk żywiołowych, przeprowadzanie kontroli wewnętrznej na wszystkich stanowiskach pracy zgodnie z przydzielonymi pracownikom zadaniami, nadzór nad prowadzeniem zbioru regulaminów wewnętrznych (...), współdziałanie z organami administracji takimi jak PUP i inne, nadzór nad przygotowaniem sprawozdań, analiz i bieżących informacji o realizacji powierzonych zadań, nadzór na prowadzeniem składnicy akt, opracowywanie zarządzeń dyrektora, nadzór nad sporządzaniem rocznych planów urlopów wszystkich grup pracowników, nadzór nad prawidłowym prowadzeniem ewidencji czasu pracy, ewidencji obecności, urlopów pracowniczych, zwolnień lekarskich i innych absencji wszystkich grup pracowniczych, nadzór nad sporządzeniem sprawozdań statystycznych z zakresu działu i terminowym przesyłaniem do GUS, nadzór nad wydawaniem zaświadczeń na podstawie prowadzonych akt i ewidencji, nadzór nad wydawaniem zaświadczeń na podstawie prowadzonych akt i ewidencji, nadzór nad całokształtem zadań wykonywanych na stanowisku ds. osobowych, nadzór na terminowością szkoleń dla pracowników z zakresu bhp i ppoż. oraz prowadzonymi rejestrami w tym zakresie, przeprowadzanie szkoleń wewnętrznych dla pracowników w swoim dziale, wykonywanie kontroli zarządczej w swoim dziale i sporządzanie sprawozdań dla dyrektora, przeprowadzanie instruktażu stanowiskowego dla podległych pracowników z działu, przestrzeganie przepisów o ochronie danych osobowych i instrukcji zarządzania systemem informatycznym obowiązującym w (...), wykonywanie przydzielonych zadań zgodnie z poleceniami dyrektora oraz obowiązującymi przepisami i zarządzeniami, wykonywanie innych prac zleconych przez dyrektora, a nie ujętych w karcie.

Pozwany (...) w S. stanowi jednostkę organizacyjną, jednostkę budżetową Powiatu (...) o charakterze ponadgminnym. Zgodnie z §3ust.1 Statutu, dyrektor kieruje Domem oraz reprezentuje Dom na zewnątrz. Dyrektor kierując Domem, w szczególności ustala plany działalności (...), realizuje politykę kadrową współpracując w tym zakresie z organizacjami działającymi w (...), zarządza mieniem (...) i odpowiada za właściwe funkcjonowanie oraz wyniki działalności (...), podejmuje decyzje we wszystkich sprawach dotyczących (...) z wyjątkiem należących do kompetencji innych organów. Szczegółowe zasady kierowania pozwanym zakładem pracy zostały określone w regulaminie organizacyjnym. Zgodnie z § 6 regulaminu za prawidłowe funkcjonowanie (...) odpowiada Dyrektor, który jednocześnie reprezentuje Dom na zewnątrz. Dyrektor kieruje Domem przez wydawanie zarządzeń, regulaminów, poleceń służbowych oraz podejmowanie innych decyzji kierowniczych przy pomocy głównego księgowego i kierowników działów oraz pracowników samodzielnie realizujących przydzielone zadania. Dyrektora w przypadku nieobecności zastępuje główny księgowy lub osoba wyznaczona przez dyrektora zaś po godzinach pracy dyrektora, w niedziele i w święta oraz w dni ustawowo wolne od pracy za prawidłowe funkcjonowanie (...) odpowiada dyżurna pielęgniarka. (§6) W skład (...) wchodzi następujące komórki organizacyjne i stanowiska: dyrektor domu, dział finansowo - księgowy, dział administracyjno - gospodarczy, dział opiekuńczo - terapeutyczny, lokale aktywizujące, dział pielęgniarstwo - rehabilitacyjny, dział żywienia, dietetyk, inspektor ds. inwestycji i zamówień publicznych, pracownik socjalny oraz psycholog. Na czele poszczególnych komórek organizacyjnych stoją dyrektorzy, którzy podlegają bezpośrednio dyrektorowi. (§7) Pracami poszczególnych komórek organizacyjnych kierują kierownicy, którzy są odpowiedzialni bezpośrednio przed dyrektorem za właściwą organizację pracy w dziale, prawidłowe i terminowe realizowanie zadań oraz zgodność działań z przepisami prawa i poleceniami przełożonych. Kierownicy działów sprawują bezpośredni nadzór nad pracą pracowników, określają zakres obowiązków i udzielają wytycznych, co do jego prawidłowej realizacji, omawiają na bieżąco przepisy prawa, wytyczne itp., kontrolują terminowość i prawidłowość załatwianych spraw, czuwają nad przestrzeganiem dyscypliny pracy, tajemnicy służbowej, dbają o odpowiednie warunki bhp i ppoż.

Zgodnie z §26 ust. 2 regulaminu organizacyjnego dyrektor może w formie pisemnej upoważnić głównego księgowego i kierowników działu do załatwiania spraw w jego imieniu.

Powódka po przeniesieniu na nowe stanowisko pracy podjęła decyzję o zamówieniu pieczętki zawierającej adnotację o treści „z upoważnienia dyrektora”. Powódka nie konsultowała swojej decyzji z przełożoną zaś jej pieczętka nie została umieszczona w wykazie poprowadzonym w zakładzie pracy. Powódka posługiwała się tą pieczętką przy podbijaniu kart drogowych kierowców i innych dokumentów wymienionych w jej zakresie czynności. Pod koniec 2011r. powódka podpisała tą pieczętką również pismo o wyrejestrowaniu sprzętu medycznego kierowanego do podmiotu zewnętrznego. Powódka zdawała sobie sprawę, że nie powinna podpisywać, ale uległa prośbom koleżanki. Powódka nie poinformowała dyrektora o zaistniałej sytuacji, która dowiedziała się o tym incydencie, gdy przeglądała dokumenty. Dyrektor zażądała wówczas wyjaśnień od powódki, która przedstawiła jej całą sytuację. Dyrektor po zapoznaniu się z wyjaśnieniami powódki podjęła decyzję o ukaraniu jej karą porządkową; nakazała również zwrot pieczętki z adnotacją „z upoważnienia dyrektora” i wyrobienie nowej pieczętki, z danymi powódki i bez owej adnotacji. Powódka przepraszała za swoje zachowanie i zapewniała, że tak sytuacja już się nie powtórzy.

Powódka pod koniec czerwca i w lipcu 2016r. została wyznaczona do zastępowania A. S. (1) kierownik działu terapeutyczno - opiekuńczego w okresie jej nieobecności spowodowanej korzystaniem z urlopu wypoczynkowego. Nieobecność kierownik trwała 2 tygodnie. Powódka w związku z zastępowaniem kierownik przychodziła na codzienne odprawy pracowników tego działu tzw. operatywki i wykonywała obowiązki przełożonego. Z przebiegu tych odpraw nie były sporządzane żadne dokumenty; w szczególności protokoły czy listy mieszkańców.

Powódka od 4 sierpnia 2016r. zastępowała dyrektora pozwanego w okresie jej nieobecności spowodowanej urlopem wypoczynkowym. Powódka została wskazana jako osoba zastępująca dyrektora w karcie urlopowej. To zastępstwo miała trwać do 11 sierpnia 2016r. tj. powrotu do pracy głównej księgowej, która przez pewien czas, równocześnie z dyrektorem, korzystała z urlopu wypoczynkowego.

Powódka, w okresie nieobecności dyrektora ponownie zaczęła przychodzić na odprawy pracowników tego działu i faktycznie je prowadziła, mimo obecności kierownik tego działu. Powódka na zebraniu w dniu 4 sierpnia 2016r. poinformowała obecnych, że na czas nieobecności dyrektora, będzie w zastępstwie pełniła funkcję dyrektora (...). W tym spotkaniu uczestniczyła również kierownik tego działu A. S. (1). Pod koniec tego spotkania, kierownik działu zapytała powódkę czy pokojowe są zwolnione z pomocy opiekunom przy wydawaniu śniadania ze względu na konieczność posprzątania jednego lokalu aktywizującego i tym, że na zmianie są obecni czterej opiekunowie i trzy pokojowe. Powódka odpowiedziała, że pokojowe nie są zwolnione z tej pomocy natomiast w sprzątanii pomoże im opiekun i wyznaczyła do tej pomocy konkretną osobę tj. M. Z.. Kolejna odprawa z udziałem powódki miała miejsce w dniu 8 sierpnia 2016r. Powódka na tej odprawie poinformowała obecnych, że w dniu 11 sierpnia 2016r. wraca główna księgowa; ona natomiast nadal będzie się zajmować kwestiami organizacyjnymi pracy w (...) w okresie nieobecności dyrektora, albowiem taka informacja została podana w dokumentach w Starostwie Powiatowym w S.. Powódka na tej odprawie podjęła decyzje odnośnie opieki na mieszkańcami na świetlicy III piętra i zdecydowała, że taką opiekę będą świadczyć również fizjoterapeutki w wymiarze po 1 godzinie dziennie. Kolejna odprawa miała miejsce w dniu 10 sierpnia 2016r. Na tej odprawie była poruszana kwestia rejsu po W. i działalności Stowarzyszenia (...). Powódka zażądała również, aby zgłaszać jej mieszkańców, którzy nie chcą się kąpać i zwróciła uwagę, aby nie ubierać mieszkańców w odzież nienadającą się do użytku.

Powódka w nocy 11 sierpnia 2016r. została poinformowana przez dyżurną pielęgniarkę o problemach zdrowotnych jednego z mieszkańców (...) i niemożności kontaktu z jego opiekunem prawnym B. K.. Powódka w tym dniu od godziny 07:00 próbowała telefonicznie skontaktować się z B. K., aby poinformować ją o zaistniałej sytuacji i umówionej wizycie lekarskiej jej podopiecznego. Pracownik nie odbierała telefonu i wówczas powódka wysłała do niej dwóch innych pracowników w celu poinformowania o zaistniałej sytuacji i skontrolowania jej zwolnienia lekarskiego, albowiem B. K. w okresie od 4 kwietnia 2016r. korzystała ze zwolnienia lekarskiego w związku z wypadkiem w drodze do pracy i złamaniem ręki. W tym czasie też dodatkowo sprawowała opiekę nad córką, która miała operację na nogę i nie mogła się ruszać. Pracownica, aby zapewnić spokój sobie i córce wyłączała na noc telefon i ściszała jego dzwonek

podczas korzystania z zabiegów rehabilitacyjnych. Ta sytuacja miała miejsce w nocy z 10 na 11 sierpnia 2016r. zaś następnego dnia w godzinach od 07:00 do 08:00 ta pracownica korzystała z zabiegów rehabilitacyjnych. Pracownice wydelegowane przez powódkę nie zastały jej w domu, albowiem B. K. w tym czasie była na rehabilitacji. B. K. po powrocie z rehabilitacji odzwoniła do powódki, która poleciła jej stawić się w zakładzie pracy i udać z podopiecznym na wizytę lekarską. Pracownica przyjechała do zakładu i powódka zażądał od niej, aby wyjaśniła przyczyny niemożności kontaktu zaś po złożeniu przez nią wyjaśnień o korzystaniu z rehabilitacji nakazała przedstawienie zaświadczenia czy i w jakich godzinach przebywała na rehabilitacji, albowiem nadal korzysta ze zwolnienia lekarskiego. B. K. przedłożyła takie zaświadczenie zaś w dniu 16 sierpnia 2018r. wykonała polecenie powódki udania się z podopiecznym na wizytę lekarską. Z przebiegu rozmowy z pracownikiem oraz z wyjazdu na wizytę lekarską, na polecenie powódki, zostały sporządzone notatki urzędowe. Powódka wiedziała, że B. K. korzysta z długotrwałego zwolnienia lekarskiego. Powódka nieprzychylnie komentowała jej długotrwałą nieobecność w pracy i mówiła nawet do niej, aby wracała do pracy. Te komentarze powódka wygłaszała przy składaniu przez pracownicę kolejnego zwolnienia lekarskiego. B. K. stwierdziła wówczas, że wróci do pracy jak będzie zdrowa zaś o tym zdecyduje lekarz, na co powódka odpowiedział, że i na zwolnieniu lekarskim można kogoś zwolnić zaś do sądu nie idzie się po sprawiedliwość, lecz po wyrok.

Kwestia niemożności skontaktowania się z B. K. była poruszana na odprawie w dniu 16 sierpnia 2018r. Powódka przypomniała o tej sprawie, poinformowała o wysłaniu na doraźną kontrolę dwóch innych pracownic i zapowiedziała, że zorientuje się w sądzie odnośnie możliwości zmiany opiekuna prawnego. Powódka na tym spotkaniu zmieniła decyzję kierownik działu terapeutyczno - opiekuńczego odnośnie miejsca przechowywania rejestru kąpeli mieszkańców, która to kwestia była ustalona z dyrektorem. Powódka zdecydowała, aby ów zeszyt był przechowywany w pokoju socjalnym; nie zaś jak dotychczas w dyżurce pielęgniarek; nadto poleciła kierownik działu terapeutyczno - opiekuńczego, aby kontrolowała czy mieszkańcy są wykąpani, potwierdziła, że pokojowe mają pomagać opiekunom przy wydawaniu posiłków i zleciła A. S. (1) oraz M. P., aby ustaliły między sobą dyżury swoich pracowników na świetlicy. Zmiana decyzji A. S. (1) odnośnie miejsca przechowywania rejestru kąpeli była spowodowana skargami opiekunów, którzy narzekali, że dyżurka pielęgniarek jest zamknięta i nie mogą dokonać wpisu w rejestrze. Powódka uważała, że decyzje kierownik działu stanowią przejaw czystej złośliwości wobec podwładnych; nie zaś przejaw dążenia do kontrolowania ich pracy. Ostatnia odprawa w okresie zastępowania dyrektora przez powódkę miała miejsce w dniu 16 sierpnia 2016r. Powódka na tym spotkaniu chwaliła pracowników działu terapeutyczno - opiekuńczego i ich wzajemną współpracę; udzieliła również głosu A. S. (1), która rozdzieliła pracę na budynki i wyznaczyła osoby, które pojadą do szpitala z mieszkańcami.

Powódka, po powrocie dyrektor z urlopu wypoczynkowego, nadal przychodziła na odprawy działu terapeutyczno - opiekuńczego, aczkolwiek wówczas zabierała głos tylko w drobnych sprawach organizacyjnych. Powódka przestała przechodzić na te odprawy dopiero po interwencji dyrektor, która została podjęta na żądanie A. S. (1). Powódka nadal jednak ingerowała w pracę tego działu przez komentowanie i krytykowanie decyzji podejmowanych przez jego kierownika. Polegało to na tym, że powódka dzwoniła do A. S. (1) i oświadczała, że „nie jest to jej folwark i nie będzie rządzić”. Te komentarze dotyczyły decyzji kierownik działu odnośnie osób wydających posiłki czy kąpeli mieszkańców, które to decyzje zmieniały wcześniejsze ustalenia poczynione przez powódkę. W tym ostatnim przypadku chodziło o zeszyt stanowiący rejestr kąpeli, albowiem A. S. (1) ostatecznie zdecydowała, że ten rejestr ma być przechowywany w jej gabinecie, tak aby mogła sprawdzić czy mieszkańcy są rzeczywiście kąpani. Powódka zadzwoniła wówczas do kierownik i oświadczyła, że robi głupoty. Powódka krytykowała również polecenia wydane przez A. S. (1) wobec jej podwładnych słowami, „co ona kazała ci zrobić” i stwierdzała, że „to można było zrobić inaczej”. A. S. (1) wielokrotnie rozmawiała z powódką, zwracała jej uwagę, że są zatrudnione na równorzędnych stanowiskach, ale te rozmowy nie przynosiły żadnych trwałych efektów. Kwestia zachowania powódki wobec A. S. (1) była również przedmiotem interwencji dyrektor, która poparła decyzje kierownik działu terapeutyczno - opiekuńczego. Powódka zapowiadała również wyciągnięcie konsekwencji służbowych i ukarania karą porządkową wobec pracownika działu terapeutyczno - opiekuńczego, która prywatnie dorobiła sobie klucz do pokoju socjalnego. Sprawa ta oparła się o dyrektor pozwanego, która zwróciła uwagę pracownikowi i pouczyła o konieczności zgłaszania takich spraw; jednocześnie jednak zwróciła uwagę samej powódce, że jej zachowanie i reakcja były niewspółmierne do przekroczenia i nakazała przeproszenie tej pracownicy. Podobny incydent miała miejsce z T. G., który na bezpośrednie

polecenie dyrektor zajmował się kwestią zainstalowania monitoringu w budynku (...). Powódka w dniu wolnym od pracy dla tego pracownika zadzwoniła do niego i zapytała, dlaczego założył monitoring i kto mu pozwolił. Pracownik odpowiedział, aby powódka skontaktowała się z dyrektorem, albowiem wykonywał wszystkie czynności na jej polecenie. Powódki nie przekonał ten argument i zażądała od niego przedłożenia dokumentów i zapytania ofertowego. Pracownik ostatecznie dostarczył powódce te dokumenty. Cała sprawa również oparła się o dyrektora, która wezwała powódkę oraz pracownika i ostro zwróciła powódce uwagę, aby nie gnębiła pracownika wykonującego jej bezpośrednie polecenia. Powódka żądała również od tego pracownika udzielenia informacji odnośnie zainstalowania w komputerach niektórych pracowników programu do monitorowania aktywności w Internecie, którą to czynność ów pracownik, wykonał również na bezpośrednie polecenie dyrektora.

Powódka nie miała dobrego zdania o swojej bezpośredniej przełożonej, uważała że „miesza” między pracownikami i wzajemnie ich na siebie napuszcza. Powódka była przekonana, że dyrektor każe pracownikom wzajemnie się podsłuchiwać, nagrywać i donosić. Powódka krytykowała decyzję dyrektora o założeniu monitoringu na portierni i uważała, że ów monitoring jest nielegalny, pomimo tego że dyrektor poinformowała kierowników o założeniu monitoringu na portierni i II piętrze budynku z możliwością dotworzenia obrazu i dźwięku na spotkaniu w dniu 13 marca 2017r. Dyrektor na tym spotkaniu poleciła kierownikom, aby przekazali informację o monitoringu pracownikom swojego działu, przy czym powódka tego polecenia nie wykonała. Powódka twierdziła również, że na III piętrze na świetlicy są założone podsłuchy i uczestniczyła w spotkaniu grupy pracowników niezadowolonych z nowej dyrektor, które odbyło się kilka miesięcy po objęciu przez nią tego stanowiska. Powódka uważała, że wszelkie decyzje kadrowe podejmowane przez dyrektora są motywowane względami osobistymi nie zaś merytorycznymi i określała je mianem „zesłania do piwnic” czy kary. Powódka uważała, że dyrektor celowo dąży do wprowadzenia nieporozumień między pracownikami; w szczególności nią oraz A. C., która była zatrudniona na stanowisku inspektora ds. inwestycji i zamówień publicznych. Dyrektor nakazywała powódce, aby sprawdzała pracę tego pracownika, albowiem w przygotowywanych dokumentach pojawiały się błędy i sugerowała, aby powódka nie poprawiała tych błędów sama, lecz zlecała ich poprawienie temu pracownikowi. Tych błędów nie dostrzegała również powódka, która sprawdzała, parafowała i podpisywała dokumenty przygotowane przez tą pracownicę; dostrzegała je dopiero sama dyrektor przy podpisywaniu dokumentu lub nawet później podczas przypadkowej kontroli dokumentów. Powódka te uwagi i zalecenia dyrektora traktowała jako napuszczanie jednego pracownika na drugiego i chęć skłócenia ze sobą pracowników. Powódka krytykowała również polecenie dyrektora, która zakazała wykonywania przez portierów prac malarskich po godzinie 22:00. Dyrektor pozwanego zakładu po osobistym zapoznaniu się z efektami pracy w nocy podjęła decyzję o zakazaniu malowania w porze nocnej, albowiem nie przynosiło to żadnych efektów, a jedynie straty farby. Ściany były umalowane nierówno i za dnia zachodziła konieczność wykonywania poprawek. Dyrektor przekazała to polecenie najpierw samej powódce, która miała z kolei przekazać je portierom. Po pewnym czasie dyrektor stwierdziła, że jej polecenie nie jest przestrzegane, albowiem te prace są nadal wykonywane w nocy. Dyrektor w związku z tym przekazała to polecenie osobiście portierom J. B. oraz A. M., przy czym uczyniła to w obecności powódki. Powódka wysłuchała polecenia dyrektora, skwitowała je stwierdzeniem „dobrze” zaś po wyjściu przełożonej stwierdziła, że i tak nie będą się do tego stosować, bo muszą umalować i będą malować w nocy. Powódka tego samego dnia w godzinach wieczornych zadzwoniła do A. M. i poleciła mu, aby wykonywał malowanie w nocy. Pracownik powoływał się na przeciwne polecenie dyrektora i wówczas powódka stwierdziła, że ona jest kierownikiem, mają jej słuchać i ona tu rządzi. Powódka takie samo polecenie wydała J. B. i w identyczny sposób skwitowała zastrzeżenia tego pracownika, który również powoływał się na odmienne polecenie dyrektora. Przełożona powódki po stwierdzeniu, że jej polecenie nadal nie jest respektowane wielokrotnie z nią rozmawiała i zwracała jej uwagę, ale te rozmowy nie przynosiły żadnego efektu. Powódka przyjmowała polecenia do wiadomości, ale nadal się do nich nie stosowała. Powódka twierdziła, że nie mogą wszyscy rządzić zaś pora nocna jest normalnym czasem pracy dla portierów na III zmianie oraz opiekunów i pielęgniarek i ich obowiązkiem jest wtedy pracować, a nie spać. Powódka wielokrotnie dzwoniła do tych pracowników, wydawała im telefoniczne polecenia i dopytywała o przebieg zmiany, a także o to, kto kogo odwiedzał, ile czasu spędzał i czego dotyczyła rozmowa. Powódka dzwoniła zarówno na telefon stacjonarny do (...) jak też na komórki pracowników. Podwładni powódki: A. M., J. B. oraz K. C. skarżyli się na powódkę do dyrektora, zwracali uwagę, że powódka mówi donośnym głosem, tonem rozkazującym, nie przyjmuje żadnych argumentów, nie liczy się z umiejętnościami i zakresem obowiązków pracowników, nie udziela wskazówek odnośnie

sposobu wykonania danej pracy i ma pretensje, jeżeli dana praca nie została wykonana lub została wykonana, lecz jej efekty były niezadawalające.

Dyrektor pozwanego wielokrotnie rozmawiała z powódką na temat jej zachowania wobec podwładnych, zalecała, aby kontrolował ton i formę swoich wypowiedzi i traktowała podwładnych bardziej po partnersku. Powódka nie przyjmowała żadnego z zaleceń dyrektor zaś uwagi kwitowała stwierdzeniem, że ma donośny głos. Powódka zarzucała pracownikom; w szczególności A. M. oraz J. B., że nie chce im się pracować. Ci pracownicy krytykowali polecenia powódki dotyczące czy nocnego malowania czy wzywania do pracy w celu wykonania jakiejś czynności typu posprzątanie wokół budynku czy skoszenia trawy i na tym tle między nimi oraz powódką, dochodziło do nieporozumień oraz wymiany zdań. Powódka skarżyła się również do dyrektor na tych pracowników; zarzucała im arogancję i niegrzeczne odnoszenie się do niej jako do przełożonej. Po jednym z takich nieporozumień z A. M., które oparło się o dyrektor, zleciła ona, aby powódka wydawała temu pracownikowi polecenia na piśmie. Powódka na piśmie wydała cztery takie polecenia, a później zaniechała tej praktyki.

Pismem z dnia 9 października 2017r, pozwany rozwiązał stosunek pracy powódki z zachowaniem okresu wypowiedzenia z powodu utraty zaufania do pracownika.

Jako powody utraty zaufania zostały wskazane następujące okoliczności: podważanie autorytetu dyrektora (...) w S. przez niewykonywanie poleceń, wydawanie poleceń pracownikom sprzecznych z decyzjami przełożonego (np. wydanie pracownikom malującym w sierpniu budynek (...) w S. sprzeczne polecenia do wcześniej wydanego polecenia dyrektora (...)), telefoniczne nękanie pracowników podległych powódce; w tym również poza godzinami pracy, niestosowanie się do zaleceń dyrektora (...) co do zmiany sposobu zarządzania pracownikami, podważanie autorytetu kierowników innych działów m.in. przez notoryczne wchodzenie w ich kompetencje.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę powódki został określony na 3 miesiące i upłynął z dniem 31 stycznia 2017r. Pozwany w okresie wypowiedzenia zobowiązał powódkę do wykorzystania w całości urlopu wypoczynkowego i zwolnił ją z obowiązku świadczenia pracy w tym okresie.

Przedmiotowe oświadczenie zostało doręczone powódce w dniu 9 października 2017r.; przy czym powódka odmówiła potwierdzenia otrzymania wypowiedzenia. Powódka wyszła z pracy około godziny 14:00; przy czym przed wyjściem z pracy złożyła wniosek urlopowy na okres od 10 do 31 października 2017r. Powódka następnego dnia udała się do lekarza i uzyskała zwolnienie lekarskie na okres od 10 do 18 października 2017r., o czym w tym samym dniu poinformowała telefonicznie inspektora ds. kadr E. S..

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie następujących dowodów: regulaminu organizacyjnego (...) w S. k. 161 - 185, Statutu (...) w S. k. 186 - 191, umów o pracę, angaży i zakresu obowiązków powódki - wszystko w jej aktach osobowych oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę powódki k. 13, protokołów z przebiegu odpraw i notatek urzędowych z sierpnia 2016r. k. 21 -36, zaświadczenia o zarobkach powódki k. 44, książki wyjść prywatnych za dzień 9 października 2017r. k. 45-46, zaświadczenia lekarskiego powódki z dnia 10 października 2017r. k.48, zeznań: A. M. k.108-110, J. B. k. 110 - 111, zeznań B. K. k. 111- 112, A. S. (1) k. 137 -139, T. G. k. 140-141, A. S. (2) k. 101-102, k. 154 - 156, R. T. k. 158-160, zeznań powódki k. 64-65, k. 109, k. 110, k. 139, k.156 -158, k. 192 - 195.

W sprawie tej Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jest niezasadne i nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było niezasadne lub naruszało 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.

Wypowiedzenie umowy o pracę powódki - w ocenie Sądu - spełnia wymogi formalne przewidziane przez ustawę dla tej czynności prawnej. Oświadczenie woli pozwanego pracodawcy zostało złożone z zachowaniem wymaganej przez ustawę formy pisemnej i przez osobę umocowaną do dokonywania czynności prawnych w sprawach z zakresu prawa pracy tj. dyrektor (...) w S.. Umocowanie dyrektora (...) do dokonywania czynności w sprawach z zakresu wynika z art. 2 pkt. 2 oraz art. 7 pkt. 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (t.j.Dz.U.2016.902) tudzież § 3 ust. 2 w zw. z § pkt. 2 Statutu oraz § 6 ust. 1 regulaminu organizacyjnego. W treści przedmiotowego oświadczenia wskazana została również przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powódki tj. utrata zaufania wraz z jednoczesnym podaniem okoliczności, które spowodowały tę utratę zaufania. Tak redakcja wypowiedzenia umowy o pracę powódki odpowiada wymaganiom przewidzianym w art. 30 § 4 k.p., albowiem wskazanie w piśmie wypowiadającym umowę o pracę utraty zaufania pracodawcy jako jego przyczyny tylko wtedy czyni zadość regulacji przywołanego przepisu, jeżeli równocześnie podaje się okoliczności, które spowodowały tę utratę zaufania lub okoliczności te są wcześniej pracownikowi znane. (OSN z dnia 23 grudnia 2004r., III PK 68/04, (...) Lex)

Nie można również podzielić zarzutów powódki o zbyt ogólnym i niekonkretnym ujęciu przyczyny wypowiedzenia.

Przyczyna musi być konkretna i rzeczywista, ale nie musi mieć szczególnej wagi lub nadzwyczajnej doniosłości, albowiem wypowiedzenie stanowi zwykły normalny sposób rozwiązania stosunku pracy. Wypowiedzenie może uzasadniać zarówno jednorazowe zdarzenie ważące negatywnie na ocenie rzetelności i sumienności pracownika oraz właściwego wykonywania przez niego obowiązków, jak też wielokrotne naganne drobne zachowania, które powodują utratę zaufania pracodawcy. Sformułowanie przyczyny wypowiedzenia zależy też od jej rodzaju. Inny powinien być stopień konkretności opisu przyczyny, jeżeli stanowiło ją jedno konkretne zdarzenie, inny gdy wypowiedzenie uzasadniały liczne drobne uchybienia w pracy albo nawet brak takich uchybień w sytuacji, gdy gotowość pracownika do współpracy, stopień jego dyspozycyjności lub sposób wykonywania obowiązków z przyczyn od niego niezależnych (cech osobowych, charakterologicznych) różnią się z oczekiwaniami pracodawcy. Konkretności przyczyny wypowiedzenia nie należy utożsamiać ze szczegółowością jej opisanie, z koniecznością wyczerpującego powołania wszystkich faktów i zdarzeń, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. (OSN z dnia 12 lipca 2001 r., I PKN 539/00, (...) Lex, OSN z dnia 23 września 2004 r., I PK 487/03, (...) Lex)

W ocenie Sądu, sformułowanie przyczyny wypowiedzenia w pisemnym oświadczeniu woli pozwanego, a to utraty zaufania w powiązaniu ze wskazaniem okoliczności powodujących ów skutek - w okolicznościach przedmiotowej sprawy - jest wystarczająco konkretne i jasne i nie uchybia art. 30 § 4 k.p..

W ocenie Sądu, w przedmiotowej sprawie nie doszło również do naruszenia do art. 39 k.p. oraz art. 41 k.p.

Powódka urodziła się w dniu (...), co oznacza, że osiągnęła przewidziany dla niej wiek emerytalny tj. 60 lat i 11 miesięcy, w dniu 1 czerwca 2016r. Powódka w tej dacie nabyła prawo do emerytury, co skutkowało ustaniem ochrony przewidzianej w art. 39 k.p. Przywołany przepis obejmuje ochroną tych pracowników, którzy z racji zaawansowanego wieku, w razie utraty pracy, mieliby trudności z utrzymaniem dalszej aktywności na rynku pracy, a tym samym mogliby nie uzyskać minimalnych progów do zaspokojenia ryzyka starości (emerytury). Z tej przyczyny ochroną przewidzianą w art. 39 k.p. są objęci tylko ci zaawansowani wiekowo pracownicy, którzy jeszcze nie mają prawa do emerytury, a w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę mogliby mieć trudności w uzyskaniu innych źródeł utrzymania, jak również w nabyciu uprawnień emerytalnych (z racji niewykazania minimalnego stażu ubezpieczeniowego). Funkcja ochronna i stabilizacyjna art. 39 k.p. sprowadza się, więc do wywołania sytuacji, w której pracownik będzie mógł bez przeszkód uzyskać uprawnienia emerytalne („dopracować” do emerytury), bez potrzeby poszukiwania zatrudnienia u innego (nowego) pracodawcy, o ile kontynuowanie zatrudnienia u aktualnego pracodawcy pozwoli mu na osiągnięcie wieku. (OSN z dnia 27 stycznia 2016 r., III PZP 9/15, (...) Lex, OSN z dnia 16 lutego 2017 r., II PK 375/15, (...) Lex) Ochrona przewidziana w tym przepisie nie dotyczy tych pracowników, którzy nabyli prawo do emerytury, przy czym nie ma znaczenia czy z tego prawa faktycznie zaczęli korzystać. Ochrona przedemerytalna ustaje z mocy prawa z chwilą nabycia przez pracownika prawa do emerytury, albowiem i nabycie prawa do emerytury w powszechnym lub niższym

wieku emerytalnym, następuje z mocy samego prawa. Złożenie wniosku o emeryturę nie stanowi przesłanki nabycia prawa do tego świadczenia, lecz ma na celu realizację prawa nabytego ex lege, bo takie świadczenie - zgodnie z ustawą - „przysługuje”, jeśli zostaną spełnione warunki wymagane do jego nabycia. Ochrona przedemerytalna ustaje z chwilą nabycia przez pracownika prawa do emerytury, nawet jeżeli prawo to zostanie zawieszane czy nieustalone z uwagi na kontynuowanie stosunku pracy.

Odnośnie naruszenia art. 41 k.p. wskazać należy, że okres ochronny przewidziany w art. 41 k.p. rozpoczyna się z chwilą powstania przesłanki zakazu wypowiedzenia, tj. nieobecności pracownika w pracy z powodu choroby czyniącej go niezdolnym do pracy lub zaprzestania świadczenia pracy z tej samej przyczyny. Przez obecność w pracy należy rozumieć stawienie się pracownika do pracy i świadczenie pracy, a więc wykonywanie obowiązków wynikających z umowy o pracę lub też gotowość do jej wykonywania. Jeżeli mimo niezdolności do pracy pracownik nadal wykonuje pracę - to czas pozostawania w pracy nie może być rozumiany jako usprawiedliwiona nieobecność w pracy chroniona art. 41 k.p. Przesłanką przewidzianego w tym przepisie zakazu wypowiedzenia umowy o pracę nie jest choroba pracownika powodująca jego niezdolność do pracy, lecz nieobecność pracownika w pracy z powodu jego choroby. Tym samym początek okresu ochronnego (okresu nieobecności w pracy) wyznacza moment przerwania pracy z powodu wystąpienia objawów chorobowych, które uniemożliwiają świadczenie pracy. Jeżeli pracownik w dniu dokonania przez zakład pracy wypowiedzenia umowy o pracę jest obecny w pracy i wykonuje swoje obowiązki wynikające z umowy o pracę, to nie korzysta on z ochrony przewidzianej w art. 41 k.p. (OSN z dnia 5 lutego 2012r., I PKN 848/00, (...) Lex)

W okolicznościach przedmiotowej sprawy jest niespornym, że powódka w dacie wręczenia jej wypowiedzenia umowy o pracę tj. w dniu 9 października 2017r. była w pracy i wykonywała swoje obowiązki. Powódka po wręczeniu jej wypowiedzenia, zwolniła się z pracy i następnie przedłożyła zwolnienie lekarskie na okres od 9 października 2017r., co jednak nie skutkuje to wadliwością przedmiotowego wypowiedzenia. W dacie dokonania przedmiotowej czynności prawnej nie zostało uruchomione działanie art. 41 k.p., albowiem powódka w tym dniu była obecna w pracy. Podnieść należy również, że obecność powódki w pracy w dniu 9 października 2017r. nie wynikała z konieczności załatwienia pilnych spraw pracodawcy, która to konieczność wymusza stawiennictwo w miejscu pracy na chorym pracowniku. Obecność powódki w pracy stanowiła normalne zjawisko i nie była niczym nadzwyczajnym, albowiem był to jej zwykły dzień pracy. Powódka przyszła do pracy godzinę wcześniej tj. na godzinę 6:00, normalnie wykonywała swoje obowiązki i nikomu; w szczególności zaś swojej przełożonej, nie skarżyła się na chorobę czy chociażby złe samopoczucie. Zasadnie zaś należy przyjąć, że jeżeli powódka przyszłaby do pracy, pomimo choroby i tylko w celu załatwienia najpilniejszych spraw, to w pierwszej kolejności skontaktowałby się ze swoją przełożoną w celu poinformowania o swoim stanie i uzyskania zgody na ewentualne wcześniejsze wyjście z pracy w celu udania się do lekarza. Było to możliwe, albowiem dyrektor pozwanego zakładu w dniu 9 października 2017r., była obecna w pracy w godzinach od 07:00 do godziny 08:00 i był to czas w zupełności wystarczający do załatwienia takiej sprawy. Nie można również przyjąć, aby powódka nie mogła opuścić stanowiska pracy w celu wcześniejszego udania się do lekarza ze względu na konieczność załatwienia pilnych spraw pracodawcy, skoro w tym dniu dwukrotnie korzystała z prywatnych wyjść do Starostwa i była nieobecna w pracy w godzinach od 08:10 do 09:00 oraz 11:20 do 12:00. Podnieść należy, że powódka pozostała w pracy, aż do godziny 14:00, mimo tego iż po wręczeniu jej wypowiedzenia została poinformowana o zwolnieniu jej z obowiązku świadczenia pracy, zaś do lekarza udała się dopiero w dniu 10 października 2017r. natomiast o zwolnieniu lekarskim na okres od dnia 9 października 2017r., poinformowała pracodawcę dopiero w dniu 12 października 2017r.

Ocena całokształtu zachowania powódki w dniu 9 października 2017r. jak i w następnych datach, prowadzi do wniosku, że jej twierdzenia o niezdolności do pracy w tej dacie, nie polegają na prawdzie i zostały sformułowane wyłącznie na użytek przedmiotowej sprawy.

W ocenie Sądu - w świetle materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie - przedmiotowe wypowiedzenie umowy o pracę jest również w pełni zasadne.

Utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych

uprzedzeń. Wynika z tego, że nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały. Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę, przy takiej przyczynie wypowiedzenia jak utrata zaufania, wymaga ustalenia czy okoliczności wskazane przez pracodawcę faktycznie miały miejsce i czy uzasadniały stanowisko pracodawcy odnośnie utraty zaufania do pracownika.

Materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie - w ocenie Sądu - uzasadnia wniosek, że okoliczności wskazane przez pracodawcę jako powodujące utratę zaufania do powódki są prawdziwe i w obiektywnej ocenie mogą doprowadzić do takiego skutku.

Odnośnie pierwszej z wymienionych okoliczności wskazać należy, że kwestią niesporną pozostaje fakt, iż dyrektor pozwanego zakładu pracy stanowczo zakazała wykonywania prac malarskich po godzinie 22:00. Adresatem tego polecenia była zarówno powódka jak i podlegli jej pracownicy w osobach portierów, którzy wykonywali owo malowanie. Niespornym jest również, że to polecenie nie było respektowane, albowiem portierzy wykonywali malowanie poza ustalonymi godzinami, z czego powódka doskonale zdawała sobie sprawę. Kwestią niesporną pozostaje również okoliczność, że powódka nie czyniła nic, aby zapewnić realizację polecenia dyrektora, albowiem z jej własnej relacji wynika, że nie podjęła żadnych działań nakierowanych na zdyscyplinowanie pracowników łamiących ten zakaz. Postawa i zachowanie tego pracownika, który samowolnie złamał zakaz i wobec powódki skrytykował polecenie dyrektora, spotkała się z jej aprobatą, czego również dowodzi treść jej relacji. Taka łagodna postawa i zachowanie powódki wobec pracowników łamiących polecenie dyrektora stanowiła konsekwencję negatywnego nastawienia samej powódki do owego polecenia jak i osoby samej przełożonej. Z relacji powódki jasno wynika przecież, że uważała przedmiotowe polecenie po prostu za głupie i traktowała jej jako przejaw „czystej złośliwości” i „napuszczania” portierów na jej osobę przez dyrektora. Skutkowało to z kolei z tym, że powódka tolerowała przypadki niestosowania się do tego polecenia przez podległych jej pracowników i pozytywnie oceniała pracowników, którzy z własnej woli łamali ten zakaz; negatywnie natomiast oceniała tych pracowników, którzy powoływali się przeciwne polecenie dyrektora.

W ocenie Sądu już samo tolerowanie przez powódkę łamania jasnego i bezwarunkowego polecenia dyrektora - w obiektywnej ocenie - uzasadnia utratę zaufania do pracownika. Rzeczą powódki jako podwładnej nie było dyskutowanie czy ocena zasadności wydanego polecenia, lecz podporządkowanie się temu poleceniu i zapewnienie jego realizacji przez podległych jej pracowników. Dezaprobatą dla polecenia przełożonego nie uzasadnia sprzeciwu czy tolerowania jego łamania przez podległych pracowników. Obowiązkiem powódki jako pracownika pozostawało stosowanie się do wydanego polecenia, albowiem jest to jeden z podstawowych obowiązków pracowniczych. Obowiązkiem powódki pozostawało również wyegzekwowanie przestrzegania tego zakazu przez podległych jej pracowników i podjęcie ewentualnych działań dyscyplinujących wobec tych, którzy z własnej woli, to polecenie łamali. Jest zaś niespornym i wynika to również z zeznań powódki, że wszyscy podlegli jej pracownicy, którzy wykonywali prace malarskie, wiedzieli o tym poleceniu dyrektora, albowiem powódka, jak wynika z jej relacji, osobiście ich o nim poinformowała. Już, zatem taka postawa powódki, o której mowa w jej relacji - w ocenie Sądu - uzasadnia utratę zaufania. Nie można, bowiem wymagać, aby pracodawca darzył zaufaniem pracownika, który nie stosuje się do jego poleceń i aprobejuje działania bezpośrednio podległych mu pracowników sprzeczne z treścią zawartego w nim zakazu. Niewykonanie zgodnego z prawem polecenia przełożonego bez względu na to czy przyjmie formę otwartego sprzeciwu czy cichego sabotowania, zawsze stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, albowiem prowadzi do tego samego, a mianowicie odmowy podporządkowania się pracodawcy. Immanentną cechą stosunku pracy stanowi natomiast podporządkowanie pracownika pracodawcy zaś podstawowym obowiązkiem pracowniczym pozostaje stosowanie się do zgodnych z prawem poleceń przełożonych. Nie ma zaś niczego niezgodnego z prawem w poleceniu przełożonej, która zakazała wykonywania prac malarskich po 22:00. Nie było również rzeczą przełożonej przekonywanie powódki do celowości i zasadności tego polecenia, albowiem pracodawca nie ma obowiązku uzasadniania polecenia i uzyskania aprobaty podwładnego. Nie ulega wątpliwości, że faktyczna odmowa wykonania polecenia przełożonego, bez względu na formę tej odmowy stanowi najbardziej skrajny i rażący przykład pracowniczego nieposłuszeństwa. Jest to zaś zjawisko niepożądane; zwłaszcza gdy polecenia kwestionuje pracownik zatrudniony na stanowisku kierowniczym, albowiem prowadzi to do naruszenia porządku

w zakładzie pracy i zaburzenia właściwych relacji na linii pracownik - przełożony. Niesubordynacja pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym pociąga za sobą znacznie poważniejsze skutki niż nieposłuszeństwo szeregowego pracownika. Postawa i zachowanie takiego pracownika stanowi przecież wzór postępowania dla bezpośrednio podporządkowanych mu pracowników i ich stosunku wobec przełożonych najwyższego szczebla. Jeżeli kierownik łamie czy lekceważy polecenia dyrektora i nie ponosi żadnych konsekwencji, to nie można oczekiwać, że bezpośrednio podlegli mu pracownicy będą ich przestrzegać. Zakwestionowanie polecenia dyrektora przez kierownika przez wydanie polecenia sprzecznego z jego treścią niewątpliwie skutkuje podważeniem autorytetu przełożonego najwyższego szczebla i uzasadnia sięgnięcie po najbardziej surowe środki dyscyplinowania pracownika; łącznie z rozwiązaniem stosunku pracy. Tego zaś, że zachowanie powódki nie polegało tylko na tolerowaniu łamania przedmiotowego polecenia dyrektora przez jednego z portierów, ale na wydawaniu poleceń sprzecznych z jego treścią, dowodzą zeznania świadków w osobach: A. M. i J. B.. Świadkowie ci zeznali, że otrzymali od powódki jasne i kategoryczne polecenie wykonywania malowania w nocy, które to polecenie wykonali, pomimo tego, że było ono sprzeczne z poleceniem dyrektora, czego byli świadomi. Relacje tych świadków - w ocenie Sądu - w pełni zasługują na wiarę, albowiem są zgodne i konsekwentne; nadto zaś zostały złożone w fazie spontanicznych zeznań i w odpowiedzi na pytania Sądu, co wyklucza możliwość ich uzgodnienia między nimi i czy nauczania się na pamięć, co przecież sugerowała powódka. Aktywność pełnomocników przy przesłuchaniu tych świadków jak i pozostałych była dość znikoma, co tyczy w szczególności pełnomocnika pozwanego zaś aktywność samej powódki sprowadzała się nie tyle do zadawania pytań, lecz odnoszenia się do relacji świadków. Nadto zaś ani powódka ani jej pełnomocnik nie informowały Sądu o rzekomym uczeniu się przez tych świadków zeznań z kartek na korytarzu przed salą sądową i żadna z nich nie zadała pytań dotyczących tej okoliczności przy przesłuchaniu tych świadków. Uzasadnia to wniosek, że twierdzenia powódki, co do tej okoliczności nie polegają na prawdzie i stanowią nieudolną próbę zdyskredytowania wiarygodności świadków, którzy złożyli niekorzystne dla niej zeznania. Powódka, bowiem nie zdołała podważyć wiarygodności zeznań tych świadków ani własnymi zeznaniami ani zeznaniami innych osób powołanych w tym charakterze. Relacja powódki - w istocie rzeczy - dodaje wiarygodności zeznaniom tych świadków, albowiem porównanie zeznań świadków i zeznań powódki, prowadzi do wniosku, że świadkowie A. M. i J. B. wręcz cytują jej charakterystyczne wypowiedzi typu „ja tu rządzę”, „kto tu jest kierownikiem”, „ma być zrobione” czy wreszcie „ja jestem kierownikiem”, jakimi posługiwała się wydając im polecenie sprzeczne z poleceniem dyrektora. Powódka przecież posługiwała się tego rodzaju zwrotami na określenie swojej pozycji oraz znaczenia w zakładzie pracy, przy czym takie wypowiedzi padały w tej fazie spontanicznych zeznań, w których odnosiła się do relacji tych konkretnych świadków i przedstawionych przez nich faktów. W tym zaś stanie rzeczy nie można uznać, że świadkowie wymyślili sobie takie zachowania i reakcje powódki, o jakich jest mowa w ich zeznaniach, skoro przecież powódka w taki sposób mówiła i zachowywała się na sali rozpraw. Nie można również przyjąć, że świadkowie zmyślili sobie negatywne nastawienie powódki do zakazu malowania skoro przecież sama powódka bynajmniej nie kryła swoje dezaprobaty wobec owego polecenia przełożonej. Obserwacja zachowania powódki na sali sądowej potwierdza informacje przedstawione w zeznaniach tych jak i pozostałych świadków, że powódka jest osobą wybuchową, nie znosi sprzeciwu, łatwo się unosi, wpada w emocje i w tym stanie nie mówi normalnym tonem, lecz wręcz krzyczy. Należy również zauważyć, że powódka w rzeczywistości nie przeczyła faktom przedstawionym przez tych świadków; w szczególności zaś tego, że świadkowie na jej polecenie wykonywali malowanie w nocy, pomimo zakazu dyrektora, lecz starała się usprawiedliwić swoje zachowanie przez powoływanie się na konieczność sprawnego wykonania licznych zaleceń pokontrolnych, sprawnego zarządzania pracą podległych pracowników, albowiem „nie wszyscy mogą rządzić” i wreszcie personalne ataki na osoby świadków. Zważyć przecież należy, że zarówno A. M., J. B. jak i B. K. czy A. S. (1), a zatem ci świadkowie, którzy składali niekorzystne dla niej zeznania, byli charakteryzowani jako osoby niekompetentne, leniwe, o niewielkim zaangażowaniu w pracę, źle wykonujące swoje obowiązki, nie radzące sobie ze swoją pracą, aroganckie czy dziwaki. Nie można tych wypowiedzi powódki potraktować inaczej jako bezpodstawnych subiektywnych ocen, które nie znajdują żadnego uzasadnienia w obiektywnych faktach. Zważyć przecież należy, że odmienną ocenę wymienionych osób przedstawiła R. T. (p.o. dyrektora pozwanego), która scharakteryzowała zarówno A. M., J. B. czy A. S. (1) jako dobrych i kompetentnych pracowników i przedstawiła konkretne przykłady na poparcie swoich twierdzeń. Nadmienić zaś należy, że R. T. przez 10 lat, a zatem znacznie dłużej niż powódka, zajmowała stanowisko kierownika działu administracyjno - gospodarczego i doskonale zna zarówno specyfikę pracy tego działu jak i zatrudnionych w nim pracowników. Nie jest również tak, aby obca jej była kwestia współpracy z innymi działami pozwanego zakładu

pracy, albowiem i to należało do jej obowiązków; miała również okazję współpracować z A. S. (1); zarówno na stanowisku p.o. kierownika działu żywienia jak i dyrektora i na obu tych stanowiskach ta współpraca układała się bez zarzutu. Nie jest również pominąć, że każda z osób, które pozostawały w konflikcie z powódką czy z którymi powódka miała jakiegokolwiek nieporozumienia była określana jako pozostająca „w niełasce” u dyrektora, która miała się szykować do ich zwolnienia czy przeniesienia, przy czym powódka nie była w stanie konkretnie określić, na czym owa niełaska polegała, w czym się przejawiała i czym była spowodowana. Powódka na zadawane konkretne pytania dotyczące tej kwestii odpowiadała ogólnikowo tym, że ci pracownicy byli „ganiani” przez dyrektora, której nie się nie podobało i wszystko było źle. Zważyć zaś należy, że żadna z tych osób nie zauważyła owego stanu niełaski ze strony dyrektora, co dotyczy zwłaszcza A. S. (1) oraz B. K.; każda z nich natomiast miała konkretne zastrzeżenia do zachowania i postępowania powódki. Uwzględnić zaś należy, że świadek A. S. (1) składała zeznania już po odwołaniu A. S. (2) ze stanowiska dyrektora (...) i w tym stanie rzeczy nie można przyjąć, aby istniały jakiegokolwiek okoliczności ograniczające swobodę jej wypowiedzi odnośnie rzeczywistych relacji z przełożonym. Z zeznań tej świadek wynika, że w tych relacjach nie było niczego nadzwyczajnego, świadek nie czuła się nadzwyczajnie nadzorowana czy pilnowana przez przełożoną zaś uwagi dyrektora przyjmowała jako normalne zachowanie przełożonego, który ma prawo wydawać polecenia podwładnym. Nie można nie zauważyć, że jeżeli była dyrektorem pozwanego rzeczywiście miała się tak zachowywać - jak wynika z relacji powódki - to powódka była jej wiernym naśladowcą, albowiem z zeznań J. B. czy A. M. wynika, że powódka również uważała, że wszystko jest robione źle, wszystko krytykowała i ciągle zwracała uwagę. Analiza zeznań powódki prowadzi również do wniosku, że nastawienie powódki do osoby bezpośredniej przełożonej było bardzo złe i nie jest to konsekwencją dokonanego wypowiedzenia, lecz taka sytuacja miała miejsce od samego początku. Powódka przecież uważała, że osoba nowej dyrektora jest przyczyną wszelkiego zła, wszelkich nieporozumień między pracownikami i niezdrowej atmosfery w zakładzie pracy. Te informacje, które są zawarte w zeznaniach powódki bazują wręcz na granicy karalnego pomówienia, albowiem inaczej nie można określić twierdzeń o poniżaniu pracowników, znęcaniu się nad nimi, dokuczaniu im, nakazaniu pracownikom, aby się wzajemnie podsłuchiwali, nagrywali czy donosili na siebie, fałszowaniu protokołów z zebrań czy też zainstalowaniu nielegalnego monitoringu oraz podsłuchów w świetlicy w celu kontrolowania pracowników. Takie zaś poglądy i to z pełnym przekonaniem wygłaszała powódka, nie licząc się z tym, że jej twierdzenia nie tylko nie znajdują potwierdzenia w obiektywnych faktach, ale są z nimi po prostu sprzeczne. Żaden z pracowników słuchanych w toku niniejszego postępowania nie potwierdził tych zarzutów powódki zaś osoby zatrudnione na kierowniczych stanowiskach (A. S. (1), R. T.), które bezpośrednio współpracowały z dyrektorem, nie miały do niej ani do jej zachowania żadnych zastrzeżeń. Nie ostał się również zarzut zainstalowania nielegalnego monitoringu w budynku, albowiem w sposób jasny zostało wyjaśnione w przedmiotowym postępowaniu, że już w lutym 2017r. wszyscy kierownicy i pracownicy zatrudnieni na samodzielnych stanowiskach zostali zawiadomieni o zainstalowaniu monitoringu i właściwościach zamontowanych urządzeń z jednoczesnym poleceniem, aby taką informację przekazać podwładnym pracownikom. Oceniając zeznania powódki nie można nie zauważyć, że wykazuje ona niepomiarową tendencję do przeinaczania rzeczywistości i przedstawiania całkowicie legalnych działań podejmowanych przez przełożoną jako niezgodnych z prawem czy chociażby wprowadzających zamęt i nieporozumienia między pracownikami. Tyczy to chociażby kwestii zakupu i zainstalowania monitoringu, zainstalowania programu do śledzenia aktywności pracowników w Internecie czy wreszcie wzajemnego „napuszczania” powódki na innych pracowników i innych pracowników na powódkę. Rzecz jednak w tym, że w tych działaniach przełożonej, o których obszernie mówiła powódka Sąd nie dopatrywał się niczego nielegalnego czy wykraczającego poza zakres kompetencji dyrektora (...). Z odpowiedzi powódki na konkretne pytania, na czym miało polegać owo napuszczanie pracowników wynika natomiast, że chodziło o to, iż dyrektorem wydawała powódcie polecenia, aby mocniej pilnowała swoich pracowników; konkretnie A. C., ze względu na błędy, jakie popełniała w sporządzanych dokumentach, a także polecenia takie jak dotyczące malowania, które były sprzeczne z wizją powódki, co do tego jak należy wykonać ową pracę. Nie ma nic niezgodnego z prawem w poleceniu kierownikowi, aby ten pilnował swojego podwładnego i nie poprawiał za niego błędów, które ten popełnia. Jest to normalna reakcja na stwierdzenie powtarzających się błędów w istotnych dokumentach i nie można przyjąć, aby uwagi dyrektora były niezasadne, skoro powódka przyznała, że jej pracownik popełniał błędy merytoryczne zaś z dokumentu z audytu przeprowadzonego w okresie od 5 czerwca 2017r. do 18 lipca 2017r. wynika, że istotne nieprawidłowości zostały

stwierdzone w obszarze pracy inspektora ds. inwestycji i zamówień publicznych, który przecież podlegał bezpośrednio powódce.

W ocenie Sądu zasadniczą część aktywności powódki w niniejszym postępowaniu - w istocie rzeczy - sprowadzała się nie do podważania prawdziwości i zasadności okoliczności skutkujących utratą zaufania do powódki, lecz dowodzenia, że przyczyną wszelkiego zła w zakładzie pracy była osoba bezpośrednio przełożonej zaś sama powódka wykonywała swoje obowiązki w należyty sposób zaś jakość jej pracy nie budziła zastrzeżeń. Przypomnieć tutaj należy, że w sprawach z zakresu prawa pracy pomyślnie dla pracownika zakończenie sporu sądowego o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne czy przywrócenie do pracy, wymaga udowodnienia albo niezgodności z prawem albo niezasadności przedmiotowych czynności prawnych. Rzeczą pracownika pozostaje wykazanie, że przyczyny wypowiedzenia wskazane w oświadczeniu woli pracodawcy są nieprawdziwe lub są zbyt małej wagi, aby uzasadniały rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie. Pracownik - co do zasady - nie może oczekiwać, że jego żądanie zostanie uwzględnione, jeżeli nie wykaże nieprawdziwości czy niezasadności okoliczności stanowiących przyczyny wypowiedzenia, wskazanych w pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy, nawet jeżeli jednocześnie zdołała wykazać, że przyczyny decyzji pracodawcy o rozwiązaniu czy wypowiedzeniu stosunku pracy, stanowiły inne jeszcze okoliczności niż wskazane w samym piśmie. W konsekwencji twierdzenia powódki i przywoływane przez nią dowody dotyczące sposobu wywiązywania się z obowiązków pracowniczych, jakości świadczonej pracy i zaangażowania, a także postępowania i zachowania byłej dyrektor pozwanej placówki, nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, albowiem żadna z tych okoliczności nie stanowi przyczyny wypowiedzenia jej umowy o pracę ani też okoliczności skutkującej utratą zaufania do powódki. Zgodnie z art. 217 k.p.c. dowodzeniu podlegają jedynie te fakty, które mają znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. Nie jest rolą sądu pracy ocena, czy pracodawca w sposób prawidłowy prowadzi swoją działalność. Zakres kognicji Sądu w niniejszej sprawie przy badaniu zasadności wypowiedzenia wyznaczała przyczyna wskazana w oświadczeniu woli pracodawcy, a mianowicie utrata zaufania. Zbadanie prawdziwości tej okoliczności było nie tylko wystarczające, ale też wyłącznie dopuszczalne przy badaniu zasadności wypowiedzenia stosunku pracy powódki.

Podkreślić należy, pracownik jest zobowiązany do wykonywania pracy podporządkowanej, a zatem ma obowiązek wykonywać pracę pod kierownictwem pracodawcy i w sposób przez niego określony. Nie należy do jego roli decydowanie o racjonalności działań, których podjęcie poleca mu pracodawca. Powinien także powstrzymać się od zachowań, które utrudniają współpracę w ramach zespołu, w którym przyszło mu wykonywać obowiązki. Nie można zaakceptować postępowania pracownika polegającego na odmowie wykonywania poleceń pracodawcy i kreującego konflikt z pracodawcą. Takie zachowanie jest niedopuszczalne, nawet jeżeli stanowi wyraz niezadowolenia pracownika z powodu nieprawidłowości występujących w zakładzie pracy. (OSN z dnia 7 kwietnia 2011r., I PK 239/10, (...) Lex, OSN z dnia 19 marca 2014r., I PK 187/13, (...) Lex)

Materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie uzasadnia również wnioski, że na prawdzie polegają również kolejne okoliczności wskazane jako powody utraty zaufania do powódki.

Jeżeli chodzi o zarzut podważania autorytetu kierowników innych działów m.in. przez notoryczne wkraczanie w ich kompetencje to przecież wystarczającym dowodem prawdziwości tej okoliczności są protokoły z odpraw pracowników działu terapeutyczno - opiekuńczego sporządzone w okresie od 4 do 18 sierpnia 2016r. Zaznaczyć przy tym należy, że są to dokumenty przedłożone przez powódkę, która stanowczo stwierdziła, że wszystkie jej wypowiedzi, które zostały w nich zawarte rzeczywiście padły zaś ich sens został wiernie zachowany. Z lektury tych dokumentów wynika, że powódka w okresie tych dwóch tygodni faktycznie przejęła kierowanie tym działem, albowiem decydował o organizacji pracy w tym dziale, przydzielała konkretne obowiązki konkretnym pracownikom i wydawała wiążące polecenia, nie tylko szeregowym pracownikom owego działu, lecz również jego kierownikowi, a nadto zmieniała jego polecenia, przy czym całe to działanie odbywało się na oczach i w obecności podwładnych. W ocenie Sądu podejmowanie tego rodzaju działań w sposób oczywisty skutkuje podważeniem autorytetu kierownika danego działu, albowiem rzeczą niedopuszczalną jest, aby pracownik zatrudniony na równorzędnym stanowisku wydawał wiążące polecenia innemu pracownikowi zatrudnionemu również na stanowisku kierowniczym czy w tak otwarty i jawny sposób ingerował w pracę tego działu. Niedopuszczalnym jest również, aby zmieniał decyzje podjęte przed tego kierownika i uzgodnione z

dyrektorem ze względu na skargi podwładnych, bez liczenia się z istotnymi argumentami samego zainteresowanego. Jest to postępowanie sprzeczne z zasadami funkcjonowania (...) określonymi w §10 regulaminu organizacyjnego, które zaburza sprawne funkcjonowanie całego systemu opartego na prostych zasadach, że każdy kierownik odpowiada przed dyrektorem, kieruje pracą swojego działu i sprawuje bezpośredni nadzór nad pracą pracowników. Również i powódki dotyczył przywołany przepis regulaminu organizacyjnego, albowiem od tych zasad nie przewidziano żadnych wyjątków. Argumenty powódki, że postępowwała w taki sposób, albowiem w owym czasie zastępowała dyrektor ze względu na jej urlop wypoczynkowy - w ocenie Sądu - nie stanowią usprawiedliwienia dla takiego postępowania. Jest istotna różnica między pełnieniem obowiązków dyrektora czy pełnieniem funkcji dyrektora, tak jak wobec pracowników przedstawiła się powódka na odprawie w dniu 4 sierpnia 2016r., a zastępowaniem dyrektora w okresie jego czasowej nieobecności. O ile, w tym pierwszym przypadku takiej osobie przysługuje cała pełnia uprawnień i obciążają ją jednocześnie wszystkie obowiązki związane z danym stanowiskiem, o tyle w tym drugim przypadku zakres uprawnień jest bardzo wąski i obejmuje zastępstwo w drobnych bieżących sprawach związanych z codziennym działaniem i funkcjonowaniem placówki. Zastępowanie dyrektora w okresie jego urlopu wypoczynkowego nie jest równoznaczne z uprawnieniem do zastępowania kierownika innego działu, który jest obecny w pracy i jest w stanie wykonywać swoje obowiązki. Powódka mogła zastępować dyrektora w sprawach związanych z funkcjonowaniem placówki jako całości, ale nie była umocowana do zastępowania kierownika innego działu, co faktycznie czyniła, a czego dowodzi przecież treść protokołów z odpraw. Zważyć przecież należy, że z treści przedłożonych dokumentów wynika, że aktywność kierownika działu terapeutyczno - opiekuńczego, jeżeli chodzi o kierowanie działem i podejmowanie decyzji dotyczących organizacji pracy i przydziału obowiązków konkretnym pracownikom jest praktycznie zerowa. Dopiero na odprawie w dniu 18 sierpnia 2016r. powódka zezwoliła temu kierownikowi na podział pracy na poszczególne budynki i wydelegowanie pracowników, którzy mają udać się z mieszkańcami na wizytę lekarską. Na wcześniejszych odprawach decyzje w tym zakresie podejmowała powódka zaś właściwy kierownik działu zwraca się do niej z pytaniem czy może podjąć określone działania i czy może przydzielić swoim podwładnym określone obowiązki, a nadto tłumaczy się z podjętych decyzji. Powódka - w istocie rzeczy - pod przykrywką zastępowania dyrektora, przejęła kierowanie innym działem pozwanego zakładu pracy, do czego nie była uprawniona. Nawet, bowiem i do kompetencji dyrektora (...) nie należy kierowanie konkretnym działem zakładu pracy, lecz całością placówki i to z pomocą głównego księgowego, kierowników działu oraz pracowników samodzielnie realizujących przydzielone działania. Dyrektor może wydawać wiążące polecenia podwładnym, ale wydawanie wiążących poleceń, nie ma nic wspólnego z kierowaniem pracą całego działu. Działanie powódki - ocenie Sądu - nie miało nadto nic wspólnego ze wzajemną współpracą między działami, która zakłada poszanowanie wzajemnych kompetencji i własnych zadań. Modelowy przykład takiej współpracy przedstawiła w swoich zeznaniach R. T., która również była zatrudniona na stanowisku kierownika działu administracyjno - gospodarczego. Ten natomiast model współpracy, o którym jest mowa w zeznaniach powódki - w istocie rzeczy - polega na stosowaniu się do jej wizji funkcjonowania placówki i poszczególnych działów oraz bezkrytyczne popierania i relizacji tego, co w jej ocenie jest słuszne, właściwe i prawidłowe. Takie działania, jakie podejmowała powódka nie mają nic wspólnego z koleżeńską pomocą czy udzieleniem wsparcia młodszemu i mniej doświadczonemu pracownikowi. Nie udziela się wsparcia i nie pomaga pracownikowi w ten sposób, że odbiera mu kierowanie działem, krytykuje jego działania wobec podwładnych i zmienia jego polecenia. W zachowaniu powódki nie było niczego dyskretnego czy delikatnego, skoro wszystkie te działania były podejmowane publicznie, w obecności podwładnych, kierownika innego działu i osoby zatrudnionej na samodzielnym stanowisku pracownika socjalnego. Nawet gdyby przyjąć, że powódka realizowała polecenia dyrektora, w co można wątpić znając jej stosunek do osoby byłej przełożonej, to przecież dyrektor - zgodnie z relacją powódki - miała nakazać pilnowanie A. S. (1) i przyglądanie się jej pracy; nie zaś jej zastępowanie. Do tych twierdzeń powódki należy jednak odnieść się z dużą rezerwą, albowiem zważyć należy, że mimo ocen powódki, iż A. S. (1) sobie nie radzi z pracą i nic nie umie, ani była ani obecna dyrektor, nie zdecydowały się na jej odwołanie z zajmowanego stanowiska, które przecież zajmowała od kwietnia 2016r. Nie można również przyjąć, że akurat jej była nieznaną specyfika pracy w dziale terapeutyczno - opiekuńczym skoro przecież ta osoba pracowała w (...) od 1998r., a zatem znacznie dłużej niż powódka i zanim objęła stanowisko kierownicze była zatrudniona na stanowisku opiekuna zaś następnie pracownika socjalnego. Zważyć również należy, że ani była ani obecna dyrektor pozwanego nie zgłaszały żadnych zarzutów do jakości pracy tego pracownika i jej zaangażowania w wypełnianie obowiązków zaś R. T. uzasadniając swoje stanowisko powołała się na pozytywne wyniki kontroli przeprowadzonej w kwietniu 2018r. przez UW w K. dotyczącej

standardów żywienia i życia mieszkańców oraz niezapowiedzianą kontrolę czystości przeprowadzoną przez podmiot zewnętrzny, a zatem tych obszarów działalności (...), za które przecież odpowiada A. S. (1). Nie można nie zauważyć, że aktywność powódki nakierowana na podważanie autorytetu tego pracownika nie zakończyła się po zakończeniu urlopu wypoczynkowego dyrektora, lecz trwała również i po tym okresie. Świadek A. S. (1) w swoich zeznaniach przytoczył konkretne przykłady zachowań powódki, które zdecydowanie wykraczają poza dopuszczalne normy komunikowania między pracownikami, dopuszczalnej krytyki i stanowią rażące wkroczenie w kompetencje innego kierownika. Nie do powódki należały sprawy kąpieli mieszkańców, wydawania posiłków i opieki nad nimi tudzież utrzymania w czystości pomieszczeń wewnątrz budynku (...) i kwestie związane z realizacją tych zadań, nie powinny być przedmiotem jej interwencji i krytyki. Powódka mogła sugerować dokonanie pewnych zmian, ale niedopuszczalnym jest stwierdzenie, że kierownik innego działu „robi głupoty”, zapowiadanie że „nie będzie rządzić” czy wreszcie charakteryzowanie wydawanych przez nią poleceń jako „czystej złośliwości” i chęci dokuczenia podwładnym; nie zaś zapewnienia kontroli ich pracy. Można zauważyć, że powódka w taki sposób ocenia i charakteryzuje wszystkie polecenia, które są niezgodne z jej założeniami współpracy między działami i funkcjonowania placówki. Powódka przecież tym samym mianem określała również polecenia dyrektora, aby zwracała uwagę na błędy popełniane przez jej podwładną czy zakazujące malowania w nocy.

Stosunek powódki wobec A. S. (1) nie jest zresztą jedynym przykładem niewłaściwego stosunku powódki do pracowników zatrudnionych na równorzędnych czy samodzielnych stanowiskach. Zważyć przecież należy, że powódka pozwala sobie na niestosowne komentarze wobec B. K. w okresie, gdy przebywała ona na zwolnieniu lekarskim i przyniosła kolejne zaświadczenie lekarskie. Nie ma nic wspólnego z koleżeńską troską informowanie, że i na zwolnieniu lekarskim można kogoś zwolnić czy lekceważące skwitowanie zapowiedzi odwołania się do sądu. Świadek B. K. nie odebrała wypowiedzi powódki jako przejawu troski o jej zatrudnienie, lecz jako niepokoienie zaś analiza całej dokładnie przytoczonej przez nią wypowiedzi powódki prowadzi do wniosku, że jej odczucia były trafne i obiektywnie zasadne. Nie ma również nic wspólnego z koleżeńską troską wezwanie pracownika korzystającego ze zwolnienia lekarskiego do stawienia się w zakładzie pracy, polecenie mu udania się z chorym mieszkańcem do szpitala czy sugerowanie nadużywania korzystania ze zwolnienia lekarskiego i domagania się przedłożenia zaświadczenia o korzystaniu z rehabilitacji jak również niewłaściwego wykonywania obowiązków opiekuna prawnego. Niewątpliwie sytuacja, jaka miała miejsce w nocy z 10 na 11 sierpnia 2016r. miała charakter nadzwyczajny, niemniej jednak nie uzasadniała ona wszystkich działań, jakie zostały podjęte na polecenie powódki wobec B. K.. O ile za zasadne uznać należy dążenie do poinformowania pracownika o wypadku podopiecznego i wysłanie pracowników w tym celu do jego miejsca zamieszkania, o tyle za bezpodstawne uznać należy zlecenie przeprowadzenia kontroli prawidłowości wykorzystania zwolnienia lekarskiego przez tego pracownika, jasne sugerowanie, że celowo nie odbierał telefonów, nakazanie przedłożenia zaświadczeń czy wreszcie wydanie polecenia służbowego. W taki zaś sposób postąpiła powódka zaś dowodzi tego treść notatki urzędowej, którą przecież dołączyła do swojego pozwu. Nie można nie zauważyć, że treść tej notatki została zredagowana w sposób stawający pracownika B. K. w niekorzystnym świetle, albowiem zastosowane zwroty i znaki interpunkcyjne, a mianowicie umieszczenie w cudzysłowie zwrotu „zjawiła się” w połączeniu z wypowiedziami powódki, która przypominała o korzystaniu przez pracownika ze zwolnienia lekarskiego i zażądała udowodnienia przez pracownika, że w tym czasie korzystał z rehabilitacji, stanowią jasno postawiony zarzut, że pracownik nadużywa zwolnienia lekarskiego. Powódka w swoich zeznaniach, co prawda przeczyła, że celem wysłania pracowników była kontrola zwolnienia lekarskiego tego pracownika, ale jej zeznania nie zasługują na wiarę, albowiem co innego wynika z treści notatki urzędowej. Nie można również przyjąć, aby polecenie przyniesienia zaświadczenia od rehabilitanta było podyktowane troską o pracownika, skoro przecież powódka zażądała, a nie poprosiła o przedstawienie tego dokumentu, czego również dowodzi treść owej notatki. Zupełnie niedopuszczalnym jest również sugerowanie na odprawie w dniu 16 sierpnia 2016r., że ta pracownica nie wywiązuje się z obowiązków opiekuna prawnego i zapowiedź zorientowania się odnośnie procedury zmiany opiekuna prawnego w sądzie. Zważyć przecież należy, że ten pracownik korzystał ze zwolnienia lekarskiego; nie zaś z urlopu wypoczynkowego i o ile oczywiście, przebywanie na zwolnieniu lekarskim, nie oznacza zakazu kontaktu z pracownikiem; zwłaszcza w sytuacji nadzwyczajnych, o tyle nie jest to równoznaczne z możliwością wymagania od tego pracownika, aby stawiał się w pracy. To, że ów pracownik z uzasadnionych przyczyn nie odbierał telefonu w nocy, nie oznacza, że zaniedbał kontaktu z pracodawcą, skoro przecież niezwłocznie po zorientowaniu się w sytuacji stawiał się w zakładzie pracy oraz, że zaniedbał

obowiązki opiekuna prawnego, skoro przecież udała się z podopiecznym na wizytę lekarską. Takie zachowanie i postępowanie nie ma nic wspólnego z koleżeńską życzliwością, tak jak to próbowała przedstawić w swoich zeznaniach powódka i absolutnie nie zostało odebrane jako takie przez B. K., czego dowodzi treść jej zeznań. Nie była to przy tym, ani pierwsza ani ostatnia taka sytuacja, albowiem powódka w podobny sposób potraktowała pracownicę działu terapeutyczno - opiekuńczego, która dorobiła sobie klucz do pokoju socjalnego czy opiekuna T. G.. Zgodzić się należy z powódką, że takie potajemne dorobienie klucza do pokoju socjalnego jest niewłaściwe niemniej jednak powódka wykracza poza swoje kompetencje, gdy zapowiada ukaranie pracownika karą porządkową nagany. Rzeczą powódki pozostawało, co najwyżej poinformowanie dyrektora o zaistniałej sytuacji i poczekanie na jego decyzję; nie zaś zapowiadanie wyciągnięcia surowych konsekwencji dyscyplinarnych wobec pracownika. Niedopuszczalnym jest również uporczywe domaganie się wyjaśnień i żądanie przedstawienia dokumentów od pracownika, który wyraźnie i jasno oświadcza, że działał na bezpośrednie polecenie dyrektora. Powódka, jeżeli miała wątpliwości odnośnie legalności działania przełożonej, powinna się z nią skontaktować; nie zaś wymuszać na pracowniku udzielenie określonych informacji.

Analizowane powyżej zachowania powódki w połączeniu z zeznaniami świadków: A. S. (1), B. K., A. M., J. B. czy T. G., uzasadniają uznanie za udowodnione kolejnej okoliczności stanowiącej przyczynę utraty zaufania, a mianowicie niestosowania się do zaleceń dyrektora, aby zmienić sposób zarządzania pracownikami. Zeznania tych świadków potwierdzają zeznania A. S. (2), że powódka traktowała pracowników z góry, nie ważyła słów, nie kontrolowała swojego tonu, a także nie szanowała ich czasu. Zauważyć również należy, że pierwszą i zasadniczą zmianą odejścia powódki z pracy było zniknięcie głośnego tonu, na co zwrócili uwagę zarówno A. M., J. B. czy R. T.. Wszystkie te osoby stwierdziły poprawę atmosfery w pracy, wskazując, że jest teraz cisza i spokój i powiązały tę pozytywną zmianę z odejściem powódki; nie zaś z odejściem dyrektora. Skoro zaś pracownicy, którzy mieli z powódką najczęstszy kontakt, albowiem byli jej podwładnymi, zwracają uwagę na ciszę i spokój i na to samo zwraca również uwagę p.o. dyrektora (...), to zasadnie należy przyjąć, że było to dla nich bardzo uciążliwe i dokuczliwe. Tego stanu ulgi i poprawy atmosfery w pozwanej zakładzie pracy związanym z odejściem powódki nie można przy tym wiązać z tym, że była ona wymagającym przełożonym. Odejście powódki nie skutkowało pogorszeniem jakości pracy świadczonej przez jej dotychczasowych podwładnych, czego dowodzą zeznania p.o. dyrektora pozwanego R. T. jak i pozytywne wyniki dwóch kontroli przeprowadzonych w kwietniu 2018r. Trudno również mówić o powódce jako o szczególnie wymagającym przełożonym skoro przecież z jej zeznań wynika, że jednocześnie miała tolerować ociąganie się pracowników z wykonywaniem swoich obowiązków i nie reagowała na nierównomierne obciążenie obowiązkami niektórych z jej podwładnych.

Za udowodnioną należy również uznać kolejną okoliczność, a mianowicie telefoniczne nękanie podległych pracowników; w tym również poza godzinami pracy, albowiem okoliczności tej dowodzą zeznania A. M.. Nie chodzi tutaj o sytuacje nagłe, które wymuszały kontakt z pracownikiem czy telefoniczne wzywanie pracownika, który znajdował się na budynku i wydanie mu w ten sposób polecenia, ale dzwonienia praktycznie bez celu. Takie zaś telefony miały miejsce i nawet nie dotyczyły spraw związanych z działalnością (...), lecz prywatnych spraw mieszkańców, skoro powódka była zainteresowana tym, kto przyszedł z wizytą, do kogo, jak długo trwała wizyta i czego dotyczyła rozmowa. Jest niespornym, że również i pracownicy dzwonili do powódki, dzwoniła do niej również i sama dyrektor, ale przecież nawet i z relacji powódki wynika, że były to telefony w sprawach służbowych, skoro dotyczyły zorganizowania zastępstwa, poinformowania o awarii czy ucieczki mieszkańca. Między takimi telefonami a praktyką stosowaną przez powódkę - w ocenie Sądu - nie można postawić znaku równości, albowiem są to działania jakościowo całkowicie różne.

Nie można zaprzeczyć, że nie wszyscy pracownicy pozwanego zakładu pracy, którzy byli słuchani w postępowaniu przed Sądem w charakterze świadków w swoich zeznaniach potwierdzili prawdziwość zarzutów stawianych powódce. Nie oznacza to jednak, że zeznania któregośkolwiek z tych pracowników nie polegają na prawdzie i są niewiarygodne, albowiem należy uwzględnić specyfikę okoliczności stanowiących powody utraty zaufania do powódki. Nie wszystkich pracowników będących podwładnymi powódki i nie wszystkich kierowników pozwanego zakładu pracy dotyczyły okoliczności wskazane w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu stosunku pracy powódki. Sprawy związane z malowaniem czy telefonami dotyczyły tylko portierów i konserwatorów, albowiem to ci pracownicy wykonywali

malowanie czy świadczyli pracę na III zmianie. Nie dotyczyły one ani elektromontera ani praczek i jest w związku z tym oczywiste, że żaden z tych pracowników nie posiadał bezpośredniej i wynikającej z własnych obserwacji wiedzy o tych okolicznościach, skoro wszelkie zdarzenia związane z nimi miały miejsce na III zmianie. Zupełnie naturalnym jest również, że świadek Z. R. dobrze oceniał współpracę z powódką skoro we wszystkim zgadzał się z jej stanowiskiem; w szczególności zaś podzielał jej pogląd odnośnie konieczności wykonywania malowania w nocy i niezasadności przeciwnego polecenia dyrektora. Nieprawdziwości zarzutów postawionych powódce nie dowodzą zeznania M. C. czy B. M., które obie były zatrudnione na stanowiskach praczek, albowiem ich kontakt z powódką nie był tak częsty jak kontakt portierów zaś najwięcej punktów zapalnych i konfliktów z powódką powstawało w relacjach z tymi pracownikami ze względu na szeroki, a zarazem mało skonkretyzowany i dość pojemny zakres ich obowiązków. Z kolei kwestie związane z podważaniem autorytetu kierowników innych działów dotyczyły przede wszystkim kierownik działu terapeutyczno - opiekuńczego, co wynikało przede wszystkim z tego, że powódka przez pewien czas zastępowała kierownik tego działu podczas jej nieobecności, a także i z tego, że współpraca między działem powódki oraz działem terapeutyczno - opiekuńczym w okresie zatrudnienia powódki była dość ścisła również ze względu na realizowane wówczas prace remontowe.

W ocenie Sądu - w okolicznościach przedmiotowej sprawy - strona powodowa udowodniła prawdziwość okoliczności stanowiących powodu utraty zaufania do powódki, a tym samym udowodniła również prawdziwość przyczyny wypowiedzenia jej umowy o pracę. Podnieść należy, że prawdziwość tych okoliczności dowodzą nie tylko zeznania świadków, ale również własne zeznania powódki czy przedłożone przez nią dokumenty. Powódka przecież w istocie rzeczy nie negowała prawdziwości okoliczności o najcięższym ciężarze gatunkowym, a mianowicie wydawania przez nią poleceń sprzecznych z poleceniem dyrektora oraz wkraczania w kompetencje kierowników innych działów. Zważyć przy tym należy, że taka postawa i zachowanie powódki wobec poleceń przełożonego nie miała charakteru incydentalnego, albowiem powódka w taki właśnie sposób traktowała wszelkie polecenia dyrektora, które dotyczyły jej samej tudzież jej działu. Są to zaś zachowania stanowiące tak poważne naruszenie, że uzasadniają one nie tylko utratę zaufania do pracownika, ale nawet rozwiązanie stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym, albowiem odmowa wykonania przez pracownika zgodnego z prawem polecenia pracodawcy z reguły jest kwalifikowana jako ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku z winy pracownika w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (OSN z dnia 5 marca 2007 r., I PK 228/06, (...) Lex). Istotą stosunku pracy jest jej wykonywanie pod kierownictwem pracodawcy (art. 22 § 1 k.p.) i dlatego pracodawca jest uprawniony do jej organizowania (określania zasad świadczenia pracy), czego elementem jest uprawnienie do wydawania poleceń również osobom z kadry kierowniczej, a podstawowym obowiązkiem pracownika - przewidzianym w art. 100 § 1 k.p. - jest stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę (OSN z dnia 6 marca 2018r., II PK 75/17, (...) Lex)

Utrata zaufania do pracownika stanowi specyficzną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, albowiem skutek ten może wywołać jednorazowe zdarzenie, ale też zaistnienie owego stanu może być konsekwencją długotrwałego procesu. Ta ostatnia sytuacja miała miejsce w okolicznościach przedmiotowej sprawy, albowiem powódka na ów skutek w postaci utraty zaufania zaczęła „pracować” od momentu objęcia stanowiska kierownika działu administracyjno - gospodarczego przez takie działania, zachowania tudzież czynności, które były nieadekwatne do jej stanowiska pracy, kompetencji i faktycznego zakresu uprawnień. Pracodawca może utracić zaufanie nie tylko wówczas, gdy zasadnie przypisuje podwładnemu winę w niedopełnieniu obowiązków, lecz także gdy jego zachowanie jest obiektywnie nieprawidłowe, budzące wątpliwości co do rzetelności postępowania, nawet gdy nie dochodzi do naruszenia obowiązków pracowniczych. Przy ocenie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi na stanowisku kierowniczym należy uwzględniać charakter pracy i zakres jego odpowiedzialności, a w związku z tym stosować ostrzejsze kryteria stawianych mu wymagań. Utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem. Utrata zaufania uzasadniająca wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę może wynikać z ogółu okoliczności i mieć szersze podstawy, niż fakty ujęte ogólnie lub przykładowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę. Powołanie się na utratę zaufania i poparcie tego stwierdzenia postawieniem konkretnych zarzutów jest wystarczające dla wypełnienia obowiązku przewidzianego w art. 30§4 k.p., przy czym zaznaczyć należy, że przy ocenie zasadności wypowiedzenia dopuszczalne jest również uwzględnienie ogółu okoliczności, w tym także faktów

rzucających szersze światło na zbieg zdarzeń, wskazujących, że pracownik wykazał nielojalność wobec pracodawcy. Jest to zaś związane z tym, że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę, przy takiej przyczynie wypowiedzenia, nie jest dokonywana przez pryzmat tego czy pracownik dopuścił się określonych zaniedbań, zaniechań czy działań, lecz utraty zaufania. W konsekwencji zaś przy ocenie zasadności wypowiedzenia uzasadnionego utratą zaufania, dopuszczalne jest uwzględnienie również i innych faktów, innych okoliczności poza tymi, które zostały wymienione w oświadczeniu pracodawcy. (OSN z dnia 25 stycznia 2005r., II PK 171/04, (...) Lex)

Zaufanie w stosunkach pracy jest wartością samą w sobie i ma szczególnie istotne znaczenie zwłaszcza w relacjach między członkami kadry kierowniczej. Zaufanie opiera się na przekonaniu, że na pracy danej osoby można polegać, gdyż wykonuje ona swoje obowiązki starannie i sumiennie, swoją przyszłość zawodową wiąże z aktualnym pracodawcą oraz jest lojalna wobec pracodawcy. Pracodawca w odniesieniu do takiego pracownika ma prawo stawiać wyższe wymagania w zakresie umiejętności merytorycznych oraz współpracy i lojalności. Niemożność porozumienia się i współpracy przełożonego z pracownikiem, wynikająca z ich odmiennej wizji prowadzenia zakładu pracy, wyrażająca się dezaprobatą pracownika dla zmian organizacyjnych i przejawiająca się w sposobie wykonywania obowiązków pracowniczych, może stanowić przyczynę utraty do niego zaufania pracodawcy i uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę. Choćby brak entuzjazmu i aprobaty decyzji przełożonego ze strony pracownika wynikał z jego rzeczywistej troski o zakład pracy i najgłębszego przekonania o słuszności swoich racji, może on być przyczyną utraty możliwości porozumienia, a w konsekwencji utraty zaufania. Wyrażana w obecności innych pracowników, dezaprobatą decyzji prezesa zarządu (kierownika zakładu pracy) usprawiedliwia utratę zaufania do pracownika i uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, które jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę. (OSN z dnia 12 lipca 2001r. w sprawie I PKN 539/00, (...) Lex, OSN z dnia 6 marca 2018r., II PK 75/17, (...) Lex) O ile rozbieżności zdań między pracownikami czy członkami kadry kierowniczej stanowią normalne zjawisko w funkcjonowaniu każdego zakładu pracy, o tyle normalnego zjawiska nie stanowi kwestionowanie przez podwładnego decyzji przełożonego, która to sytuacja miała miejsce w niniejszej sprawie. Tego rodzaju zachowania pracownik nie może usprawiedliwiać twierdzeniem, że kierował się dobrem zakładu pracy, gdyż odpowiedzialność za funkcjonowanie zakładu i związane z tym ryzyko ponosi pracodawca. Kwestia zarządzania i podejmowania decyzji związanych z funkcjonowaniem podmiotu będącego pracodawcą leży w gestii osoby działającej w imieniu pracodawcy, natomiast pracownik jest obowiązany do respektowania wydawanych w granicach prawa decyzji (art. 100 § 1 k.p.) niezależnie od tego, czy uważa je za słuszne czy też nie.

W ocenie Sądu - w okolicznościach przedmiotowej sprawy - nie może być mowy również, aby przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę powódki stanowiło nabycie przez nią prawa do emerytury. Ta okoliczność nie została wskazana w oświadczeniu woli pozwanego o wypowiedzeniu stosunku pracy zaś zważyć należy oświadczenie o wypowiedzeniu jej stosunku pracy zostało dokonane po upływie ponad roku od nabycia przez nią prawa do emerytury. Prawdą jest, że poprzednia dyrektor pozwanego zapytywała powódkę o jej plany na przyszłość; w szczególności czy zamierza skorzystać z prawa do emerytury, ale te pytania były motywowane chęcią zabezpieczenia środków na ewentualną odprawę emerytalną. Pozwany pod względem organizacyjnym stanowi jednostkę budżetową powiatu, co oznacza że środki finansowe na jego funkcjonowanie nie są zabezpieczone przez jednostkę samorządu terytorialnego. Podnieść należy również dodatkowo, że o ile wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony wyłącznie z powodu nabycia przez pracownicę prawa do emerytury stanowi dyskryminację ze względu na płeć, o tyle o niczym takim nie może być mowy, jeżeli owa okoliczność stanowi jedną z przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę. W przedmiotowej sprawie należy podnieść, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę powódki stanowiła utrata zaufania zaś pozwany pracodawca udowodnił zarówno prawdziwość jak i zasadność dokonanej czynności prawnej i uzasadniających ją okoliczności.

W tym zaś stanie rzeczy i mając na względzie powyższe Sąd oddalił powództwo jako niezasadne, o czym orzekł w pkt. I sentencji wyroku na podstawie art. 45§1 k.p.

Z kolei w pkt. II wyroku Sąd zasądził od powódki zasądza od powódki W. M. na rzecz pozwanego kwotę 180,00 zł tytułem kosztów procesu, o czym orzekł na podstawie art. 98§1 i §3 k.p.c.

Natomiast w pkt. III wyroku Sąd nakazał ściągnąć od powódki na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Sandomierzu kwotę 191,00 zł (tytułem kosztów sądowych (wydatki na opinię biegłego), o czym orzekł na podstawie art. na podstawie art. 98§1 k.p.c. w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (j.t. Dz.U.2018.300)

Sędzia:

ZARZĄDZENIE

1. odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powódki na adres jak z wniosku.
2. odnotować w kontrolce uzasadnień sędziego.