

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 stycznia 2014 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Staszkiwicz

Ławnicy: W. W., J. K.

Protokolant: Małgorzata Podkowska

po rozpoznaniu w dniu 03 stycznia 2014 r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa **E. W.**

przeciwko **SP ZOZ Szpitalowi (...) w J.**

o odszkodowanie

I. powództwo oddała,

II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Powódka E. W., reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika, w pozwie wniesionym przeciwko SP ZOZ Szpitalowi (...) w J. domagała się uznania wypowiedzenia umowy o pracę, złożonego w dniu 29 listopada 2012 r. za bezskuteczne, ewentualnie przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach oraz zasądzenia na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu powódka wskazała, że została zatrudniona u strony pozwanej w dniu 01 maja 1999 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku młodszego asystenta. Następnie aneksami do tej umowy zmieniano warunki płacy, zaś w dniu 01 września 2011 r. zmieniono warunki pracy poprzez powierzenie powódce stanowiska starszego asystenta, pozostałe warunki umowy pozostawiając bez zmian. W związku ze świadczeniem pracy na stanowisku asystenta powódce został przedstawiony zakres obowiązków na zajmowanym stanowisku. Po zmianie zajmowanego stanowiska pracy, dokonanej aneksem z dnia 01 września 2011 r., powódce nie został przedstawiony nowy zakres obowiązków. W dniu 29 listopada 2012 r. powódka otrzymała oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwany wskazał ogólnie utratę zaufania pracodawcy w stosunku do pracownika polegającą na „braku możliwości współpracy i odmowie wykonywania przez powódkę zadań jako psychologa klinicznego zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami uzyskanymi przy wsparciu finansowym i organizacyjnym pracodawcy w innych komórkach organizacyjnych zakładu poza Oddziałem (...) oraz sprawowania opieki nad stażystami psychologii klinicznej”. Powódka wskazała, że powyższa przyczyna wypowiedzenia jest pozorna, albowiem przez cały okres zatrudnienia przez pozwanego wykonywała pracę zgodnie z wyznaczonym zakresem obowiązków w ramach zawartej umowy o pracę. Podkreśliła, że nieznanne są jej jakiegokolwiek podstawy do przyjęcia, że jej zachowanie mogło osłabić zaufanie pracodawcy do niej. Pozwany nigdy, ani ustnie, ani pisemnie nie informował jej o jakichkolwiek uchybieniach w pracy, które mogłyby zagrozić interesom pracodawcy. Zakładowy związek zawodowy, podejmując się ochrony praw pracowniczych powódki, nie wyraził zgody na rozwiązanie z nią umowy o pracę argumentując swoje stanowisko m.in. nienaganny przebiegiem jej zatrudnienia, podczas którego

rzetelnie wykonywała wyznaczone zadania, bez zbędnej zwłoki, dochowując wszelkich terminów. Zdaniem powódki, wyłączną przyczyną wypowiedzenia jej umowy o pracę jest konflikt pomiędzy nią, a dyrekcją strony pozwanej, który powstał po tym, jak powódka uzyskawszy wyższe kwalifikacje zawodowe (II stopień specjalizacji – tytuł specjalisty w dziedzinie psychologia kliniczna) zaczęła domagać się wyższego uposażenia, a następnie dochodzić swoich praw pracowniczych na drodze sądowej, wnosząc w dniu 05 czerwca 2012 r. do Sądu Rejonowego w Jeleniej Górze przeciwko pracodawcy pozew o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Nawiązując zaś do podstaw rozwiązania umowy o pracę, to są one niekonkretne, jak również nieprawdziwe. Powódka w 2012 r. wszelkie polecenia pracy dodatkowej w innych komórkach organizacyjnych szpitala wykonała nieodpłatnie w okresach od 09 do 27 lipca 2012 r. i od 03 do 07 września 2012 r. i były to jedyne prace dodatkowe, które zostały polecane przez pracodawcę. Powódka zgodnie z poleceniem dyrekcji szpitala objęła opieką stażową mgr E. M. realizującą podyplomowy program specjalizacji z psychologii klinicznej. Pracodawca nie wydał powódce polecenia dotyczącego opieki nad innymi stażystami. Biorąc pod uwagę te okoliczności należało uznać, że wypowiedzenie umowy o pracę zostało dokonane bez skonkretyzowania przyczyny, wobec czego roszczenie zgłoszone w pozwie jest w pełni usprawiedliwione.

Na rozprawie w dniu 08 marca 2013 r. pełnomocnik strony pozwanej wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W piśmie procesowym z dnia 15 maja 2013 r. pełnomocnik powódki zmienił żądanie pozwu i wniósł o zasądzenie na jej rzecz od strony pozwanej odszkodowania w kwocie 12.312 zł za nieuzasadnione, naruszające przepisy wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 01 maja 1999 r. E. W. została zatrudniona przez SP ZOZ Szpital (...) MSWiA w J. na stanowisku młodszego asystenta.

Dowód: kopia umowy o pracę k. 10;

Aneksami do umowy o pracę zawartymi w dniach 02 lutego 2009 r. i 29 grudnia 2010 r. przyznano E. W. stawkę wynagrodzenia zasadniczego w wysokości odpowiednio 3.500 zł brutto oraz 3.600 zł brutto. Aneksiem z dnia 01 września 2011 r. zmieniono warunki pracy poprzez powierzenie E. W. stanowiska starszego asystenta, pozostałe warunki umowy pozostawiając bez zmian.

Dowód: kopie aneksów do umowy o pracę k. 11-12;

Pismem z dnia 29 listopada 2012 r. SP ZOZ Szpital (...) w J. rozwiązał z E. W. umowę o pracę z zachowaniem 3 – miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 28 lutego 2013 r. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy wskazano utratę zaufania pracodawcy w stosunku do pracownika polegającą na braku możliwości współpracy i odmowie wykonywania przez pracownika zadań jako psychologa klinicznego zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami uzyskanymi przy wsparciu finansowym i organizacyjnym pracodawcy:

- w innych komórkach organizacyjnych zakładu poza Oddziałem (...),
- sprawowania opieki nad stażystami psychologii klinicznej.

E. W. otrzymała powyższe pismo w dniu 29 listopada 2012 r.

Dowód: kopia pisma z dnia 29 listopada 2012 r. k. 14;

Jest bezsporne, że E. W. wykonywała swoje obowiązki na Oddziale (...) w SP ZOZ Szpitalu (...) w J..

Jest bezsporne, że w dniu 19 maja 2011 r. E. W. uzyskała II stopień specjalizacji – tytuł specjalisty w dziedzinie psychologia kliniczna.

SP ZOZ Szpital (...) w J. wspomagał E. W. finansowo oraz organizacyjnie w celu podnoszenia przez nią kwalifikacji i uzyskania II stopnia specjalizacji chcąc czerpać z tego korzyści w przyszłości. Pozyskanie psychologa klinicznego przez szpital wiązało się z tym, że E. W. mogła kształcić przyszłe kadry, pełnić funkcje kierownicze na oddziałach dziennych leczenia nerwic i była to ważna karta przetargowa jeśli chodzi o NFZ.

Dowód: zeznania świadka R. S. k. 73v - 75,

zeznania przedstawiciela strony pozwanej E. Z.

k. 87v - 89v;

Na przełomie lipca i sierpnia 2011 r. dyrekcja szpitala zwróciła się do E. W. z propozycją objęcia kierownictwa na dziennym Oddziałem (...) Nerwic. Wówczas szpital nie miał jeszcze zawartego kontraktu z NFZ na prowadzenie usług w tym oddziale, który miał dopiero powstać. Była ustna umowa pomiędzy E. W. a szpitalem, że podejmie się ona trudu organizowania dziennego Oddziału (...). W momencie objęcia funkcji kierownika tego oddziału E. W. miała zostać przeszerogowana i otrzymywać dodatek funkcyjny.

Dowód: zeznania świadka P. K. k. 66 - 68,

zeznania świadka R. S. k. 73v -75,

zeznania powódki E. W. k. 86v - 87v,

zeznania przedstawiciela strony pozwanej E. Z.

k. 87v - 89v;

E. W. zajęła się organizowaniem tego oddziału, przygotowała plan terapeutyczny i przyjęła dwie pacjentki, którym rozpisła zajęcia. Po kilku dniach E. W. poinformowała dyrekcję szpitala, że nie jest zainteresowana objęciem kierownictwa nad tym oddziałem, albowiem nie zostały ustalone warunki pracy i płacy na stanowisku kierownika tego oddziału. Wówczas dyrektor ds. medycznych R. S. zajęła się znalezieniem innej osoby, która przejmie pacjentki od E. W.. Kiedy opiekę nad pacjentkami przejęła A. Ś., wówczas E. W. zaprzestawała wykonywania czynności na tym oddziale.

Dowód: zeznania świadka R. S. k. 73v - 75,

zeznania powódki E. W. k. 86v - 87v,

zeznania przedstawiciela strony pozwanej E. Z.

k. 87v - 89v;

E. W. otrzymała prepozycję pracy w Przychodni Zdrowia Psychicznego dla Dzieci, co wiązało się z dodatkowym wynagrodzeniem. E. W. odmówiła.

Dowód: zeznania przedstawiciela strony pozwanej E. Z.

k. 87v - 89v;

SP ZOZ Szpital (...)w J. podpisał umowę ze Szkołą Wyższą Psychologii (...)w W., w której zobowiązał się do prowadzenia stażów i opieki nad stażystami sprawowanej przez psychologa z najwyższymi kwalifikacjami. E. W. posiadała takie

kwalifikacje. E. W. miała otrzymywać wynagrodzenie za opiekę nad stażystami od Szkoły (...)(...), na podstawie odrębnie podpisanej umowy zlecenia pomiędzy nią a szkołą.

Dowód: zeznania świadka R. S. k. 73v - 75,

zeznania powódki E. W. k. 86v - 87v,

zeznania przedstawiciela strony pozwanej E. Z.

k. 87v - 89v;

E. W. miała przyjąć na staż E. M., która była zatrudniona w szpitalu w S.. W rozmowie z N. H., która kierowała Oddziałem Psychiatrycznym Ogólnym szpitala w S., E. W. potwierdziła, że obejmie opieką stażystkę E. M. i ustali z nią takie terminu przyjazdów, że nie będzie konieczne zapewnienie zastępstwa za nią w szpitalu w S..

Dowód: zeznania świadka N. H. k. 64v - 66,

zeznania świadka R. S. k. 73v - 75,

E. W. nie podpisała umowy ze Szkołą Wyższą Psychologii (...) dotyczącej objęcia opieki nad stażystką E. M., albowiem nie zaakceptowała proponowanych warunków finansowych. Na polecenie dyrekcji SP ZOZ Szpitala (...) w J. E. W. objęła opieką stażową E. M. w dniu 02 kwietnia 2012 r. W trakcie stażu E. W. miała zaplanowany urlop wypoczynkowy na przełomie kwietnia i maja 2012 r. Zaproponowała, aby na ten czas zawiesić staż E. M.. Wówczas dyrekcja szpitala poleciła E. W. przerwać opiekę nad stażystką w dniu 27 kwietnia 2012 r. W trakcie urlopu E. W. opiekę nad stażystką przejął P. K.. Po powrocie E. W. z urlopu nie prowadziła ona dalej stażu E. M..

Dowód: zeznania świadka P. K. k. 66 - 68,

zeznania świadka R. S. k. 73v - 75,

zeznania powódki E. W. k. 86v - 87v,

zeznania przedstawiciela strony pozwanej E. Z.

k. 87v - 89v;

Pismem z dnia 18 września 2012 r. dyrekcja szpitala zaproponowała E. W. pracę w komórce organizacyjnej dotyczącej leczenia środowiskowego od dnia 01 stycznia 2013 r. W odpowiedzi, w piśmie z dnia 21 września 2012 r., E. W. zwróciła się o podanie jej konkretnych propozycji warunków pracy i płacy, aby mogła się ustosunkować do tej oferty. W późniejszym czasie E. W. nie wyraziła chęci pracy w środowisku.

Dowód: kopie pism k. 61 - 62,

zeznania przedstawiciela strony pozwanej E. Z.

k. 87v - 89v;

Powyższe sytuacje, związane z odmową podejmowania przez E. W. działań poza Oddziałem (...) spowodowały, że dyrekcja szpitala uznała, że brak jest możliwości współpracy z E. W.. Pomimo bowiem wkładu finansowego i organizacyjnego szpitala w celu podniesienia przez E. W. jej kwalifikacji zawodowych, szpital nie mógł czerpać z tego żadnych korzyści. Przy kolejnych propozycjach współpracy, związanych z wykonywaniem zadań poza Oddziałem (...), E. W. na pierwszy plan wysuwała kwestie finansowe, co doprowadziło do stwierdzenia o braku możliwości współpracy i utraty zaufania do niej przez przełożonych.

Dowód: zeznania świadka P. K. k. 66 - 68,

zeznania świadka R. S. k. 73v - 75,

zeznania przedstawiciela strony pozwanej E. Z.

k. 87v - 89v;

Nie było zastrzeżeń co do wykonywania przez E. W. obowiązków na Oddziale (...). W wykonywaniu pracy w zakresie jej obowiązków wykazywała ona zaangażowanie. Nie było skarg dotyczących jej kontaktów z pacjentami.

Dowód: zeznania świadka P. K. k. 66 - 68,

zeznania przedstawiciela strony pozwanej E. Z.

k. 87v - 89v;

E. W. miała najwyższe wykształcenie, ale też najwyższą pensję spośród psychologów i psychoterapeutów pracujących w SP ZOZ Szpitalu (...) w J.. Żaden innych psycholog nie otrzymał takiego wsparcia finansowego od szpitala, jak E. W.. W tej sytuacji dyrekcja szpitala oczekiwała od niej większego zaangażowania w sprawy szpitala i kreowania jego prestiżu. E. W. nie wykazywała takiego zaangażowania w sprawy szpitala.

Dowód: zeznania świadka P. K. k. 66 - 68,

zeznania przedstawiciela strony pozwanej E. Z.

k. 87v - 89v;

Średnie miesięczne wynagrodzenie E. W. z ostatnich trzech miesięcy, liczone na zasadach ekwiwalentu za urlop, wynosiło 4.080 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie k. 25.

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu, powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powódka oparła żądanie pozwu na treści art. 45 § 1 kodeksu pracy, który stanowi, że w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Powódka ostatecznie wniosła o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę. Powódka stała na stanowisku, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione oraz dokonane niezgodnie z prawem.

Z treści pisma z dnia 29 listopada 2012 r. rozwiązującego z powódką umowę o pracę wynika, że przyczyną wypowiedzenia tej umowy była utrata zaufania pracodawcy w stosunku do pracownika. Analizując treść tego pisma Sąd stwierdził, że jako przyczyny, które spowodowały utratę zaufania do powódki, wskazano brak możliwości współpracy i odmowę wykonywania przez pracownika zadań jako psychologa klinicznego zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami uzyskanymi przy wsparciu finansowym i organizacyjnym pracodawcy w innych komórkach organizacyjnych zakładu poza Oddziałem (...), odmowę sprawowania opieki nad stażystami psychologii klinicznej.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, że brak zaufania do pracownika może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd orzekający w niniejszej sprawie podziela przy tym stanowisko wyrażone w tym orzecznictwie, a mianowicie, że „istotna jest nie sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, lecz

przyczyny, które ją spowodowały. Utrata zaufania do pracownika sama w sobie nie może być przyczyną wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę. Utrata zaufania uzasadnia wypowiedzenie, jeżeli wynika z obiektywnych i racjonalnych przyczyn, które same w sobie usprawiedliwiają wypowiedzenie. Utrata zaufania musi z czegoś wynikać - np. z określonego zachowania pracownika, obiektywnie wadliwego. I to te przyczyny utraty zaufania uzasadniają w istocie wypowiedzenie. Inaczej mówiąc, jeżeli przyczyny utraty zaufania do pracownika są prawdziwe, obiektywne i racjonalne, to mogą uzasadniać wypowiedzenie” (patrz: uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia (...)r., sygn. akt (...), opublikowany w systemie Lex). Ponadto w uzasadnieniu wyroku z dnia 02 października 2012 r. (sygn. akt (...), opublikowany w systemie Lex) Sąd Najwyższy wskazał, że „utrata zaufania uzasadniająca wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę może mieć szersze podstawy niż fakty ujęte ogólnie lub przykładowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, jednakże w każdym przypadku istotna jest nie tyle sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały. W orzecznictwie zawsze bowiem analizuje się w ten sposób zasadność powołania się pracodawcy na utratę zaufania jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę i wskazuje się okoliczności, które leżały u jej podstaw (por. wyroki z dnia (...), (...) oraz z dnia (...)) i orzeczenia w nich powołane). W przypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych faktów, w pierwszej kolejności należy ocenić, czy wskazane przez pracodawcę okoliczności mogły uzasadniać utratę zaufania do pracownika, a następnie, pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii - czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadnia wypowiedzenie stosunku pracy (por. wyrok z dnia (...)) i przywołane w nim orzecznictwo”. Należy przy tym podzielić stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia (...) opublikowany w systemie Lex), że sąd nie ocenia zasadności wypowiedzenia ze względu na dopuszczenie się przez pracownika poszczególnych zaniedbań, lecz ze względu na utratę zaufania do niego i może uwzględniać ogół okoliczności, w tym także fakty rzucające szersze światło na zbieg zdarzeń wskazujących, że pracownik wykazał nielojalność wobec pracodawcy, uzasadniającą utratę jego zaufania do niego. Dla przyjęcia, że wypowiedzenie było dokonane na podstawie przyczyn rzeczywistych i uzasadnionych wystarczy, by choć jedna ze wskazanych przez pracodawcę przesłanek utraty zaufania okazała się prawdziwa.

W niniejszym postępowaniu Sąd musiał zatem ustalić, w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, czy wskazane przez stronę pozwaną, w piśmie rozwiązującym umowę o pracę, przyczyny utraty zaufania do powódki były prawdziwe, obiektywne i racjonalne, a tym samym mogły uzasadniać wypowiedzenie.

W ocenie Sądu, biorąc pod uwagę całość materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, a w szczególności zeznania świadków P. K., R. S. i przedstawiciela strony pozwanej E. Z. należało uznać, że zaistniała okoliczność polegająca na braku możliwości współpracy z powódką, która wskazana została jako jedna z przyczyn utraty do niej zaufania. Sąd ocenił przy tym jako wiarygodne zeznania tych osób, albowiem były one zgodne i wzajemnie ze sobą korespondowały w zakresie prezentowanych okoliczności dotyczących współpracy z powódką.

Z zeznań tych osób wynika w sposób zgodny i jednoznaczny, że w momencie uzyskania przez powódkę II stopnia specjalizacji - tytułu specjalisty w dziedzinie psychologia kliniczna, na pierwszy plan w działaniach podejmowanych przez powódkę, poza Oddziałem (...) stanowiącym główne miejsce wykonywania przez nią obowiązków zawodowych, wysuwane były kwestie finansowe i roszczenia z tym związane. Z zeznań tych osób wynika przy tym, że powódka uzyskała wyższy stopień specjalizacji przy znacznym wsparciu finansowym i organizacyjnym strony pozwanej, która chciała następnie korzystać z tych kwalifikacji powódki. Świadek R. S. zeznała wyraźnie, że pozyskanie psychologa klinicznego przez szpital wiązało się z tym, że E. W. mogła kształcić przyszłe kadry, pełnić funkcje kierownicze na oddziałach dziennych leczenia nerwic i była to ważna karta przetargowa jeśli chodzi o NFZ. Tymczasem postawa powódki uniemożliwiała de facto korzystanie przez szpital z jej kwalifikacji, albowiem wszelkie czynności uzależniała ona od ścisłego określenia i uregulowania kwestii finansowych. Zdaniem Sądu, mogą budzić obiekcje pracodawcy działania powódki polegające na tym, że początkowo wyraziła ona zgodę na organizowanie dziennego Oddziału (...) i objęcie kierownictwa nad tym oddziałem, a po kilku dniach wycofała się z tej deklaracji powołując się na nieuregulowane kwestie w zakresie warunków pracy i płacy. Przedstawiciel strony pozwanej wskazała przy tym, że po objęciu funkcji kierownika tego oddziału E. W. miała zostać przeszerogowana i otrzymywać dodatek funkcyjny. Z zeznań przedstawiciela strony pozwanej wynika przy tym, że powódka otrzymywała propozycję pracy w Przychodni

Zdrowia Psychicznego dla Dzieci, co wiązało się z dodatkowym wynagrodzeniem, lecz odmówiła. Zaproponowano jej również pracę w komórce organizacyjnej dotyczącej leczenia środowiskowego od dnia 01 stycznia 2013 r., lecz i w tej sytuacji E. W. zwróciła się w pierwszej kolejności o podanie jej konkretnych propozycji warunków pracy i płacy, aby mogła się ustosunkować do tej oferty. W późniejszym czasie powódka nie wyraziła chęci pracy w środowisku.

Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności należało uznać za uzasadnione stanowisko strony pozwanej o braku możliwości współpracy z powódką. Zdaniem Sądu, sytuacja związana z objęciem opieki na stażystką E. M. również może wpływać na taką ocenę i stanowisko. Wprawdzie nie można uznać za prawdziwą przesłankę wypowiedzenia umowy o pracę polegającą na odmowie sprawowania opieki nad stażystami psychologii klinicznej. Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika bowiem, że powódce polecono objęcie opieki nad jedną stażystką, właśnie E. M.. Powódka taką opiekę objęła w dniu 02 kwietnia 2012 r. i sprawowała ją do dnia 27 kwietnia 2012 r., kiedy to polecono jej przerwać opiekę nad stażystką. Powódka nie odmawiała zatem objęcia opieki nad innymi stażystkami. Zdaniem Sądu, postawa powódki przy objęciu opieki nad stażystką E. M. i odmowa podpisania umowy ze Szkołą (...) (...) z przyczyn finansowych, mogły rzutować na stwierdzenie pracodawcy o braku możliwości współpracy, skoro przez takie działania powódki szpital nie mógł się wywiązać w sposób należyty z porozumienia ze szkołą dotyczącego opieki nad stażystami. Strona pozwana oczekiwała, że powódka będzie się opiekować stażystami, albowiem miała do tego odpowiednie kwalifikacje. Z zeznań świadka R. S. wynika przy tym, że opieka nad stażystą nie wymaga większego nakładu pracy, albowiem stażysta przygląda się i może być pomocny. Również powódka w żaden sposób nie wykazała, jakiego rodzaju obciążenia w jej codziennej pracy powodowała opieka nad stażystką.

Z tych względów Sąd uznał, że faktycznie zaistniała przyczyna polegająca na braku możliwości współpracy z powódką i przyczyna ta uzasadniała utratę zaufania do powódki.

Sąd orzekający w niniejszej sprawie podziela stanowisko wyrażone w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia (...), opublikowany w systemie Lex), że „wypowiedzenie umowy o pracę z powodu utraty zaufania do pracownika jest bowiem uzasadnione także i w takich przypadkach, w których przyczyną tej utraty nie jest zawinione zachowanie pracownika lub zachowanie znajdujące mniejsze lub większe usprawiedliwienie, lecz jakieś inne względy, jeżeli jest ona rzeczywista i związana - z uwagi na rodzaj pracy danego pracownika (...) - z istotnym zagrożeniem interesów pracodawcy uzasadniającym jego obawy. Innymi słowy, utrata zaufania do pracownika może uzasadniać wypowiedzenie mu umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach jest ona usprawiedliwiona (w tym znaczeniu, że od pracodawcy nie można oczekiwać, by nadal darzył pracownika wymaganym zaufaniem), mimo iż zachowanie pracownika nie nosi cech zawinienia”. Należy ponadto podzielić pogląd, że „wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym środkiem rozwiązywania stosunków pracy i ma między innymi służyć racjonalizowaniu zatrudnienia zgodnie z potrzebami pracodawcy. Zgodzić się w związku z tym należy z poglądem wyrażonym przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, że "prawem pracodawcy jest dobór jak najlepszych - w świetle określonych potrzeb - pracowników".” (patrz: uzasadnienie wyroku SN z dnia (...), opublikowany w systemie Lex).

Z tych względów Sąd oddalił powództwo uznając, że wskazana przez stronę pozwaną przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę była konkretna i rzeczywista, a także uzasadniała rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie.

Wobec tego, że strona pozwana była reprezentowana w niniejszym postępowaniu przez zawodowego pełnomocnika, stosownie do art. (...) Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia (...). w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, Sąd zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.