

Sygn. akt IV P 256/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 marca 2018 roku

Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Lucyna Gurbin
Sędziowie/Ławnicy:	Zofia Wójcik; Alicja Motylewska
Protokolant:	Dominika Janta-Lipińska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 13 marca 2018 roku

sprawy z powództwa **R. J. (1)**

przeciwko **UNIA Sp. z o.o. w G.**

o zapłatę odszkodowania

ORZECZ:

1. Zasądzić od pozwanego na rzecz powódki R. J. (1) kwotę 7.035,00 zł (siedem tysięcy trzydzieści pięć złotych) tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 31.07.2017r. do dnia zapłaty.
2. Zasądzić od pozwanego na rzecz powódki kwotę 360 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.
3. Nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Grudziądzu kwotę 352 zł (trzysta pięćdziesiąt dwa złote) tytułem opłaty od pozwu.
4. Nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Grudziądzu kwotę 382,64 zł (trzysta osiemdziesiąt dwa złote 64/100) tytułem zwrotu kosztów procesu tymczasowo wyłożonych przez Skarb Państwa.

Sygn. akt IVP 256/17

UZASADNIENIE

Powódka R. J. (2) wniosła pozew przeciwko Unia Sp. z o.o. w G. o zapłatę odszkodowania w wysokości 7.035,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty wskazując, że otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę, w którym zawarto następujące przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę: opuszczenie bez usprawiedliwienia miejsca pracy w dniu 5 kwietnia 2017r, nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy i niepowiadomienie pracodawcy o nieobecności w dniu 6 kwietnia 2017r. komunikowanie się ze współpracownikami w sposób niezgodny z zasadami kultury. W uzasadnieniu pozwu, powódka co do pierwszej przyczyny wypowiedzenia wyjaśniała, że w dniu 5 kwietnia 2017r opuściła miejsce pracy między godz. 13.00 a 13.30 wraz z inną pracownicą M. P. (1). Według powódki pozwany

pozwał pracownikom na porannej zmianie na pracę od godz. 6.00 do 13.00. Takie polecenie było przekazane powódce przez przełożonego P. W. (1). Ponadto powódka wskazywała, że do dnia 5 kwietnia 2017r. odnotowywane były przez pozwanego tylko godziny stawienia się pracowników do pracy. Na porannej zmianie pracownicy nie korzystali z żadnej przerwy w pracy. Co do nieobecności w dniu 6 kwietnia 2017r. powódka wyjaśniała, że jeszcze 5 kwietnia udała się do lekarza i z uwagi na złe samopoczucie poprosiła o zastępstwo inną pracownicę D. N.. Powódka o swojej nieobecności poinformowała telefonicznie bezpośredniego przełożonego P. K. (1). Od dnia 7 kwietnia 2017r. ze względu na stan zdrowia powódka pozostawała na zwolnieniu lekarskim. Dla powódki jej nieobecność w dniu 6 kwietnia była usprawiedliwiona albowiem poinformowała pracodawcę i zorganizowała zastępstwo. Niezrozumiałym dla powódki był zarzut komunikowania się z współpracownikami w sposób niezgodny z zasadami kultury. Podnosiła, że pozwany nie stosował kar dyscyplinarnych i nie zgłaszał zastrzeżeń. Klienci hotelu byli zadowoleni z jej obsługi i nie zgłaszali żadnych uwag.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zgłosił zarzut przekroczenia terminu do złożenia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę oraz wniósł o oddalenie powództwa. Co do przyczyn rozwiązania umowy o pracę pozwany wyjaśniał szczegółowo, że poranna zmiana w zasadzie trwała od godz. 6.00 do 14.00. Jedynie bezpośredni przełożony w przypadku powódki R. K. (1) mógł zezwolić na wcześniejsze opuszczenie miejsca pracy. Dla pozwanego istotne było zaznaczenie, że dnia 5 kwietnia odbyło się szkolenie oraz degustacja wybranych dań do nowej karty menu. Powódka opuściła hotel w dniu 5 kwietnia o godz. 13.30 nikogo o tym nie informując. P. W. (1) nie miał informacji o opuszczeniu stanowiska pracy przez powódkę. Zdaniem pozwanego w dniu 10 marca powódka także samowolnie wyszła z pracy o godz. 13.00 bez zgody przełożonego. Pozwany powołał się na orzeczenie SN z dnia 22 grudnia 1998r I PKN 507/98. Co do nieobecności powódki w dniu 6 kwietnia 2017r pozwany uznawał, zorganizowanie zastępstwa za samowolne działanie powódki, które spowodowało obniżenie standardu obsługi i w konsekwencji utratę zaufania stałych gości hotelu. Przełożeni powódki o zamianie nic nie wiedzieli. Pozwany odwołał się do poglądów judykatury, że nawet jednorazowa nieobecność w pracy może stanowić ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Również wskazał na Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15maja 1996r w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy z którego wynika, że zaświadczenie lekarskie jest dowodem usprawiedliwiającym nieobecność w pracy. Powódka dysponowała wyłącznie zaświadczeniem o niezdolności do pracy od 7 kwietnia. Zaświadczenie lekarskie z dnia 23 czerwca 2017r z którego wynika, że w dniu 5 kwietnia 2017r powódka była u lekarza w Gminnej Przychodni nie stanowi usprawiedliwienia nieobecności. Odnośnie komunikowania się ze współpracownikami w sposób niezgodny z zasadami kultury pozwany wskazywał na używanie wulgaryzmów i podnoszenia głosu przez powódkę. Z powódką miały być prowadzone mediacje co do celu pogodzenia stron konfliktu i doprowadzenia do poprawnych stosunków w pracy. Reasumując pozwany uznał, że istniały przyczyny do rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp w zw. z trzecią przyczyna wypowiedzenia umowy o prace i w tym zakresie pozwany powołał się na orzecznictwo SN. Co do niezachowania terminu do złożenia odwołania przez powódkę, powyższa okoliczność została wyjaśniona w ten sposób, że powódka złożyła pozew z zachowaniem terminu (dowód: akta sprawy IVP 220/17)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka zawarła z pozwanym w pierw umowę na czas określony od dnia 1.05.2012r. do 30.09.2012r. w charakterze kelnera z miejscem pracy Zespół (...) w R.. Następnie powódka zawarła umowę na czas nieokreślony od 1.10.2012r. na tych samych warunkach co poprzednia umowa o pracę. Powyższa umowa była trzykrotnie aneksowana w zakresie warunków wynagradzania. W dniu 17.12.2015r. powódka podpisała zakres obowiązków. Zgodnie z zakresem obowiązków powódka podlegała kierownikowi sali. Powódka faktycznie pracowała na pierwszej zmianie i nieformalnie była kierownikiem zmiany porannej. Kierownikiem zmiany popołudniowej był P. K. (1). W dniu 5.04.2017r. powódka pracowała na porannej zmianie od godziny 6:00 do 13:30. Świadek P. W. (1) był nieobecny w pracy. Tego też dnia powódka udała się po poradę lekarską do Gminnej Przychodni (...) i uzyskała poradę lekarską. W dniu 6 kwietnia powódka nie stawiała się do pracy, zamieniając swoją zmianę z D. N.. Od dnia 7.0.2017r. powódka korzystała ze zwolnienia lekarskiego do dnia 18.04.2017r. Pismem z dnia 14.06.2017r. wypowiedziano powódce umowę o pracę.

Sąd zważył co następuje :

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie akt osobowych powódki (k. 42-62), historii choroby (k. 14-18), list obecności (k. 111) oraz zeznań świadków K. K., D. N., M. P., P. K., B. K., B. P., P. W., R. K. oraz zeznań powódki. Zarówno dokumenty przedłożone przez strony zostały uznane za wiarygodne, podobnie zeznania świadków i zeznania powódki. Zeznania świadków były logiczne, nie zawierały sprzeczności, także zeznania powódki były spójne.

Pozwany w oświadczeniu woli z dnia 14.06.2017r. wskazał na dwie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę tj. opuszczenie bez usprawiedliwienia miejsca pracy w dniu 5.04.2017r. i nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy i niepowiadomienie pracodawcy o przyczynie nieobecności w dniu 6.04.2017r, komunikowanie się ze współpracownikami w sposób niezgodny z zasadami kultury. W treści oświadczenia pozwany stwierdził że utracił zaufanie do powódki i nie widzi możliwości dalszego zatrudnienia.

W pierwszej kolejności należy wskazać iż powódka została zatrudniona w charakterze kelnera i zgodnie z zakresem obowiązków podlegała bezpośrednio kierownikowi sali. Praca powódki była pracą opartą o grafik pracy ustalany przez P. W. (1). Istotne jest zauważenie, że powódka nieformalnie była kierownikiem zmiany porannej i pracowała tylko na tej zmianie. Jak wskazują grafiki i listy obecności powódka rozpoczynała pracę o godzinie 6:00 ale godzina zakończenia była różna, przeciętnie od 13:00 do 15:30 maksymalnie. Należy na podstawie list obecności stwierdzić że praca punktualnie do godziny 14:00 miała miejsce bardzo rzadko. Dotyczyło to także innych pracowników a świadków w niniejszej sprawie. Pozostali pracownicy także gdy rozpoczynali pracę o godzinie 7:00, kończyli ją w różnych godzinach (D. N., K. K., M. P.). Świadek P. K. (1) jednoznacznie i wyraźnie potwierdził w swoich zeznaniach, że nie było sprecyzowane że zmiana ranna pracuje od 6:00 do 14:00. Nie było problemu aby pracownik z porannej zmiany opuścił wcześniej stanowisko pracy po wcześniejszym uprzedzeniu przełożonego. Podobnie świadek zeznawał iż zamiana zmian w grafiku była bardzo częstym przypadkiem. Dopiero po zdarzeniu z powódką świadek R. K. (1) zaczął ingerować w układanie grafiku i ewentualne jego zmiany. Istotnie jest że świadek potwierdził iż powódka poinformowała o zamianie zmiany w dniu 6 kwietnia świadka i to było według świadka dopuszczalne i to powszechnie było akceptowalne. Podobnie zeznawali świadkowie K. K., D. N., M. P.. Świadek M. P. także potwierdziła że godziny pracy nie były stałe. Zamiana ewentualnych służb następowała między pracownikami ale od 5 kwietnia był obowiązek zgłaszania tego P. W. (1). Podobnie potwierdziła zasady pracy kelnerka D. N., która wyraźnie wskazała że można było szybciej wyjść z pracy za zgodą przełożonego Również świadek K. K. wskazywała że godziny pracy kelnerka były ruchome a zmiany w grafiku były dość często. Z kolei powódka jednoznacznie wskazywała, że wyszła z pracy o godzinie 13:30 i nic jej nie było wiadomo o szkoleniu które miało być przeprowadzone z pracownikami. Co do zamiany zmian powódka powoływała się na swoje złe samopoczucie i fakt że kontaktowała się z pracodawcą i zorganizowała zastępstwo w osobie świadka D. N.. Świadek R. K. (1) także wskazał, że był bezpośrednim przełożonym powódki a w przypadku jego nieobecności P. W. (1) i P. K.. Świadcowi znane było też zdarzenie z dnia 5 kwietnia, że powódka wyszła z pracy szybciej bo źle się czuła. Świadek też wiedział o zamianie służb w dniu 6 kwietnia od pracowników.

Przedłożona przez powódkę dokumentacja lekarska wyraźnie wskazuje że powódka 5 kwietnia korzystała z porady lekarskiej a następnie uzyskała zwolnienie lekarskie na okres od 7 kwietnia do 18 kwietnia. Zwolnienie lekarskie było z resztą kontynuowane do dnia 26 maja. W ocenie Sądu dokumentacja lekarska jest w pełni wiarygodna i potwierdza postępowanie powódki w dniu 5 kwietnia. Powódka źle się czuła, była u lekarza i uzyskała pomoc lekarską. Należy zwrócić uwagę na organizację pracy powódki i pozostałych pracowników co do godzin pracy. Godziny pracy były formalnie ustalone ale były to godziny pracy ruchome, tak jak wskazywali świadkowie -nasilenie pracy było w weekendy lub w okresie letnim. Powódka, zdarzało się że stawiała się również do pracy przed godziną 6 jeżeli wymagały tego potrzeby hotelu, opuszczeni stanowiska pracy z kolei odbywało się na zasadzie porozumienia między zmianami. Tak jak wskazywała świadek M. P. zamiana zmian następowała między pracownikami a po 5 kwietnia było to zgłaszane P. W. (1). Istotne były też zeznania świadka że godziny pracy nigdy nie były stałe. Z kolei P. W. (1) także wskazywał że do zdarzeń z powódką w kwietniu zamiany w grafiku były dopuszczalne między pracownikami, przy czym P. W. (1) miał być o tym poinformowany. Dopuszczał, że również pan K. był osobą decyzyjną pod nieobecność P. W. lub R. K.. Świadek P. K. powyższe okoliczności potwierdził. Zdaniem Sądu nie ulega wątpliwości

że powódka opuściła stanowisko pracy 5 kwietnia o godzinie 13:30 i jak to potwierdziła nie informowała nikogo o tym. Ale bezsporną okolicznością jest że powódka tego dnia czuła się źle, o czym wiedział również P. K. (1), który nie potrafił odtworzyć zdarzeń z tego dnia. Dnia 5 kwietnia powódka korzystała z porady lekarskiej. Z kolei nieobecność powódki w dniu 6 kwietnia poprzez zamianę służb odbywała się zgodnie z ustalonym zwyczajem, między pracownikami. Powyższą okoliczność potwierdził P. K. , M. P. i K. K.. Od 7 kwietnia powódka korzystała ze zwolnienia lekarskiego. Należy również zauważyć że w miesiącach wcześniejszych tj. np. w miesiącu marcu 2017r. powódka pracowała w różnych godzinach, także do 13:00, 13:30 lub pracowała od godziny 13:00 do 24:00 (7 marca 2017r.) W miesiącu styczniu i lutym sytuacja przedstawiała się podobnie. Należy zwrócić uwagę że w miesiącu styczniu 2017r., powódka rozpoczynając pracę o godzinie 6 w zasadzie tylko jednego dnia tj. 23 stycznia pracowała od 6:00 do 14:00 a w pozostałe dni pracowała do godziny 13:30 lub 13:00 a w dniu 1.01.2017r. od 8 do 16. Powódka w swoich zeznania wskazywała że zdarzało się w niektórych miesiącach nie wypracowywała pełnego etatu i wówczas musiała składać wnioski urlopowe tak aby uzupełnić brakujące godziny. Biorąc pod uwagę zwyczaje co do organizacji pracy w hotelu, brak ścisłego podporządkowania w zakresie godzin pracy należy uznać że działania powódki w dniu 6 kwietnia były całkowicie dopuszczalne. Co do 5 kwietnia należy wskazać że powódka opuściła stanowisko pracy w związku z sytuacją osobistą -istnienia choroby. Na pewno działania powódki nie można uznać za działania będące zlekceważeniem obowiązków powódki jako pracownika. Powódka tego dnia wykonała swoją pracę i nie było uwag co do tego że praca nie była wykonana właściwie lub została niewykonana w sposób pełny. Odnośnie zarzutu komunikowania się z współpracownikami w sposób niezgodny z zasadami kultury w ocenie Sądu nie został on w sposób należyty dowiedziony. Każdy z przelożonych powódki tj. P. W. (1) i R. K. (1) wskazywali na profesjonalizm działania powódki a jedynie podnosili iż były konflikty między powódką a kuchnią. Bezpośredni przelożony – R. K. wskazywał jednak że trudno było ocenić całą sytuację przy czym w ocenie świadka niegrzeczne komunikowanie występowało ze strony kuchni wobec powódki (spotkanie mediacyjne). Także świadek B. K. i B. P. potwierdziły że sposób komunikowania się z powódką był trudny i zdarzały się sytuacje podnoszenia na siebie nawzajem głosu. Świadek D. N. (2) wskazywała na konflikt między powódką a kuchnią, podobnie M. P. (1). Z kolei K. K. (3)- pracownik pozwanego wskazywała, że powódka naśmiewała się ze świadka mówiąc że „przeszła na śniadanie bo nie radziła sobie na karcie”. W świetle tak ustalonego stanu faktycznego, zdaniem Sądu przyczyna wskazana przez pozwanego nie była dostatecznie sprecyzowana.

Przechodząc do rozważań prawnych na wstępie należy wskazać, że nadal zachowują aktualność tezy uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, wytyczne dotyczące wykładni art. 45 Kodeksu pracy i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (OSNC 1985 nr 11, poz. 164) :

IV. Dla uznania zasadności wypowiedzenia decydujące znaczenie ma rodzaj i ciężar gatunkowy przyczyny wypowiedzenia. Waga tej przyczyny może przesądzać o bezskuteczności powołania się pracownika na okoliczności dotyczące jego interesu.

XIV. Wypowiedzenie warunków pracy i płacy może być uzasadnione zarówno przyczynami stanowiącymi podstawę wypowiedzenia umowy o pracę, jak też innymi przyczynami adekwatnymi do wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Przy rozważaniu okoliczności przemawiających za ochroną pracownika należy mieć na uwadze, że w wyniku wypowiedzenia warunków pracy i płacy pracownik nie zostaje pozbawiony pracy i środków egzystencji.

Wynikający z art. 45 § 1 KP wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony implikował ustanowienie z mocy art. 30 § 4 KP obowiązku wskazania przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia przyczyny owego wypowiedzenia. Wskazanie zaś tejsze przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością wypowiedzenia umowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., I PKN 315/97, OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 427). Ustawodawca rozróżnia przy tym czysto formalne wskazanie przyczyny rozwiązania stosunku pracy w omawianym trybie, czego dotyczy art.

30 § 4 KP od zasadności (prawdziwości, rzeczywistości) tej przyczyny, o czym stanowi art. 45 § 1 k.p (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 577; z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 673/98, Monitor Prawniczy 1999 nr 12, poz. 9; z dnia 19 stycznia 2000 r., I PKN 481/99, OSNAPiUS 2001 nr 11, poz. 373; z dnia 18 kwietnia 2001 r., I PKN 370/00, OSNP 2003 nr 3, poz. 65 oraz z dnia 26 lutego 2003 r. I PK 16/02, OSNP 2004 nr 14, poz. 239).

Podana przyczyna powinna zaś być na tyle konkretna i zrozumiała, aby nie stwarzała wątpliwości interpretacyjnych, przy czym interpretacja ta nie polega na wykładni oświadczenia woli lecz na ustaleniu, jak pracownik powinien być i mógł ją zrozumieć w kontekście znanych mu okoliczności złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu. Reasumując: wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważane jest za dokonane z naruszeniem prawa, a ściślej - art. 30 § 4 KP, natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i poddającym się weryfikacji sądowej podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za bezzasadną, kwalifikowana jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 KP.

Bezzasadność rozwiązania stosunku pracy w opisanym trybie ma miejsce wówczas, gdy przytoczone w pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy fakty nie zostały udowodnione i wskazana przyczyna okazała się nieprawdziwa, a także wtedy, gdy podane okoliczności znalazły potwierdzenie w materiale dowodowym, ale w ocenie sądu nie mogły być podstawą wypowiedzenia umowy o pracę (na przykład przypisywane pracownikowi przewinienie jest błahe albo wskazana przyczyna nie ma związku ze stosunkiem pracy bądź też ma ona charakter dyskryminacyjny. Wskazana pracownikowi przyczyna wypowiedzenia ma być konkretna i zarazem uzasadniona w subiektywnym przekonaniu pracodawcy, natomiast wyrok sądu dokonuje oceny, czy taka jest obiektywnie.

Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę może dotyczyć zarówno pracodawcy (likwidacja lub upadłość, zmiany technologiczno-organizacyjne lub czynniki ekonomiczne skutkujące redukcją etatów, dążenia do racjonalizacji struktury zatrudnienia itp.), jak i pracownika (niewywiązywanie się z obowiązków pracowniczych, brak dbałości o dobro zakładu, podejmowanie działalności zarobkowej konkurencyjnej względem pracodawcy) i być przez strony zawiniona lub zupełnie od nich niezależna. Zawsze jednak ocena zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie powinna być dokonywana z uwzględnieniem słuszych interesów obydwu stron oraz celu, treści i sposobu realizacji tegoż stosunku, a inne okoliczności, wprawdzie dotyczące pracownika lecz mające charakter osobisty bądź rodzinny, mogą w wyjątkowych przypadkach stanowić podstawę uznania wypowiedzenia za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego w rozumieniu art. 8 KP (por. uchwała składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85). Wypowiedzenie umowy o pracę uważa się za nieuzasadnione, jeżeli nie jest podyktowane potrzebami pracodawcy ani niewłaściwym wywiązywaniem się pracownika z obowiązków, jego nielojalnością czy zachowaniem podważającym zaufanie do jego osoby, a wynika jedynie z arbitralnych decyzji i subiektywnych uprzedzeń podmiotu dokonującego zwolnienia (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999 nr 21, poz. 688 oraz z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 538).

Przyczyna wypowiedzenia rozwiązującego lub zmieniającego nie może być też pozorna, skrywająca inny, rzeczywisty powód zastosowania tej insynuacji prawa pracy. Taka zaś sytuacja zachodzi, gdy prawdziwym motywem decyzji pracodawcy jest chęć zwolnienia pracownika lub takiego pogorszenia jego warunków pracy i płacy, by sam zrezygnował dalszego zatrudnienia. Zarówno w doktrynie jak i orzecznictwie sądowym przyjmuje się, że podanie przez pracodawcę przyczyny pozornej jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w rozumieniu art. 30 § 4 KP i przemawia za uwzględnieniem roszczeń wywodzonych z art. 45 § KP (por. K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2012, tom I, s. 175 oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 13 października 1999 r., I PK 304/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 118; z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 1000 nr 11, poz. 420; z dnia 13 kwietnia 1999 r., I PKN 4/99, OSNAPiUS 2000 nr 12, poz. 461).

Sąd uznał, że wskazane przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę powódce w świetle ustalonego stanu faktycznego nie uzasadniały wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Przypisane powódce przewinienie opuszczenia stanowiska pracy 5.04.2017r. o godz. 13:30 i jej nieobecność w dniu 6.04.2017r. były związane z chorobą powódki (wiarygodna

dokumentacja lekarska) i zwyczajową organizacją pracy tj. możliwości zamiany zmian między pracownikami. Co do przyczyny niewłaściwego komunikowania się niezgodnie z zasadami kultury powyższa przyczyna nie została w sposób dostateczny sprecyzowana. Dlatego Sąd uznał, że wypowiedzenie umowy o pracę powódce było nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 §1 kp.

Ustosunkowując się do twierdzeń pozwanego iż utracił zaufanie do powódki należy wskazać, że w wyroku z dnia 1 grudnia 2016 r. Sąd Najwyższy - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych I PK 86/16 stwierdził, że w wypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych zdarzeń, w pierwszej kolejności należy zatem ocenić, czy wskazane przez pracodawcę okoliczności mogły uzasadnić utratę zaufania do pracownika, a następnie pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii, czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadnia dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę, podobnie w wyroku z dnia 13 lipca 2016 r. Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych I PK 187/15 orzekł, że utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz 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.

O kosztach Sąd orzekł zgodnie z art. 98 k.p.c. obciążając pozwanego opłatą od pozwu i pozostałymi kosztami procesu, stosownie do art. 113 w związku z art. 13 i art. 97 ustawy z dnia 28.07.2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2018 poz. 300) oraz kosztami zastępstwa procesowego zgodnie z § 9.1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. 2018 poz. 265).