

UZASADNIENIE

Powódka D. Ś. po ostatecznym sprecyzowaniu pozwu wносиła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego (...) SA w B. odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę. Powódka podała, że podane przez pozwanego przyczyny rozwiązania z nią umowy o pracę tj. niepoinformowanie zarządu o prawdziwych przyczynach odejścia z pracy fizjoterapeutów, są nieprawdziwe. Ponadto powódka wskazała, że starała się zapobiec utracie personelu. Podniosła też, że była zatrudniona przez 10 lat i swoją pracę wykonywała rzetelnie.

Pozwany pracodawca (...) SA w B. w odpowiedzi na pozew wносиł o jego oddalenie. Pozwany zarzucił powódce stosowanie mobbingu, co zdaniem pozwanego stało się przyczyną odejścia części pracowników. Pozwany zarzucił również złe zarządzanie stanowiskiem dotyczącym rozliczeń z NFZ, zatrudnienie do rozliczeń z NFZ zewnętrznej firmy bez wiedzy zarządu, brak informacji o rozliczeniach z NFZ świadczeń dotyczących (...)19.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny

Powódka D. Ś. był zatrudniona w (...) SA w B. od 1.12.2011 r., początkowo jako dyrektor Ośrodka (...), kierownik (...) Sanatorium (...), następnie jako dyrektor ośrodka (...) i kierownik (...). Od 2018 r. powódka pracowała na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. /Dowód: akta osobowe/. Pozwany zajmuje się działalnością medyczną.

Do obowiązków powódki należało prowadzenie ośrodka (...), w tym zatrudnianie pracowników, udzielanie im urlopów. Wszyscy pracownicy otrzymywali urlopy zgodnie z planem, który był przez powódkę akceptowany na krótko przed sezonem urlopowym. Plan urlopów zależał od ilości pracowników i możliwości zapewnienia ciągłości pracy. Wśród pracowników powódka zatrudniała również fizjoterapeutów. Firma zatrudniała zgodnie z kontraktem zespół około 7 fizjoterapeutów, gdyby tej liczby zatrudnionych nie było kontrakt z NFZ byłby zagrożony. /Dowód: zeznania powódki k – 172/. W lecie 2021 r. wypowiedzenia złożyło 3 fizjoterapeutów, z których jeden ostatecznie został w firmie. Osoby te nie powiedziały powódce jakie były przyczyny wypowiedzenia przez nich umów. Dwie z tych osób założyły własną firmę oferującą usługi fizjoterapeutyczne. /Dowód: zeznania świadka M. H. k – 123, zeznania powódki k - 172/. Powódka natychmiast rozpoczęła poszukiwania kolejnych fizjoterapeutów i ustnie umówiona była z trzema osobami na podjęcie przez nich zatrudnienia. /Dowód: zeznania świadka A. F. k – 171v, zeznania powódki k – 172/.

Do zadań powódki należało też rozliczanie kontraktu z NFZ. Powódka zatrudniała osobę na stanowisku statystyka medycznego oraz inną osobę z zewnątrz do spraw technicznych. Osobą tą był W. Z. (1), który współpracował z pozwanym od wielu lat. On zajmował się między innymi zgłaszaniem pracowników w systemie, aktualizował dane pozwanego w aplikacji dotyczącej rozliczeń z NFZ. Przyjeżdżał on do ośrodka na kilka godzin w tygodniu, pracował też zdalnie. Wynagrodzenie tego pracownika nie było wygórowane. Otrzymywał wynagrodzenie w kwocie początkowo 300 zł a później 500 zł miesięcznie. /Dowód: zeznania powódki, zeznania Z. k – 122v/.

Powódka miała złe stosunki z pracownikiem zajmującym się statystyką medyczną M. J.. Powódka nie udostępniła jej zeszytu z opisaniem procedur służących rozliczaniu kontraktu z NFZ, zdarzało się, że podnosiła na nią głos, nie chciała jej pomagać wymagając aby ta nauczyła się wszystkiego sama. (...) złożyła z tego powodu wypowiedzenie, które wycofała po zwolnieniu powódki. Obecnie M. J. wykonuje również obowiązki wcześniej wykonywane przez W. Z. (1). /Dowód: zeznania świadka M. J. k – 139/.

Powódka poleciła zaplanować taką ilość zabiegów, że fizjoterapeuci uznali, że nie są w stanie wykonać. /Dowód: zeznania świadka L. L. k - 140/.

Zdarzało się, że powódka polecała podległemu sobie pracownikowi aby przywiózł jej córkę z przedszkola oraz aby w godzinach pracy poszukiwał w sklepach lodów Ekipa. Powódka zwracała uwagę pracownikom, ale te uwagi były zasadne. /zeznania świadka M. R. (1) k – 140/.

Między powódką a pracownikami nie było żadnego otwartego konfliktu. /Dowód: zeznania świadków: M. R., S. S. k – 141v, J. N. k - 171, G. P. – 170v/.

Pozwany na tydzień przed zwolnieniem powódki był w U. i po tym pobycie otrzymał telefon, z którego dowiedział się, że powódka źle traktowała pracowników, że nie tolerowała sprzeciwu, że w pracy w ośrodku (...) utrzymywały się tylko miernoty, gdyż każda osoba bardziej wartościowa była przez powódkę traktowana jak zagrożenie i powódka dążyła do jej zwolnienia. Powódka nie wyraziła zgody na urlop jednego z fizjoterapeutów z okazji jego ślubu lub wieczoru kawalerskiego. Po uzyskaniu tych informacji i ich telefonicznej weryfikacji z innymi pracownikami pozwany utracił zaufanie do powódki. Po tygodniu przedstawiciel pozwanego R. O. przyjechał do U. i spotkał się z powódką. R. O. miał zamiar rozwiązać z powódką umowę o pracę za porozumieniem stron. Powódka nie chciała jednak takiego porozumienia podpisać. Wówczas pojawiła się groźba rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. Po kilku godzinach rozmów ostatecznie powódka otrzymała oświadczenie o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem. W oświadczeniu pozwany pracodawca podał, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest utrata zaufania na stanowisku kierowniczym, objawiająca się w nieinformowaniu Zarządu o prawdziwych przyczynach, dla których zwolnił się prawie cały zespół fizjoterapii, przedstawianiu tylko części faktów dotyczących problemów z poszczególnymi pracownikami czy pionami. /Dowód: oświadczenie k - 5, zeznania przedstawiciela pozwanego k – 173/.

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił na podstawie materiału dowodowego zaoferowanego przez strony. Sąd dał wiarę przedstawionym dowodom. Sąd ocenił zeznania świadków jako szczerze, spójne i logiczne. Ponadto sąd oparł się na zeznaniach stron. Tu sąd nie dał wiary zeznaniom przedstawiciela pozwanego, że w dacie wręczenia powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę powódce przedstawiono wszystkie przyczyny wypowiedzenia. Treść tych zeznań była odmienna od zeznań powódki w tej części i nie znalazła potwierdzenia w pisemnym oświadczeniu sporządzonym przez pozwanego.

Sąd zważył

Wypowiedzenie umowy o pracę jest normalnym sposobem rozwiązania stosunku pracy, najmniej dolegliwym dla pracownika. Z uwagi na prawo pracodawcy do swobodnego doboru pracowników, przyczyny wypowiedzenia nie muszą być znaczące. Jednak pracodawca, zwalniając pracownika zatrudnionego na podstawie umowy na czas nieokreślony, ma obowiązek, zgodnie z art. 30 § 4 Kodeksu pracy, podać w oświadczeniu o wypowiedzeniu przyczyny wypowiedzenia, przy czym podane przyczyny muszą być prawdziwe i konkretne, pracownik bowiem musi mieć możliwość skutecznego odwołania się. M. wiedzieć dlaczego został zwolniony aby móc ocenić, czy chce wystąpić na drogę postępowania sądowego. Nie może tych przyczyn poznawać w toku przewodu sądowego. W tego rodzaju sprawach kognicja sądu jest ograniczona do badania i oceny, czy te wymogi oświadczenia o wypowiedzeniu zostały przez pracodawcę spełnione. Sąd w zasadzie nie ocenia przyczyn wypowiedzenia.

Mając na uwadze wymienione wyżej zasady sąd ocenił, że wypowiedzenie wręczone powódce ich nie spełnia. Sama utrata zaufania może być przyczyną wypowiedzenia właśnie z uwagi na prawo pracodawcy do swobodnego doboru pracowników. Nie spełnia ona jednak jako taka wymogu konkretności. Dlatego oświadczenie pracodawcy powinno tę przyczynę uszczegóławiać. W niniejszej sprawie podano, że powódka nie informowała zarządu o prawdziwych przyczynach, dla których zwolnił się prawie cały zespół fizjoterapii, przedstawianie tylko części faktów dotyczących problemów z poszczególnymi pracownikami i pionami. Tylko pierwszą z wymienionych przyczyn można ocenić jako konkretną. Tu jednak należy wspomnieć o treści art. 6 kodeksu cywilnego, z którego wynika zasada rozkładu ciężaru dowodów w postępowaniu cywilnym. W niniejszej sprawie to pracodawca miał obowiązek udowodnić przed sądem prawdziwość wskazanej wyżej przyczyny wypowiedzenia. W ocenie sądu pozwany temu obowiązkowi nie sprostał, gdyż nie udowodnił, że powódka знаła prawdziwe przyczyny zwolnienia się fizjoterapeutów. W toku procesu w ogóle nie wykazano jakie były przyczyny zwolnienia się fizjoterapeutów. Osób tych nie powołano na świadków aby ustalić u źródła przyczyny ich zwolnienia. Natomiast z zaoferowanych przez powódkę dowodów wynika, że nikt nie wiedział dlaczego osoby te się zwolniły i były przypuszczenia, że powodem tym była chęć otworzenia własnej firmy.

Kolejna przyczyna podana przez pozwanego, tj. przedstawianie tylko części faktów dotyczących problemów z poszczególnymi pracownikami czy pionami nie spełnia wymogu konkretności. Ten brak oświadczenia można było naprawić przez wykazywanie przed sądem, że powódka wiedziała co pracodawca miał w tym miejscu na myśli, jakich problemów zarzut ten dotyczył. Tutaj jednak pozwany również nie wypełnił swego obowiązku dowodowego, gdyż nie tylko nie udowodnił, że powódka wiedziała jakich problemów dotyczy zarzut, ale w ogóle nie wykazał o jakie problemy mu chodziło. Pozwany wspominał w toku procesu o zatrudnieniu W. Z. (1) i być może tego pracownika miał na myśli formułując ten zarzut. Kolejnym problemem jawiła się współpraca powódki z M. J.. Sąd nie dał jednak wiary twierdzeniom pozwanego, że zarząd nie wiedział o zatrudnianiu firmy zewnętrznej, skoro firma ta świadczyła usługi wiele lat. Pozwany nie wykazał, że powódka próbowała to zatrudnienie ukryć np. fałszując zapisy księgowe dotyczące wypłat wynagrodzenia W. Z..

Jak wspomniano wyżej, pozwany nie wykazał, aby powódce przekazano te zarzuty przy wręczeniu oświadczenia o wypowiedzeniu.

Mając na uwadze powyższe rozważania, sąd uznał, że oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę nie odpowiada wymogom prawa. Dlatego na podstawie art. 45 § 1 Kodeksu pracy Sąd zasądził na rzecz powódki odszkodowanie, którego wysokość wyliczył sam pozwany i która odpowiada ramom określonym w art. 47¹ Kp.

O kosztach postępowania sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc. pozwany jako strona przegrywająca sprawę został obciążony obowiązkiem zwrotu na rzecz powódki poniesionych przez nią kosztów postępowania, tj. kosztów zastępstwa procesowego, których wysokość sąd ustalił na podstawie § 9 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie.