

UZASADNIENIE

Pozwem złożonym w dniu 11 marca 2014 r. skierowanym przeciwko (...) Spółce z o.o. w W. (poprzednio (...) Sp. z o.o.), powódka A. W. wniosła o zasądzenie od pozwanej spółki na rzecz powódki kwoty 8.805 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem oraz zasądzenie od pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu powódka podniosła, iż podane przez pozwanego przyczyny wypowiedzenia łączącej strony umowy o pracę nie są rzeczywiste i mają na celu pozbycie się powódki z pracy w związku z wystąpieniem przez powódkę do Sądu o uchylenie nałożonej przez pracodawcę kary porządkowej (pozew k. 10 – 13).

W odpowiedzi na pozew z dnia 28 marca 2014 roku pozwana (...) Spółka z o.o. w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesowych, w tym kosztów zastępstwa procesowego w wysokości dwukrotności minimalnego wynagrodzenia oraz opłaty skarbowej od pełnomocnictwa. W uzasadnieniu pozwana wywodziła, iż dokonane przez nią wypowiedzenie było zgodne z wymogami prawa i zasadne. Pozwany podniósł, że utrata zaufania do powódki następowała stopniowo, zaś ostatecznie dalszą współpracę stron uniemożliwiło zachowanie powódki wobec szkolonej przez powódkę w listopadzie 2013 roku M. C., które skutkowało udzieleniem powódce kary porządkowej nagany (odpowiedź na pozew k. 22 – 25).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka A. W. była zatrudniona w (...) Spółce z o.o. w W. od dnia 16 czerwca 2008 roku, na stanowisku pracownika biurowego, w wymiarze 1/2 etatu, na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, następnie rozwiązanej za porozumieniem stron z dniem 31 maja 2009 roku.

Z dniem 1 czerwca 2009 roku powódka podpisała z pozwaną spółką kolejną umowę o pracę, tym razem na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, również na stanowisku pracownika biurowego (umowy: k. 44 - 45, k. 49 – 50, k. 56 - 57).

Zgodnie z zawartą umową miejscem pracy powódki była albo siedziba oddziału pozwanej spółki albo oddział banku (...). Powódka świadczyła pracę prowadząc kancelarię banku (...) w W. w ramach umowy, którą bank zawarł z pozwaną. Do zadań powódki należało m.in. kwitowanie dostarczanych do banku przesyłek, załatwianie reklamacji z PP Poczta Polska, prace związane z wysyłką korespondencji, sporządzanie wykazów korespondencji, segregacja kopert według wielkości, rozdzielanie zakopertowanej korespondencji, przygotowywanie raportów, przenoszenie korespondencji pomiędzy obiektami (kopia akt osobowych zakres obowiązków k. 46 – 47, zeznania powódki k. 161v).

Powódka przez pracowników banku, z którym współpracowała pozwana spółka postrzegana była jako osoba komunikatywna, kompetentna, zaangażowana w pracę i wspierająca innych. Powódka nie rozmawiała z nimi na temat swojej sytuacji pracowniczej, ani nigdy nie wypowiadała żadnych komentarzy na temat swojego pracodawcy. Większość pracowników banku nie miała nawet świadomości, że powódka jest zatrudniona przez inny niż bank podmiot. Współpraca przełożonego M. N. z powódką również układała się poprawnie, nie dochodziły do niego zastrzeżenia do pracy powódki ze strony banku, dla którego pozwana świadczyła usługę (zeznania świadków: A. B. k. 135 – 135v, J. G. k. 135v – 136, J. U. k. 136, M. N. k. 94, zeznania powódki k. 161v).

Jednym z zadań powódki było szkolenie pracowników na jej miejsce, w związku z planowanymi nieobecnościami powódki. Sytuacje te były stresujące dla powódki bowiem zwykle 2-3 dniowy czas przeznaczony przez pracodawcę na szkolenie okazywał się niewystarczający na solidne przekazanie wiedzy nowemu pracownikowi. Konieczność szybkiego i efektywnego przekazania wiedzy w takich okolicznościach stanowiła zarówno dla powódki jak i przyuczającego się pracownika duże obciążenie i wywoływała niekiedy napięcia w kontaktach między nimi, czy też obawy nowego pracownika o to, czy poradzi sobie z nowymi obowiązkami. Tak było w sierpniu 2013 roku, kiedy powódka szkoliła D. F., na skutek czego D. F. nie chciała chodzić na zastępstwo za powódkę, czując się za mało

przygotowana i bojąc się popełnienia błędu. Podczas szkolenia D. F. powódka w rozmowie z nią wyraziła też swoje niezadowolenie z decyzji pracodawcy, dotyczącej przesunięcia urlopu powódki z powodu braku osoby na zastępstwo za nią.

Również w czasie szkolenia M. C. w listopadzie 2013 roku relacje z powódką nie układały się najlepiej. Powódka zauważyła, że M. C. nie wykazuje dostatecznego zainteresowania tą pracą. Natomiast M. C. twierdziła, że jest źle szkolona przez powódkę. Również przełożonemu powódki sygnalizowano, że M. C. nie chce zastępować powódki (zeznania świadków: D. F. k. 93v – 94, M. N. k. 94, A. B. k. 135 – 135v, J. G. k. 135v – 136, J. U. k. 136).

W dniu 3 grudnia 2013 r. pracodawca udzielił powódce kary nagany za nieprzestrzeganie ustalonego porządku w procesie pracy poprzez naganne zachowanie wobec współpracowników. W ocenie pracodawcy naganne zachowanie powódki objawiało się w odmowie zapoznania M. C. z nowymi obowiązkami, kierowania pod jego adresem, także w obecności osób trzecich sformułowań mających na celu wywołanie u współpracownika dużego stresu oraz poczucia niższości, co objawiło się odmową dalszej współpracy tego pracownika z powódką nawet kosztem rezygnacji z pracy (kara porządkowa k.61, zeznania świadka J. G. k. 135v – 136, zeznania powódki k. 161v).

Na skutek odwołania od powyższej kary porządkowej, wyrokiem Sądu Rejonowego dla Warszawy- Śródmieścia w Warszawie z dnia 18 lutego 2015 r., w sprawie VIII P 16/14, nałożona na powódkę kara porządkowa została uchylona (fakt niesporny, sprzeciw k. 62).

W dniu 27 lutego 2014 r. powódka została zaproszona na spotkanie, na którym w obecności dwóch członków zarządu pozwanej, dyrektor J. wręczyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 maja 2014 r. Przyczyną wypowiedzenia podaną przez pracodawcę była utrata zaufania do powódki, spowodowana rozpowszechnianiem przez powódkę negatywnych i nieuzasadnionych opinii na temat pracodawcy w (...) Banku (...), gdzie powódka została oddelegowana do pracy. Pozwany wskazał, iż powziął wiadomość, iż podczas pracy powódka wielokrotnie wypowiadała się publicznie w bardzo negatywny i nieprawdziwy sposób na temat pracodawcy, a opinie kierowała również do pracowników (...), którego łączy z pozwaną relacje biznesowe, czym powódka naruszyła dobre imię i wizerunek pracodawcy.

W trakcie trwania tego spotkania powódka zwracała się do jego uczestników o skonkretyzowanie dat i treści zarzucanych jej zachowań, jednakże nie uzyskała odpowiedzi (oświadczenie k. 16, zeznania powódki k. 161v).

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 2.935 zł brutto (zaświadczenie k. 31).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w toku materiał dowodowy w postaci wskazanych wyżej dokumentów, których wiarygodność nie budziła wątpliwości Sądu i nie była kwestionowana przez strony.

Sąd oparł swoje ustalenia również na zeznaniach świadków: D. F. (k. 93v – 94), M. N. (k. 94), A. B. (k. 135 – 135v), J. G. (k. 135v – 136), J. U. (k. 136) oraz zeznaniach powódki (k. 161v).

Sąd dał wiarę powyższym zeznaniom albowiem zeznania te były spójne, obiektywne, wyczerpujące oraz wzajemnie się uzupełniały.

Sąd oddalił wnioski dowodowe stron zgłoszone na rozprawie w dniu 17 marca 2015 r. o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków zawartych w protokole rozprawy z dnia 7 lipca 2014 r. w sprawie VIII P 16/14, tj. J. G., J. U. i A. B. i zeznań powódki w tej sprawie z dnia 5 lutego 2015 r. oraz o dopuszczenie dowodu z dokumentu w postaci dokumentu wyroku z akt sprawy VIII P 16/14.

Podkreślić bowiem należy, że fakt istnienia prawomocnego orzeczenia sądu uchylającego karę porządkową udzieloną powódce 3 grudnia 2013 roku nie był przez strony kwestionowany, tak więc dopuszczanie tego dowodu, jako odnoszącego się do okoliczności niekwestionowanej przez strony było zbędne. Wniosek odnośnie dopuszczenia dokumentu z protokołu z dnia 7 lipca 2013 roku i 5 lutego 2015 roku z akt VIII P 16/14 dotyczył zaś zeznań świadków i stron przesłuchanych również w toku niniejszego postępowania, co do których strony miały możliwość zadania

pytań i wyjaśnienia ewentualnych wątpliwości dotyczących okoliczności istotnych z punktu widzenia rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie. Z tych względów dopuszczenie dodatkowo protokołu z zeznań tychże świadków i powódki, złożonych w innym postępowaniu, nie znajdowało uzasadnienia, a przede wszystkim, w odniesieniu do kwestii poruszanych przez świadków i powódkę w toku zeznań w sprawie VIIIIP 16/14 naruszało zasadę bezpośredniości zawartą w art. 235 § 1 kpc.

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Podstawę roszczenia powoda stanowi art. 45 § 1 kp w związku z art. 47¹ kp, zgodnie z którym 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. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

W świetle powyższej regulacji należy stwierdzić, że w przepisach Kodeksu pracy (k.p.) istnieje wyraźne rozdzielenie pomiędzy czysto formalnym obowiązkiem pracodawcy odnoszącym się do konieczności wskazania przyczyny wypowiedzenia (art. 30 § 4 kp), a jej zasadnością czy prawdziwością (art. 45 § 1 kp). Użycie w art. 45 § 1 kp zwrotu „wypowiedzenie nieuzasadnione” chroni pracowników przed samowolnym wypowiedzaniem umów o pracę, albowiem oświadczenie woli pracodawcy w tym zakresie może być dokonane tylko z uzasadnionych powodów.

W konsekwencji, zgodnie z treścią art. 30 § 4 kp, wypowiadając umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony pracodawca ma obowiązek zawsze wskazać na piśmie przyczynę wypowiedzenia. Przyczyna wypowiedzenia zawsze powinna być sformułowana w sposób konkretny, a ponadto powinna być rzeczywista (por. np. wyrok SN z dnia 13.05.1998r., I PKN 105/98, OSNAP 1999/10/335, wyrok SN z dnia 01.10.1997r., I PKN 315/97, OSNAP 1998/14/427, wyrok SN z dnia 4 grudnia 1997 r. I PKN 419/97 OSNAP 1998/20/598). Konstrukcja taka ma na celu ochronę pracownika przed arbitralnym zachowaniem się pracodawcy oraz umożliwienie pracownikowi oceny słuszności wypowiedzenia i w tym kontekście rozważenie celowości kwestionowania wypowiedzenia w postępowaniu sądowym. W rezultacie pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i niepoddająca się weryfikacji w postępowaniu przed sądem (por. np. wyroki z dnia 4 listopada 2008 r. I PK 81/2008 Lex Polonica nr 2025786; z dnia 19 kwietnia 2010 r. II PK 306/2009 Lex Polonica nr 2591000 i szeroko przytoczone w nich orzecznictwo).

W zakresie oceny zasadności wypowiedzenia częściową aktualność zachowuje uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164, w sprawie wytycznych dotyczących wykładni art. 45 k.p. i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, zgodnie z którą wypowiedzenie jest nieuzasadnione, jeżeli wskazywana przez zakład pracy przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa. (...)Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania. Nie wystarczy ogólnikowy zwrot (np. utrata zaufania do pracownika) lub powtórzenie wyrażeń ustawowych (np. naruszenie obowiązków pracowniczych), jeżeli nie jest połączone z wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają" (Komentarz do art. 45 kodeksu pracy (Dz.U.98.21.94), [w:] R. Celeda, E. Chmielek-Łubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, Kodeks pracy. Komentarz, LEX, 2009, wyd. V.).

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 stycznia 2008r. przyjął stanowisko, iż już z samego oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu musi wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Dalsza konkretyzacja i uzupełnianie przyczyny

wypowiedzenia mogą służyć pełniejszemu uzasadnieniu wypowiedzenia, nie mogą jednak usunąć wadliwości (niekonkretności) określenia jego przyczyny w oświadczeniu o wypowiedzeniu” (I PK 177/07).

O potrzebie i stopniu skonkretyzowania opisu przyczyny decydują indywidualne okoliczności konkretnego przypadku. Jak zauważył bowiem Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 25 stycznia 2013r. I PK 172/2012 (OSNP 2014/4 poz. 52), wymaganie wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia nie jest równoznaczne z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z podaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń oraz wskazaniem poszczególnych działań czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie. „Wymaganie konkretności może być spełnione poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane. W określonych okolicznościach faktycznych nawet ogólne ujęcie przyczyny może nie doprowadzić do jakiegokolwiek wątpliwości co do tego, do jakiego konkretnie zachowania pracownika (działania lub zaniechania) przyczyna ta jest odnoszona. Jeżeli w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny wypowiedzenia nie budzi wątpliwości (w szczególności, gdy nie mogło budzić wątpliwości u pracownika) co do tego, z jakim zachowaniem lub zachowaniami, które następują w określonym czasie, łączy się ta przyczyna, to należy uznać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 k.p.” (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2005 r. II PK 251/2004 niepublikowany; z dnia 15 listopada 2006 r. I PK 112/2006 PP 2007 nr 5, str. 27; z dnia 24 października 2007 r. I PK 116/2007 niepublikowany; z dnia 19 lutego 2009 r. II PK 156/2008 niepublikowany; z dnia 9 marca 2010 r. I PK 175/2009 niepublikowany; z dnia 11 stycznia 2011 r. I PK 152/2010 OSNP 2012 nr 5-6 poz. 62 i powołane w nich orzeczenia).

Przyczynę wypowiedzenia mogą stanowić zarówno okoliczności zależne od pracownika, jak i okoliczności od niego niezależne, jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes pracodawcy (Komentarz do kodeksu pracy (Dz.U.98.21.94), [w:] U. Jackowiak (red.), M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, M. Zieleniecki, Kodeks pracy z komentarzem, Fundacja Gospodarcza, 2004, wyd. IV).

Jedną z okoliczności powszechnie ocenianych w doktrynie prawa jako uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę jest utrata zaufania do pracownika, która jednak podlega ocenie w oparciu o wskazane wyżej, ogólnie obowiązujące regulacje w zakresie prawidłowego wypowiedzania umów o pracę.

Analizując powyższą przyczynę wypowiedzenia stwierdzić należy, że w pojęciu „zaufanie” tkwi ex definitione pierwiastek subiektywny. Jest to bowiem stan wyrażający się przekonaniem o możliwości polegania na kimś, poczuciu pewności, a więc stan z pogranicza sfer racjonalnej (intelektualnej) i psychicznej (emocjonalnej). Zaufanie przy tym jest stopniowalne – od absolutnego (bezwzględne, bezwarunkowe itp.) do ograniczonego. Ogólnego, powszechnego wzorca „zaufania” nie ma i utworzyć się go nie da. Pełna jego obiektywizacja nie jest wobec tego możliwa. Nasilenie elementów obiektywnych i subiektywnych charakteryzujących indywidualny stan „zaufania” (lub braku zaufania albo utraty zaufania) może mieć znaczenie w zakresie jego oceny w kontekście skutków, jakie prawo z nim łączy. Utrata zaufania do pracownika może więc, ze względu na jej silne zobiektywizowanie, uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, lub odwrotnie – nie stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia ze względu na jej nadmierną subiektywizację (wyrok SN z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPIUS 1998/18/538, wyrok SN z dnia 14 lipca 1999 r. w sprawie I PKN 148/99, OSNP 2000/19/711).

Nadużycie zaufania musi wiązać się zawsze z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie oceniane jako naganne, choćby nawet nie można było mu przypisać subiektywnego zawinienia. Obiektywna naganność zaufania pracownika jako podstawa utraty do niego zaufania ze strony pracodawcy musi być oceniana w kontekście wszelkich okoliczności faktycznych (por: SN w wyroku z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNP 1998/18/538). W konsekwencji powodem utraty zaufania do pracownika, koniecznego z uwagi na rodzaj wykonywanej przez niego pracy, która sprawia, że pracodawca nie może go nadal u siebie zatrudniać, może być zawinione naruszenie obowiązków pracowniczych istotnych z uwagi na określone właściwości umówionej pracy, jak również taka sytuacja może zaistnieć również wtedy, gdy wprawdzie winy pracownikowi przypisać nie można – bądź nie da się jej udowodnić – jednakże w sensie obiektywnym jego zachowanie nosi cechy naruszenia obowiązków pracowniczych, a nawet i w takich sytuacjach, w których do naruszenia powinności pracowniczych w ogóle nie dochodzi (np. w przypadku

popelnienia określonego przestępstwa poza zakładem pracy). Należy się bowiem zgodzić się z poglądem, iż utrata zaufania do pracownika może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, mimo że jego zachowanie nie nosi cech zawinienia, jeżeli w konkretnych okolicznościach jest usprawiedliwiona, w tym znaczeniu, że od pracodawcy nie można wymagać, by nadal darzył pracownika niezbędnym zaufaniem (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 września 1999 roku sygn. I PKN 257/99).

Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny opisanej wyłącznie jako „utrata zaufania do pracownika” może być uznane za zbyt ogólne i niekonkretne. Aby argumentację taką obronić przed sądem, musi ona mieć bowiem oparcie w faktach, a więc wynikać z przesłanek natury obiektywnej i racjonalnej, a nie być tylko rezultatem arbitralnych lub subiektywnych uprzedzeń pracodawcy do pracownika. Jednocześnie uzasadniać wypowiedzenie może zarówno jednorazowe zdarzenie ważące negatywnie na ocenie rzetelności i sumienności pracownika oraz właściwego wykonywania przez niego obowiązków, jak też wielokrotne, powtarzalne jego naganne "drobne" zachowania, które u obciążonego ryzykiem pracodawcy, powodują utratę zaufania do pracownika (tak: SN w wyrok z dnia 4 grudnia 1997 r. w sprawie I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt stanu faktycznego niniejszej sprawy należy stwierdzić, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę dokonane oświadczeniem z dnia 28 lutego 2014 roku jest co prawda zgodne z wymogami prawa od strony formalnej, lecz niezasadne z punktu widzenia podanej w jego treści przyczyny.

W niniejszej sprawie przyczynę wypowiedzenia stanowiła bowiem utrata zaufania do powódki, spowodowana rozpowszechnianiem przez powódkę negatywnych i nieuzasadnionych opinii na temat pracodawcy w (...) Banku (...), gdzie powódka została oddelegowana do pracy. Tymczasem, jak wynika z poczynionych przez Sąd ustaleń, powódka nigdy nie wypowiadała się publicznie na temat swojej sytuacji pracowniczej oraz nie wypowiadała się na temat swojego pracodawcy. Przeciwnie, zachowanie powódki było do tego stopnia neutralne, że współpracujący z nią pracownicy (...) nie mieli nawet świadomości, że powódka nie pracuje w banku, ale u innego pracodawcy.

Również wobec pracowników pozwanego powódka nie wypowiadała się na temat pozwanego, za wyjątkiem jednej sytuacji, w której skomentowała nieudzielenie jej urlopu wypoczynkowego we wnioskowanym przez nią terminie. Rozmowa ta miała jednak miejsce w sierpniu 2013 roku i była zdarzeniem jednostkowym przypadającym na długo przed wypowiedzeniem powódce umowy. Zważywszy zatem powyższe oraz fakt, iż przypadek negatywnego ustosunkowania się przez powódkę do decyzji pracodawcy odnośnie terminu udzielenia jej urlopu był jednostkowy i nie wychodził poza ramy zwykłej, dopuszczalnej krytyki zachowań pracodawcy, nie można uznać, iż okoliczność ta mogła uzasadniać utratę zaufania do powódki.

W toku procesu pozwana spółka, jako przyczynę utraty zaufania do powódki akcentowała kwestię jakości współpracy powódki z zastępującymi ją pracownikami dowodząc, iż zdarzenia te oraz inne bliżej niesprecyzowane przez pozwanego okoliczności legły u podstaw stopniowej utraty zaufania do powódki, a następnie wypowiedzenia jej umowy o pracę. Podkreślić jednak należy, że pozwany wypowiadając powódce umowę nie wskazał tejsze okoliczności jako przyczyny utraty zaufania, wskazując jednocześnie zupełnie inne zdarzenia jako przyczynę tejsze utraty zaufania. W konsekwencji, w świetle art. 30 § 4 kp, już sam ten fakt każe uznać tę przyczynę wypowiedzenia, sformułowaną przez pozwanego dopiero w toku procesu, za niezasadną. Niezależnie od powyższego zauważyć należy, że nawet gdyby przyjąć za dopuszczalne takie skonkretyzowanie przyczyny wypowiedzenia w toku procesu, to i tak zarzuty stawiane powódce, w świetle poczynionych ustaleń faktycznych okazałyby się niezasadne. Zauważyć należy bowiem, że argumenty odnośnie utraty zaufania do powódki ze strony pozwanego oparte zostały na ogólnikowych twierdzeniach, że pracownicy niechętnie zastępowali powódkę, i że w listopadzie 2013 roku miała ona konflikt z jedną pracownicą pozwanego. Jednocześnie jednak, jak wynika z zeznań świadków, w warunkach organizacji pracy przyjętej przez pozwanego, szkolenie nowego pracownika było stresujące zarówno dla powódki jak i szkolonej przez nią pracownicy. Trwało ono 2-3 dni i odbywało się pod presją czasu. To oraz duża ilość wiadomości do przekazania skutkowałą zwiększeniem stresu i mogło powodować napięcia między pracownikami. Niezależnie od tego, jak wynika z zeznań świadka D. F., powódka zostawiała zastępującym ją pracownikom stosowne notatki i telefonicznie dopytywała się

jak przebiega zastępstwo. W tych okolicznościach w ocenie Sądu niejasne są przesłanki oceny zachowania powódki dokonane przez pracodawcę i stwierdzenie, iż uzasadniają one utratę zaufania do pracownika.

Mając powyższe na uwadze stwierdzić należy, że pozwana spółka nie przedstawiła żadnej okoliczności, która mogłaby stanowić zasadną przyczynę sformułowanego przez pracodawcę w wypowiedzeniu zarzutu utraty zaufania do pracownika. Sąd zatem, w ustalonym stanie faktycznym i prawnym zgodził się z argumentacją powódki, że przyczyny wypowiedzenia nie są rzeczywiste i niedostateczne precyzyjne, a w konsekwencji, w świetle przedstawionej powyżej wykładni art. 45 k.p., że doszło do naruszenia art. 30 § 4 k.p., zaś złożone powódce oświadczenie woli o wypowiedzeniu stosunku pracy było nieuzasadnione.

W konsekwencji na podstawie art. 45 § 1 kp w zw. z art. 47¹ kp, zważywszy na staż pracy powódki, zasądził od pozwanej spółki na rzecz powódki kwotę 8805 zł odpowiadającą trzymiesięcznemu wynagrodzeniu powódki obliczonemu jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

O odsetkach orzeczono na podstawie art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i przyznano je od dnia 1 czerwca 2014 r., tj. od pierwszego dnia po ustaniu zatrudnienia powódki w pozwanej spółce, w pozostałym zakresie odnośnie żądania odsetek ustawowych oddalając powództwo.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania nastąpiło w oparciu o treść art. 98 § 1 i 2 k.p.c., na zasadzie odpowiedzialności za wynik sporu, przy czym w zakresie kosztów zastępstwa procesowego strony powodowej określono je wysokości 60 zł, biorąc pod uwagę wysokość wynikającą z § 11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2002r. nr 163, poz 1349 z późn. zm.), zaś odnośnie zwrotu kosztów poniesionych przez pełnomocnika powódki, w wysokości 1.725,09 zł, zgodnie z przedłożonym zestawieniem.

Na podstawie art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2005 r. , nr 167, poz. 1398 ze zm.) Sąd zobowiązał pozwaną do uiszczenia na rzecz Skarbu Państwa kosztów opłaty od pozwu w wysokości 441 zł, której powódka nie musiała uiścić.

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia – 2.935 zł.

SSR Ewa Dmitruk

Zarządzenie: (...).