

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 października 2022 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Chlipała-Kozioł

Protokolant: Grzegorz Łado

po rozpoznaniu w dniu 27 września 2022 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **J. S.**

przeciwko: **(...) we W.**

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

I. zasądza na rzecz powódki J. S. od strony pozwanej (...) we W. kwotę 18.000,00 zł (osiemnaście tysięcy złotych i 00/100) brutto z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 3 marca 2021 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia;

II. w pozostałym zakresie powództwo oddala;

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

IV. nakazuje pozwanemu uiścić na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu kwotę 1.000,00 zł tytułem nieuiszczonej opłaty sądowej od pozwu;

V. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 8.100,00 zł.

UZASADNIENIE

(...) B. – S. pozwem z 11 września 2020 r. (data stempla pocztowego k. 62), uzupełnionym pismem z dnia 30 listopada 2020 r., skierowanym przeciwko (...) we W., wniosła odwołanie od oświadczenia strony pozwanej z dnia 20 sierpnia 2020 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia i domagała się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, a także zasądzenia od strony pozwanej kwoty 6.000,00 zł brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, ewentualnie zasądzenia kwoty 18.000,00 zł brutto tytułem odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz zasądzenie zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje żądania powódka podniosła, że pismem z dnia 20 sierpnia 2020 r. strona pozwana rozwiązała z nią umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Zaprzeczyła twierdzeniom strony pozwanej co do okoliczności wskazanych w oświadczeniu. W jej ocenie brak jest przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Ponadto, złożenie samego oświadczenia nastąpiło z uchybieniem przepisów Kodeksu pracy. Wskazała, iż z treści oświadczenia strony pozwanej nie wynika w żaden sposób, jaki ciężkie obowiązki naruszyła, kiedy to się stało i od kiedy był liczony termin na złożenie oświadczenia. W uzasadnieniu wskazano kilka luźnych historii i zdarzeń, które nie są w żaden sposób

udokumentowane, a dodatkowo nie wiadomo, które ze zdarzeń dotyczą utraty zaufania, a które ciężkiego naruszenia obowiązków. Uzasadnienie oświadczenia zdaje się polegać na zasadzie „coś się trafi”, co pokazuje jedynie, iż strona pozwana w swoim zamiarze chciała ją zwolnić, lecz nie mogła znaleźć powodu.

Powódka nie piastowała funkcji magazyniera, nie miała wglądu do systemu magazynowego ani do dokumentów i nie miała wpływu na przebieg inwentaryzacji, tym bardziej, że jako osoba tylko obecna przy spisie nie mogła ingerować w sposób pracy komisji. Natomiast problem z magazynem sięga miesiąca marca 2020 r., gdy szpital został mianowany jednoimiennym. Na polecenie dyrektora pionu magazyn został otwarty i wszystkie towary wydawane były również „na zeszyt”. Od 18 marca 2020 r. ze względu na trudną sytuację kadrową oddelegowane zostały 3 osoby z działu rehabilitacji do wydawania niezbędnych towarów dla oddziałów. Od tego czasu nikt nie miał dostępu do systemu magazynowego. Zakupione towary były automatycznie rozpisywane na oddziały. Ruch na magazynie był wznowiony w okresie 14-30 kwietnia 2020 r., w którym magazynier ściągnął z systemu towary wcześniej wydane na podstawie dokumentu RW. W dniu 4 maja 2020 r. rozwiązano w trybie natychmiastowym umowę o pracę z magazynierem. Stanowisko to jest samodzielne i nigdy nie miało zastępcy. Powódka wskazała, iż od 6 do 30 marca 2020 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim i nie podejmowała żadnych decyzji. Wszelkie decyzje związane z przyjmowaniem do magazynu, przechowywaniem, wydawaniem oraz składowaniem towarów podejmował osobiście dyrektor pionu.

W dniu 17 czerwca 2020 r. została przeprowadzona przez dział powódki inwentaryzacja magazynu. W związku tym, iż główna księgowa nie uznała tej inwentaryzacji, nie przyjęła dokumentów RW uznając je za niebyłe. Stąd tak duża rozbieżność w dokumentach księgowych i nie są w stanie rozliczyć i dopasować do ksiąg rachunkowych. Nie jest to więc wina powódki, lecz księgowości. Ponadto w dniu 15 lipca 2020 r. główna księgowa chciała wymusić na powódce podpisanie oświadczenia o odpowiedzialności materialnej za magazyn, lecz ona odmówiła.

Powódka wskazała, że weryfikacja sprzętu niskocennego została przekazana w styczniu 2020 r. zastępcy głównej księgowej. Natomiast w dniu 12 sierpnia 2020 r. został zwrócony segregator z weryfikacjami bez rozpatrzenia. Następnie 17 sierpnia 2020 r. zostały przekazane do księgowości dokumenty dotyczące kasacji środków trwałych za 2019 r., nie zaś weryfikacja. Powódka wskazała również, że nowa instrukcja likwidacji środków trwałych i niskocennych autorstwa głównej księgowej została wprowadzona w dniu 7 lutego 2020 r.

Wyjaśniając kwestie polecenia wydanego w grudniu 2020 r. powódka podniosła, iż informowała dyrektora na bieżąco, że nie można rozpocząć oklejania bez informacji od dyrektora i głównej księgowej w przedmiocie kwoty bazowej środka trwałego, od której pracownicy mieli obowiązek okleić środek trwały niskocenny. Dopiero od stycznia pojawiła się informacja, iż wprowadza się ewidencję pozabilansową od kwoty 500,00 zł. Pomimo tego dyrektor nakazała oklejać wszystko. Od lutego do 9 marca 2020 r. zostały oklejone 3 oddziały szpitalne. Trudności z oklejaniem pojawiły się kiedy w związku z epidemią, szpital został jednoimiennym i wejście na oddziały zagrażały pracownikom, a także pacjentom (k. 4-18).

Postanowieniem z dnia 25 lutego 2021 r. sąd skierował strony do mediacji, jednakże postępowanie mediacyjne zakończyło się bez zawarcia ugody.

Odpowiadając na pozew **strona pozwana (...)** we W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko, strona pozwana zarzuciła, że podstawową przyczyną rozwiązania stosunku pracy była utrata zaufania. W piśmie rozwiązującym umowę o pracę zostały wskazane konkretne zdarzenia nieprawidłowego wykonywania obowiązków przez powódkę, niereagowania na ponaglenia ze strony osób uprawnionych do nadzoru oraz jej zachowanie świadczące o lekceważeniu swoich obowiązków (k. 137-v. 139).

Pismem procesowym z dnia 25 października 2021 r. **powódka** dokonała **modyfikacji powództwa** w ten sposób, iż w miejsce pierwotnego żądania przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy wniosła żądanie alternatywne, tj. zasądzenie od strony pozwanej kwoty 18.000,00 zł brutto wraz z

ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wytoczenia powództwa tytułem odszkodowania za niezgodnie z prawem i nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (k. 227-228).

W związku ze zniesieniem przez Ministra Sprawiedliwości z dniem 1 stycznia 2021 r. - X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Sądzie Rejonowym dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu, niniejsza sprawa zarejestrowana pierwotnie pod sygn. akt X P 611/20 została przekazana do IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych tut. Sądu i prowadzona dalej pod sygn. akt IV P 677/21.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka J. S. w okresie od 1 lipca 2005 r. do 25 sierpnia 2020 r. była zatrudniona u strony pozwanej - (...)we W., na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku kierownika działu logistyki i administracji (od 1 kwietnia 2012 r.).

Do zadań powódki na stanowisku kierownika działu administracyjnego należało m.in. kierowanie bezpośrednio lub przez innych personelem gospodarczym, sprzętającym, administracyjnym, centrali telefonicznej, magazynu, nadzorowanie pracowników lub bezpośrednich wykonawców, realizujących prace porządkowe, kontrola wykonywanych prac, organizowanie i kierowanie sekcją w zakresie zaopatrzenia poszczególnych komórek szpitala w materiały, sprzęt, narzędzia, odzież, środki czystości i inne towary niezbędne do funkcjonowania szpitala.

Dowód: - okoliczności bezsporne, k. 59 – 61,

- zakres czynności w aktach osobowych powódki.

Przełożonym powódki był zastępca dyrektora ds. administracyjno-technicznych J. M.. Powódka była przełożoną osoby zajmującej się ewidencją środków trwałych, a także magazyniera. Przez jakiś czas była kierownikiem komisji ds. inwentaryzacji. Powódkę zastępowała D. J..

Zgodnie z obowiązującym u pozwanej systemem zastępstw za organizację pracy w podległych komórkach odpowiadali kierownicy danych komórek zgodnie ze schematem organizacyjnym. To oni odpowiadali za organizowanie zastępstw za podległych im pracowników.

W przypadku kierowników poszczególnych działów i sekcji zastępstwo wskazywał dany kierownik wpisując nazwisko osoby na wniosku urlopowym.

W sytuacji wystąpienia nagłej absencji każdy pracownik zobowiązany był o tym fakcie powiadomić bezpośredniego przełożonego lub pracownika prowadzącego sprawy osobowe.

Dyrektora ds. administracyjno - technicznych J. M. zastępowała powódka.

Dowód: - zeznania świadka A. C., k. 235 – 236,

- zeznania świadka J. M., k. 309 – 310,

- system zastępstw, k. 327 – 328.

Na początku 2019 r. skończyła się u pozwanej kontrola z (...) dotycząca środków trwałych i zgodności wewnętrznych procedur z przepisami. Kontrola zwróciła uwagę na to, że likwidacja środków trwałych odbywa się w sposób nieprawidłowy. Podczas kontroli ujawniono także problemy z identyfikacją likwidowanych środków trwałych. Rzeczy, które działały się ze środkami trwałymi nie znajdowały odzwierciedlenia w ewidencji, kasacja nie była prawidłowo przeprowadzana, środki trwałe miały pomyłone numery, były nieoznakowane, nie było podanej wartości, do dokumentacji nie była podpinana dokumentacja z fizycznej likwidacji sprzętu. Nie były ewidencjonowane

przesunięcia. Zaniedbania wynikały z niezastosowania poprzedniej procedury z 2013 r., co zostało wskazane w zaleceniach z kontroli.

Urząd marszałkowski nie nałożył na szpital kary z powyższych przyczyn. W protokole ujęto różne uwagi, nie tylko te dotyczące działu powódki.

Dyrektor polecił uporządkowanie oznakowania, inwentaryzacji i likwidacji środków trwałych.

Wynikiem wniosków z kontroli było sporządzenie w listopadzie 2019 r. nowej Instrukcji IO 2-95/19 „zasady likwidacji środków trwałych i środków trwałych niskocennych”. Instrukcja została sporządzona przez zastępcę dyrektora ds. administracyjnych we współpracy z główną księgową. Zmiana instrukcji miała prowadzić do zmiany w ewidencji. Obowiązek wpisywania numeru inwentarzowego w likwidacji został wskazany jako konieczny w kontroli i we wniosku o likwidację środka trwałego wskazano między innymi na nr inwentarzowy.

Zgodnie z instrukcją za niskocenne środki trwałe uważano składniki majątku szpitala, kompletne i zdadne do użytku, przeznaczone na potrzeby jednostki o niskiej wartości jednostkowej ustalonej w polityce rachunkowości, przeznaczone do działalności szpitala przez okres dłuższy niż rok.

Ewidencję prowadził dział administracji. Aktualnie prowadzi ją dział księgowości.

Dowód: - zeznania świadka A. C., k. 235 – 236,

- kserokopia instrukcji, k. 51-56,

- zeznania świadka M. M. (1), k. 308 – 309.

Instrukcję likwidacji nadzorował dyrektor M.. Stosowanie instrukcji rodziło bardzo liczne wątpliwości. M. M. (1) przez dwa dni tłumaczyła powódce, w jaki sposób stosować instrukcję inwentaryzacyjną. Na początku nie było podanej kwoty środków niskocennych.

Dowód: - zeznania świadka M. M. (1), k. 308 – 309.

Kierownik administracyjny nie zajmował się osobiście likwidacją, robili to jego pracownicy.

Dowód: - zeznania świadka A. C., k. 235 – 236.

Protokół pokontrolny z kontroli (...) został udostępniony do zapoznania się z nim przez kierowników. Nieprawidłowości były kierowane przez dyrektora do poszczególnych pionów z zaleceniem poprawy. Kopie protokołu trafiały do zastępcy do wyjaśnienia z podległymi kierownikami.

Dowód: - zeznania świadka J. J., k. 369 – 371.

Do nowej instrukcji powódka i A. S. (1) zgłosiły wiele uwag, ich zdaniem bardzo komplikowała ona likwidację, np. należało zgłosić pisemne zgłoszenie każdego sprzętu do likwidacji do przez ordynatora, każda rzecz musiał być osobno zgłoszona.

Po wystąpieniu z propozycją wprowadzenia nowej instrukcji od nowego roku, pracownicy usłyszały, że mają poprawić likwidację z 2019 r. według nowej instrukcji.

Dowód: - wyjaśnienia powódki, k. 356 – 358.

Zarządzeniem dyrektora szpitala nr 87/19 z dnia 17 października 2019 r. w sprawie przeprowadzenia weryfikacji stanu środków trwałych wysoko i niskocennych własnych szpitala oraz obcych, zobowiązano osoby odpowiedzialne

materialnie do porównania rzeczywistego stanu majątku trwałego znajdującego się w komórkach z ewidencją środków trwałych prowadzoną przez dział logistyki i administracji wg stanu na dzień 1 października 2019 r.

Stwierdzone podczas weryfikacji różnice, celem uzgodnienia z danymi zawartymi w ewidencji środków trwałych, należało zgłosić do działu logistyki i administracji w terminie do 31 grudnia 2019 r.

Zobowiązano pracowników działu logistyki i administracji do uporządkowania prowadzonej ewidencji środków trwałych, zgodnie z danymi uzyskanymi z komórek organizacyjnych w terminie do 31 stycznia 2020 r.

Nadzór nad przeprowadzeniem weryfikacji został powierzony kierownikowi działu logistyki i administracji – powódce.

Dowód: - kserokopia zarządzenia, k. 50, 141.

Weryfikacja środków trwałych została wykonana. Osoby odpowiedzialne materialnie miały dokonać weryfikacji ze stanem faktycznym na podstawie otrzymanych wykazów i dostarczyć informację o tym, że urządzenie na tym wykazie faktycznie istnieje. Wykazy rozsyłała A. S. (1). Gdy pracownicy już to zrobili lub podali informacje o kasacji albo przesunięciu środka, to wówczas A. S. (1) na tej podstawie sporządzała protokół kasacji i dokonywała zapisu w ewidencji. Pracownicy komórek otrzymali konkretny termin na wykonanie zadania, ale nastąpiły opóźnienia w sprawdzaniu. Ewidencja nie wymagała podpisu powódki. Musiały ją podpisać osoby odpowiedzialne materialnie. Osoby z komórek sporządzały wnioski kasacyjne, na podstawie których sporządzano protokół kasacyjny, który sporządzał dyrektor. Na protokole likwidacji powinien być podpis powódki i głównego dyrektora. Podpis powódki miał tam być z uwagi na to, że była przewodniczącą komisji kasacyjnej.

Dowód: - zeznania świadka A. S. (1), k. 236 – 238.

Po ogłoszeniu epidemii, przemieszczanie się po szpitalu było utrudnione. Oddziały były pozamykane. Nawet puste oddziały były przygotowywane na przyjęcie pacjentów z covidem, w każdej chwili mógł być tam przywieziony pacjent. Powódka oraz osoby z działu administracyjno-technicznego zgłaszały te problemy zastępcy dyrektora J. M. oraz dyrektorowi J. J.. Dyrektor naczelny nie przyjął zgłoszeń, był zdenerwowany na pracowników. Powiedział, że szpital jest pusty i można po nim chodzić i go oklejać, co nie było do końca możliwe.

Pracownicy powódki mówili, że nie czują się bezpiecznie, mieli ograniczony dostęp do środków ochronnych. Powódka nie miała wiedzy o tym, które oddziały były zajęte, a które nie. C. był na wszystkich oddziałach. Dział powódki nie otrzymał kombinezonów, dostał tylko maseczki, rękawiczki oraz płyny do dezynfekcji.

Dział powódki borykał się z poważnymi brakami kadrowymi, ponadto część pracowników była obciążona chorobami. Powódka była na kwarantannie 2 razy po 10 dni. Podwładne powódki często chorowały, jedna pracownica była w ciąży. Przez około 2 miesiące pracowały przy oklejaniu wyłącznie M. G. i A. S. (1). Powódka nie naciskała na podwładne, aby pracowały na oddziałach covidowych.

Pracownicy księgowości podczas lockdownu odizolowali się od reszty pracowników szpitala, nie można było do nich wejść.

J. M. wiedział, że powódka miała problemy kadrowe, problemy z drukarnią, która miała nadrukowywać dane na naklejkach, problem z uzyskaniem informacji o tym od jakiej wartości oklejać środki trwałe niskocenne. Wiedzę o problemach, z jakimi borykał się dział powódki, posiadały również księgowi i A. C.. Powódka zgłaszała problemy na spotkaniach dyrektorów.

Od dnia 12.08.2020 r. powódka była na zwolnieniu lekarskim. Powódka nie wyznaczyła osoby zastępującej ją w czasie zwolnienia, było przyjęte, że zastępowała powódkę D. J.. Formalnie powódka nie zawiadomiła D. J. o swojej nieobecności od 12.08.2020 r. ani w dniu 11.08.2020 r., ani 12.08.2020 r.

Dział powódki nie otrzymał znaczącej pomocy w oklejaniu środków, dyrektor zarządził jedynie, że oddziałowe mają dołączyć do oklejania - miały nakleić naklejki w swoich oddziałach. Informacja o oklejaniu dotyczyła wszystkich przedmiotów, wykonanie tego zadania w wyznaczonym czasie nie było fizycznie możliwe. Poza oklejaniem należało też wypełniać dokumenty. Postępy były powolne. Najpierw należało wprowadzić ręcznie dane do nadrukowania na naklejki, wysłać je do drukarni, drukarnia miała znaczne opóźnienie, następnie dopiero można było przystąpić do oklejania, przy czym było za mało pracowników, a ponadto pojawiały się problemy w kontaktach z księgowością i dyrektorem.

Pismem z dnia 9 marca 2020 r. pracownicy działu logistyki i administracji A. S. (1), J. G., D. J. i M. G. poinformowały dyrektora szpitala (...), iż ze względu na podwyższony stan zagrożenia koronawirusem, wstrzymują oznakowanie wyposażenia znajdującego się na stanie oddziałów szpitalnych. Podkreśliły, że chodzenie po oddziałach stwarza zagrożenie dla ich zdrowia oraz nie pozwala na angażowanie do tego celu personelu medycznego. Powódka nie namawiała pracowników do napisania tego pisma.

Po wyrażonej w piśmie pracownic odmowie, oklejanie zostało w pewnej mierze przerwane na personel medyczny. Nie było okresu, kiedy nic nie było oklejane.

Dowód: - wyjaśnienia powódki, k. 356 – 358, 371 – 373,

- zeznania świadka A. R., k. 320 – 322,

- zeznania świadka D. J., k. 318 – 319,

- zeznania świadka A. C., k. 235 – 236,

- zeznania świadka A. S. (1), k. 236 – 238,

- kserokopia pisma z 09.03.2020 r., k. 57,

- wydruk korespondencji e-mail, k. 205,

- zeznania świadka J. G., k. 355 – 356,

- zeznania świadka M. G., k. 319 – 320.

W piśmie z dnia 13 marca 2020 r. Związek Zawodowy (...) zwrócił się do dyrektora szpitala o ograniczenie kontaktów osobistych personelu administracyjnego z oddziałami szpitalnymi ze względów bezpieczeństwa. Zgodnie z apelem prezydenta, premiera oraz ministra zdrowia o ograniczeniu do minimum kontaktów ludzi ze sobą w celu zminimalizowania zakażenia koronawirusem, Związek zaapelował do dyrektora o zrozumienie obawy pracowników o swoje życie i zdrowie. Poprosili o wstrzymanie się na jakiś czas z decyzją wysyłania pracowników na oddziały w celu oznakowywania sprzętu i innych podobnych spraw, które mogły być odłożone na późniejszy czas.

Dowód: - pismo z dn. 13.03.2020 r., k. 58.

Powódka fizycznie nie wykonywała oznaczenia, robili to jej podwładni. Oklejanie było kontynuowane, chociaż było utrudnione przez pandemię.

Dowód: - zeznania świadka J. M., k. 309 – 310.

Oklejanie środków trwałych nigdy nie zostało ukończone, nadal trwa u strony pozwanej.

Dowód: - okoliczność bezsporna

W okresie od 6 do 30 marca 2020 r. oraz od 14 do 21 kwietnia 2020 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Dowód: - kserokopia świadectwa pracy, k. 60 - 61.

Materiały gospodarcze takie jak środki czystości, biurowe itp. przechowywane były w zamkniętym magazynie. Za magazyn odpowiedzialny był magazynier P. S..

Przed pandemią powódka sprawowała ogólny nadzór nad magazynem, bez odpowiedzialności materialnej. Prowadziła osobiste kontrole nad magazynierem i magazynem, prowadzono inwentaryzacje kontrolne.

Zatowarowanie magazynu przechodziło przez dział powódki. Pracownicy zamawiały towar, a magazynier je przyjmował, prowadził przychody, rozchody, wprowadzał do systemu faktury i raportował do działu finansowego, a nie do działu powódki. Potem taką miesięczną dokumentację przekazywał do księgowości.

Zarówno przyjęcie jak i wydanie materiałów z magazynu powinno być dokumentowane, zarówno w systemie, jak i papierowo. W magazynie przechowywano przedmioty gospodarcze, materiały biurowe, środki czystości, wszystko to, co nie było użytkowane na potrzeby działu technicznego.

Dostęp do systemu i wiedzę o jego działaniu miał wyłącznie magazynier. Powódka ani jej pozostałe podwładne nie miały takiego dostępu i nie były z niego przeszkolone.

Magazyn był czynny od godziny 7:25 do 15:00. Pracował w nim jeden magazynier. Nie miał on zastępstwa, był wyłącznie odpowiedzialny materialnie za magazyn.

Dowód: - wyjaśnienia powódki, k. 356 – 358, 371 – 373,

- zeznania świadka A. C., k. 235 – 236,

- zeznania świadka A. S. (1), k. 236 – 238.

Gdy magazyniera nie było w pracy, ponieważ np. szedł na urlop, to jeszcze przed jego urlopem wszystkie rzeczy wydawano na oddział. Dział powódki niczego nie zamawiał, doposażano oddziały i zamykano magazyn. Również w przypadku zwolnienia lekarskiego magazyniera magazyn pozostawał zamknięty. Taką praktykę stosowano od 2006 r. Czasami zdarzało się, że trzeba było pilnie wejść do magazynu i wówczas M. G. papierowo wypisywała rzeczy potrzebne z tych, które były w magazynie, w razie konieczności bezpośrednio zamawiano na oddział brakujący sprzęt.

Magazynier współpracował z księgowością. Za magazyn z ramienia księgowości była odpowiedzialna A. W..

Na podstawie wyglądu sprzętu znajdującego się w magazynie i jego oznaczenia nie można było jednoznacznie stwierdzić, pod jaką konkretnie nazwą dany sprzęt jest wprowadzony do systemu magazynowego. Wiedzę o tym miał tylko magazynier.

Powódka nie uczestniczyła w pracy magazyniera, nie znała oprogramowania, nie wiedziała, jakie rozliczenia następowały między księgowością a magazynem, nie miała dostępu do systemu magazynowego.

Dowód: - wyjaśnienia powódki, k. 356 – 358.

W momencie ogłoszenia w marcu 2020 r. stanu epidemii, kiedy placówka została szpitalem jednoimiennym, P. S. oświadczył, iż nie będzie pracował w szpitalu w czasie pandemii i od 13 marca 2020 r. do 10 kwietnia 2020 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim.

W czasie zwolnienia lekarskiego magazyniera, zastępca dyrektora J. M. zarządził najpierw, aby wszystko przenieść z magazynu do biur, ale następnego dnia odwołał tę decyzję i do prowadzenia magazynu zostały delegowane osoby z innych działów - z fizjoterapii. W tym czasie priorytetem było zapewnienie sprawnego działania szpitala w okresie lockdownu i licznych problemów, w tym kadrowych.

Osoby wyznaczone do zastępowania magazyniera nie znały programu magazynowego, dlatego miały prowadzić zeszyt, a później miało być wszystko wprowadzone do systemu. Na podstawie zapisów z zeszytu zostały sporządzone zestawienia zbiorcze RW, które zostały podpisane przez J. M.

Po powrocie ze zwolnienia lekarskiego P. S. pracował nadal w magazynie do dnia 4 maja 2020 r. kiedy to umowa o pracę uległa rozwiązaniu z powodu podejrzenia magazyniera o kradzież. Magazynier przekazał klucze do magazynu. Szpital nie mógł przestać pracować, więc do czasu przyjęcia nowego magazyniera wchodzono komisyjnie do magazynu i spisywano środki, które zabrano w zeszycie, a księgowość zaczytywała dane z komputera. Osoby, które zabierały towar, spisywały dokument.

Magazynier pracował na systemie komputerowym i tylko on potrafił na nim pracować. Ruch środków na magazynie zapisywano w zeszycie. Pieczę nad magazynem pełnili pracownicy rehabilitacji, którzy pracowali doraźnie, kiedy trzeba było coś wydać. Kierownik oddelegowywał wówczas jedną z osób do wydania środków.

Powódka oddelegowywała do magazynu (...), a innych pracowników delegował dyrektor M..

Dowód: - zeznania świadka A. C., k. 235 – 236,

- zeznania świadka A. S. (1), k. 236 – 238,

- karty rozkładu pracy, k. 32 – 35,

- zeznania świadka M. G., k. 319 – 320,

- zeznania świadka J. M., k. 309 – 310,

- zeznania świadka D. J., k. 318 – 319,

- wyjaśnienia powódki, k. 356 – 358, 371 – 373,

- zeznania świadka J. G., k. 355 – 356.

Powódka starała się zaangażować M. G. do pracy w magazynie, gdyż знаła ona system magazynowy w dziale żywnościowym. M. G. odmówiła podjęcia pracy w systemie, nie znała jego innej części niż żywnościowa. M. G. nie miała w zakresie swoich obowiązków pracy magazyniera.

Gdy powódka wróciła z drugiego zwolnienia lekarskiego po 21 kwietnia 2020 r., było to już po zwolnieniu magazyniera, kiedy w magazynie pracowały doraźnie wskazane przez dyrektora, nieprzygotowane do pracy w magazynie osoby. Wówczas, w kwietniu, powódka zdecydowała, aby zrobić w magazynie inwentaryzację. Inwentaryzacja została wykonana, trwała 2 dni. Księgowość nie przyjęła przekazanego przez powódkę dokumentu dotyczącego inwentaryzacji z powodów formalnych – braku wcześniejszego zarządzenia dyrektora o przeprowadzeniu inwentaryzacji. Dyrektor nie wydał takiego zarządzenia.

Po ręcznym przeliczeniu towarów w magazynie okazało się, że w niektórych miejscach pojawiła się nadwyżka, a w innych niedobór. Spodziewano się tego, ponieważ pracownicy, którzy zajmowali się magazynem po odejściu magazyniera, nie wiedzieli, jakie należy stosować nazewnictwo dla jakich towarów. Inaczej towary były nazwane w systemie, przez magazyniera, inaczej zapisywano ich ruch w zeszycie. Do tego w magazynie było mnóstwo darów, które spływały do szpitala w z uwagi na pandemię, nie było wiadomo pod jakimi nazwami je wpisywać.

Nieprzeszkolone osoby pracowały w magazynie bardzo długo, do końca lipca. Bardzo długo był problem z zatrudnieniem kogoś na stanowisku magazyniera.

Dowód: - wyjaśnienia powódki, k. 356 – 358, 371 – 373,

- zeznania świadka M. M. (1), k. 308 – 309.

Mailem z 29 maja 2020 r. główna księgowa M. M. (1) zwróciła się do powódki z zapytaniem, czy w związku z odejściem magazyniera została przeprowadzona inwentaryzacja zdawczo-odbiorcza, ponieważ do księgowości nie dotarły żadne arkusze. Ponadto, poprosiła o wprowadzenie wszystkich przyjęć i wydań w magazynie gospodarczym za maj.

Dowód: - zeznania świadka A. C., k. 235 – 236,

- wydruk korespondencji e-mail, k. 142,

- zeznania świadka M. M. (1), k. 308 – 309.

Zarządzeniem dyrektora szpitala nr 56/20 z 15 lipca 2020 r. w sprawie przeprowadzenia inwentaryzacji kontrolnej magazynu gospodarczego, zostało zarządzone przeprowadzenie inwentaryzacji kontrolnej magazynu gospodarczego w dniu 15 lipca 2020 r. w związku z powzięciem przez dział księgowości informacji o zmianie pracownika na stanowisku magazyniera. Ostateczny termin rozliczenia różnic inwentaryzacyjnych oraz dokonania weryfikacji został wyznaczony do dnia 17 lipca 2020 r.

W związku z powyższym powołano Komisję inwentaryzacyjną w składzie: przewodnicząca – A. R., członkowie – A. S. (2), B. P..

Inwentaryzacja zapasów materiałów objętych ewidencją ilościowo-wartościową miała zostać przeprowadzona drogą spisu z natury przez:

- zespół spisowy: L. O. i B. P.,

- osoba odpowiedzialna materialnie: powódka.

Nadzór nad całością prac został powierzony przewodniczącemu komisji inwentaryzacyjnej.

Pracownicy księgowości naciskali na powódkę, aby podpisała oświadczenie o odpowiedzialności materialnej za magazyn. Powódka odmówiła, ponieważ nie miała kontroli nad tym, co się działo w magazynie podczas jej nieobecności, wtedy zaś właśnie magazynier poszedł na zwolnienie, a dyrektor wyznaczył do pracy w magazynie nieprzeszkolone osoby.

Ponieważ powódka odmówiła podpisania oświadczenia o odpowiedzialności materialnej za stan ilościowo-wartościowy magazynu gospodarczego, aneksem nr (...) do zarządzenia dyrektora szpitala nr 56/20 z 15 lipca 2020 r., został powołany zespół spisowy w rozszerzonym składzie: L. O., B. P., B. B..

Dowód: - kserokopia zarządzenia oraz aneksu, k. 47 – 49,

- wyjaśnienia powódki, k. 371 – 373.

Powódka podnosiła, że nie jest w stanie zrobić inwentaryzacji w 2 dni, nie znała nazewnictwa stosowanego przez magazyniera.

Dowód: - wyjaśnienia powódki, k. 371 – 373.

Inwentaryzacja przeprowadzona w dniach 15 - 16 lipca 2020 r. wykazała liczne niedobory i liczne nadwyżki w towarach znajdujących się w magazynie. Była różnica między tym, co fizycznie znajdowało się w magazynie, a tym co widniało w ewidencji. Powódka była obecna przy inwentaryzacji, ale nie była członkiem komisji.

Dowód: - zeznania świadka A. C., k. 235 – 236.

Powyższa inwentaryzacja była nietypowa, ponieważ przypadła na czas po okresie pandemii, kiedy to w pandemii dostęp do magazynu poza magazynierem miały inne osoby. Celem inwentaryzacji było doprowadzenie magazynu do porządku. Ze strony księgowości nie było chęci współpracy. Księgowość z góry założyła, że magazyn był źle prowadzony, że było coś niedopilnowane i od razu za winnego uznały powódkę, chociaż w tym czasie po odejściu magazyniera dostęp do magazynu miały zupełnie inne osoby, które były wysłane do magazynu przez dyrektora, nie zaś przez powódkę.

Dowód: - zeznania świadka J. G., k. 355 – 356.

Po inwentaryzacji nikt z działu powódki nie miał dostępu do magazynu, ponieważ na życzenie księgowości oddano do księgowości klucze do magazynu.

Dowód: - wyjaśnienia powódki, k. 356 – 358.

Pismem z dnia 28 lipca 2020 r. A. S. (2) przekazała powódce zestawienie różnic inwentaryzacyjnych na dzień 28 lipca 2020 r., dotyczące spisu z natury przeprowadzonego w dniach 15 - 16 lipca 2020 r. w magazynie gospodarczym oraz poprosiła powódkę o wyjaśnienie niedoborów i nadwyżek (17.463,44 zł niedobory i 5.759,20 zł nadwyżki) w terminie do 30 lipca 2020 r. Zestawienie zawierało 370 pozycji.

Dowód: - kserokopia pisma A. S. (2) z dn. 28.07.2020 r., k. 145-152.

Pismem z dnia 30 lipca 2020 r. powódka przekazała wyjaśnienie niedoborów i nadwyżek inwentaryzacyjnych.

Dowód: - kserokopia pisma powódki z dn. 30.07.2020 r., k. 153-154.

Pismem z 10 sierpnia 2020 r. A. S. (2) oraz osoby sporządzające zestawienie różnic inwentaryzacyjnych: J. W. oraz K. D. zwróciły się do powódki o udzielenie dokładnych wyjaśnień w zakresie ujawnionych różnic inwentaryzacyjnych w terminie do dnia 18 sierpnia 2020 r. Pismo dotyczyło bardzo licznych różnic, kilkuset pozycji.

Dowód: - kserokopie pism z dn. 10.08.2020 r., k. 25 - 30.

Mailem z dnia 11 sierpnia 2020 r. wysłanym o godz. 8:51 główna księgowa R. O. poinformowała powódkę, iż tego dnia do godz. 12:00 oczekuje na pismo, które zostało wczoraj przekazane powódce przez A. S. (2). Nie wyjaśniono powódce żadnych przyczyn, dla których termin na wyjaśnienia został skrócony z ok. 8 dni do pół dnia.

Dowód: - wydruk korespondencji e-mail z dn. 11.08.2020 r., k. 24.

Mailem z dnia 11 sierpnia 2020 r. wysłanym o godz. 11:58, powódka poinformowała R. O., iż nie ma możliwości ustosunkowania się do zarzutów i wyjaśnienia wszystkich kwestii w nim zawartych w tak krótkim czasie.

Dowód: - wydruk korespondencji e-mail z dn. 11.08.2020 r., k. 23.

W dniu 11 sierpnia 2020 r. powódka źle się poczuła. W dniu 11 sierpnia 2020 r. dzwoniła do kadr, powiedziała, że źle się czuje, szukała dyrektora lub osoby, która go zastępuje.

W okresie od 12 sierpnia 2020 r. do 9 września 2020 r. powódka była niezdolna do pracy, miała wystawione zaświadczenie lekarskie (...).

Powódka nie poinformowała w dniu 12 sierpnia 2020 r. swoich podwładnych, przełożonych ani kadr o tym, że uzyskała zwolnienie lekarskie. Próbowala poinformować przełożonego. Uznała, że podwadne wiedzą, kto zastępuje powódkę. Co do pracowników działu kadr przyjęła, że już 11 sierpnia 2020 r. uzyskali oni przez system ZUS wiedzę o jej zwolnieniu lekarskim od 12 sierpnia 2020 r.

W dniu 13 sierpnia 2020 r. A. M. zadzwoniła do powódki z pytaniem o przyczyny nieobecności. Powódka przekazała jej wówczas, że od dnia 12 sierpnia 2020 r. przebywa na zwolnieniu lekarskim.

Dowód: - kserokopia zaświadczenia (...), k. 202,

- notatka służbowa z dn. 13.08.2020 r., k. 203.

- zeznania świadka A. M., k. 310 – 311.

W dniu 17 sierpnia wpłynęły wnioski kasacyjne. Dopiero wtedy można było stwierdzić jak ewidencjonowany został materiał na magazynie, uzyskano pełny obraz tego co było na magazynie.

Dowód: - zeznania świadka A. M., k. 310 – 311.

Pisemnym oświadczeniem z 20 sierpnia 2020 r. doręczonym powódce pocztą w dniu 25 sierpnia 2020 r. strona pozwana rozwiązała łączącą strony umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. Jako przyczynę wskazano na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków służbowych i utratę zaufania do powódki. W uzasadnieniu wskazano, iż od dnia 1 sierpnia 2006 r. powódka była zatrudniona na stanowisku p.o. Kierownika Sekcji Administracyjnej. Od dnia 1 lutego 2007 r. została Kierownikiem Sekcji Administracyjnej (umowa na czas określony do 30 września 2009 r., przedłużona na kolejny czas określony do 30 września 2013 r.). Od dnia 1 października 2013 r. posiada zawartą umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku Kierownika Sekcji Administracyjnej (obecnie D. Logistyki i Administracji). Celem stworzenia tego stanowiska było m.in. administrowanie nieruchomościami pod kątem prawidłowego i ciągłego funkcjonowania szpitala oraz prowadzenie prawidłowej i zgodnej z przepisami działalności administracyjnej oraz gospodarczej i magazynowej szpitala. Odzwierciedlenie w/w celu stanowiska znajduje się w zakresie obowiązków powódki, który podpisała w dniu 31 stycznia 2007 r. Jako kierownik działu administracyjnego nie wywiązywała się z powierzonych obowiązków, tj. w sposób nieprawidłowy kierowała sekcją zaopatrzenia oraz nie nadzorowała pracownika magazynu, który bezpośrednio jej podlegał. Po rozwiązaniu umowy z byłym już magazynierem nie wykonała inwentaryzacji pozostałych w magazynie towarów. Na polecenie powódki zostali oddelegowani do pracy w magazynie pracownicy z innego działu, ale powódka nie sporządziła inwentaryzacji, na podstawie której można było powierzyć im wykonywanie obowiązków magazynowych. Nie zweryfikowała stanu magazynu ani nie zorganizowała procesu zaopatrywania komórek szpitala w niezbędne materiały w sposób zapewniający rzetelne, prawidłowe i zgodne z przepisami gospodarowanie majątkiem szpitala. Sytuacja, do której dopuściła powódka swoim zachowaniem spowodowała, że niemożliwe jest ustalenie stanu magazynowego zgodnie z zapisami w księgach rachunkowych.

Na polecenie Głównej Księgowej, w dniach 15-16 lipca 2020 r. została przeprowadzona inwentaryzacja magazynu, na podstawie której stwierdzono liczne rozbieżności ustalone według stanu na dzień 28 lipca 2020 r. Łącznie oszacowane różnice inwentaryzacyjne wyniosły: 17.463,44 zł. niedobory i 5.759,20 zł nadwyżki. Po wezwaniu do złożenia wyjaśnień, powódka przekazała w dniu 30 lipca 2020 r. odpowiedź, która jednoznacznie wskazuje na brak rzetelnego nadzoru nad magazynem i towarem w nim przechowywanym. W odniesieniu do 11 pozycji powódka nie była w stanie ustalić pochodzenia towaru, w zakresie 18 pozycji oświadczyła, iż towar znajdował się w magazynie, czego nie potwierdza inwentaryzacja przeprowadzona przez powołaną do tego celu komisję. W zakresie kilkudziesięciu pozycji nie potrafi precyzyjnie wskazać pochodzenia towaru lub wyjaśnić niezgodności, które miałyby odzwierciedlenie w księgach rachunkowych. Ponadto w trakcie przeprowadzonego spisu z natury ustalono, iż część dokumentów magazynowych RW jest wypełniona nieprawidłowo (brak podpisu osoby pobierającej materiały). W systemie magazynowym dokumenty nie były na bieżąco ewidencjonowane lub były wprowadzone błędnie. Powódka nie sprawowała nadzoru nad pracownikiem magazynu, nie zweryfikowała stanu magazynu (nie wystąpiła o przeprowadzenie inwentaryzacji) w sytuacji, w której magazynier (pracownik powódki) rozwiązał umowę o pracę. Pomimo wezwania ze strony głównej księgowej (email z dnia 29 maja 2020 r.) do dnia 15 lipca 2020 r. nie odbył się spis z natury w magazynie. Spis z natury z dnia 15-16 lipca 2020 r. odbył się dopiero z inicjatywy głównej księgowej. Powódka dopuściła do sytuacji, w której do i z magazynu bez żadnego nadzoru przyjmowane

i wydawane były towary w sposób niezgodny z obowiązującymi przepisami. Brak rzetelnego wykonywania przez powódkę obowiązków w zakresie organizacji, nadzoru i zaopatrzeniem oraz gospodarką materiałową szpitala może narazić szpital na konsekwencje prawne i finansowe. Ponadto nie przejawiała woli ani chęci współpracy w wyjaśnieniu sytuacji, która wydarzyła się w magazynie oraz ustalenia i wyjaśnienia różnic inwentaryzacyjnych.

Powódka nie sprawowała prawidłowego nadzoru nad majątkiem szpitala. Odbywające się kontrole instytucji zewnętrznych wskazały na liczne nieprawidłowości w w/w zakresie. Mimo zastrzeżeń i wezwań do poprawy stanu zabezpieczenia i nadzoru nad majątkiem do dnia złożenia oświadczenia nie wywiązała się rzetelnie ze zleconych zadań. Mimo polecenia wydanego zarządzeniem Dyrektora nr (...) z dnia 17 października 2019 r. do uporządkowania prowadzonej ewidencji środków trwałych w terminie do 31 stycznia 2020 r. (na podstawie danych otrzymanych z komórek organizacyjnych) i dopiero w dniu 1 sierpnia 2020 r. wpłynęły do księgowości dokumenty dotyczące weryfikacji środków trwałych. Są one niestety niekompletne: brakuje orzeczeń technicznych uzasadniających likwidację danego środka trwałego, brak jest na protokołach podpisów powódki jako przewodniczącej komisji (mimo że dokumenty sporządzone były w okresie, w którym powódka miała możliwość je zweryfikować i podpisać), brak protokołów likwidacji fizycznej, na podstawie których dokonuje się wyksięgowania środka trwałego.

Ponadto (w związku z sformułowanymi przez kontrolujących zarzutami braku nadzoru nad majątkiem -kontrola (...) za lata 2015-2017) oraz przypadającą na 2020 r. inwentaryzacją wszystkich środków trwałych dyrektor wydał powódce w grudniu 2019 r. polecenie, aby całe wyposażenie nisko i wysokocenne możliwe do oklejenia zostało oznakowane indywidualnymi numerami. W związku z brakiem informacji na temat zaawansowania realizacji zadania, wielokrotnie musiała interweniować Z-ca Dyrektora ds. Finansowych. Do dnia dzisiejszego wszystkie środki trwałe (wysoko i niskocenne) nie zostały oklejone. Nie mam również bieżącej informacji o postępie prac.

We wszystkich opisanych wyżej sytuacjach powódka nie wykazała inicjatywy w kierunku poprawy aktualnego stanu rzeczy, co jest wymagane od osób zajmujących stanowisko kierownicze. To kierownik powinien zorganizować pracę podległych pracowników w sposób zapewniający skuteczną, terminową i zgodną z przepisami realizację powierzonych zadań. W/w sytuacji oraz pozostałe wielokrotnie powtarzające się, w których brak było odpowiedniego nadzoru nad pracownikami kierowanego przez powódkę Działu lub niewłaściwe wykonywanie przez powódkę obowiązków, a także postawa powódki przejawiająca niechęć do współpracy, powodują utratę zaufania do powódki

Jednocześnie powódka poszła na zwolnienie lekarskie od dnia 12 sierpnia 2020 r. i nie zawiadomiła o tym fakcie pracodawcy ani współpracowników.

Mając na względzie powyższe oraz fakt, iż na stanowisku kierownika działu logistyki i administracji, który odpowiada za rzetelne gospodarowanie majątkiem szpitala o wielomilionowej wartości, zaufanie a także rzetelność, prawidłowość i zgodność z przepisami przy wykonywaniu obowiązków, są podstawowymi warunkami do zajmowania tego stanowiska. Brak zaufania oraz stale pojawiające się sytuacje wskazujące nie niezgodne z przepisami wykonywanie obowiązków uniemożliwiają kontynuację zatrudnienia powódki.

Dowód: - okoliczności bezsporne (k. 21 - 22).

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 8.100,00 zł brutto.

Dowód: - zaświadczenie, k. 140.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo w przeważającej części podlegało uwzględnieniu.

W niniejszej sprawie powódka ostatecznie domagała się zasądzenia od strony pozwanej kwoty 18.000,00 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wytoczenia powództwa tytułem odszkodowania za niezgodnie z

prawem i nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Z kolei strona pozwana wносиła o oddalenie powództwa w całości.

W niniejszej sprawie powódka domagała się ochrony prawnej na podstawie przepisu art. 56 § 1 k.p., w myśl którego pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Zgodnie z przepisem art. 58 k.p., odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

Rozstrzygając zasadność dochodzonego roszczenia, należało zatem ustalić, czy pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc czy rozwiązanie spełniało wymogi formalne (konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia, zachowania terminu), a następnie – jeżeli zostały zachowane wszelkie wymagania formalne – czy podane przyczyny rozwiązania umowy były rzeczywiste i prawdziwe. Ponadto rolą Sądu było zbadanie, czy wskazane przyczyny rozwiązania umowy uzasadniały zastosowanie trybu z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Sąd zważył w pierwszej kolejności, że oświadczenie pracodawcy zostały złożone w formie pisemnej, do czego zobowiązuje art. 30 § 3 k.p. Ponadto, w zgodzie z art. 30 § 4 k.p., wskazane zostały przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy. Oświadczenie pracodawcy zawierało także pouczenie o przysługującym powódce prawie odwołania do sądu pracy. Nie doszło również do naruszenia przepisu art. 52 § 2 k.p., zgodnie z którym rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Odnosząc się natomiast do wymogu przewidzianego w art. 30 § 4 k.p. wskazać należy, że dla uznania, że pracodawca spełnił rzeczoną wymóg konieczne jest, by wskazana przyczyna rozwiązania umowy o pracę była konkretna i rzeczywista. Jak słusznie zważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2000 r. (sygn. akt I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618, Pr.Pracy 2001/1/33) naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny rozwiązania umowy, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, iż przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia ma umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści – odszkodowania lub przywrócenia do pracy (zob. wyrok SN z dnia 1 października 1997r., sygn. akt I PKN 315/97, OSNP 1998/14/427).

Ponadto, Sąd dokonując oceny zasadności rozwiązania umowy i jego zgodności z prawem, jest zobligowany do jego kontroli w kontekście przyczyn powołanych w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 lutego 2000r., I PKN 496/98; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 1999r., I PKN 571/98; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998r., I PKN 434/98). Pracodawca nie może zatem ich uzupełniać, ani powoływać się na inne przyczyny niż wskazane, po złożeniu pracownikowi oświadczenia woli (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 1999r., I PKN 571/98; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998r., I PKN 423/98).

W ocenie Sądu kryterium konkretności przyczyn rozwiązania umowy o pracę zostało przez pracodawcę spełnione. W treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pozwana wskazała na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków służbowych i utratę zaufania do powódki. W uzasadnieniu oświadczenia pozwana podała przykłady powyższych naruszeń i opisała związane z nimi sytuacje.

Kryterium konkretności wskazanych przyczyn zostało zatem bez wątplenia spełnione przez pracodawcę. W oświadczeniu o wypowiedzeniu umów o pracę pracodawca wskazał w sposób niebudzący żadnych wątpliwości, jakie

zdarzenia stanowiły przyczynę rozwiązania z powódką umowy o pracę. Zdaniem Sądu podane w wypowiedzeniu przyczyny rozwiązania stosunku pracy wraz z uzasadnieniem nie mogły budzić po stronie powódki wątpliwości co do okoliczności stanowiących podstawę rozwiązania z nią umowy o pracę, a więc miały charakter konkretny i precyzyjny.

Przechodząc do badania merytorycznej zasadności rozwiązania przez pracodawcę z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika wskazać należy, że w myśl art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Przepis ten nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z wieloletniego dorobku orzecznictwa wynika jednak, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., sygn. akt I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998/9/269).

Z powyższego wynika, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania umowy w tym trybie. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarzając zagrożenie dla interesów pracodawcy. Przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy brać pod uwagę zarówno stopień natężenia złej woli pracownika, jak i rozmiar szkody, jaką może pociągać za sobą naruszanie obowiązków pracowniczych. Natomiast ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

Wskazać należy dalej, że mimo braku choćby przykładowego katalogu podstawowych obowiązków pracowniczych, określonego przez ustawodawcę, miejsce szczególne wśród przepisów określających powinności pracownika zajmuje przepis art. 100 k.p. Formułuje on uniwersalne standardy zachowań pracowników w stosunkach pracy, którym zazwyczaj, ze względu na ich doniosłość dla zabezpieczenia prawidłowego przebiegu procesów pracy, można nadać cechę podstawowości. W § 1 cytowanego artykułu przewidziano, iż pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. W § 2 rzeczonego przepisu ustawodawca wskazał do czego w szczególności zobowiązany jest pracownik. Pracodawca przywołał m.in. obowiązek przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy (art. 100 § 2 pkt 1 k.p.), przestrzegania ustalonego w zakładzie pracy porządku (art. 100 § 2 pkt 2 k.p.), dbania o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) czy przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.).

Zaznaczyć w tym miejscu należy, że obowiązek udowodnienia przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika spoczywa na pracodawcy zgodnie z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

W ocenie Sądu pozwana nie udowodniła, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia było uzasadnione. Powódka nie dopuściła się bowiem zarzucanego przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Ze zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego wynika, że powódka pozostawała zatrudniona u pozwanej na stanowisku kierownika działu logistyki i administracji. Do zadań powódki na ww. stanowisku należało m.in. kierowanie bezpośrednio lub przez innych personelem gospodarczym, sprzątającym, administracyjnym, centrali telefonicznej, magazynu, nadzorowanie pracowników lub bezpośrednich wykonawców realizujących prace porządkowe, kontrola wykonywanych prac, organizowanie i kierowanie sekcją w zakresie zaopatrzenia poszczególnych komórek szpitala w materiały, sprzęt, narzędzia, odzież, środki czystości i inne towary niezbędne do funkcjonowania szpitala.

W oświadczeniu o rozwiązaniu z powodką umowy o pracę bez wypowiedzenia pozwana wskazała na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków służbowych i utratę zaufania do powodki. Jako przykłady powyższego wskazała niewywiązywanie się powodki z powierzonych obowiązków, tj. kierowanie w sposób nieprawidłowy sekcją zaopatrzenia oraz nienadzorowanie pracownika magazynu, niewykonanie inwentaryzacji pozostałych w magazynie towarów, niezwyfikowanie stanu magazynu, niezorganizowanie procesu zaopatrywania komórek szpitala w niezbędne materiały, prawidłowe i zgodne z przepisami gospodarowanie majątkiem szpitala, dopuszczenie do sytuacji, w której do i z magazynu bez żadnego nadzoru przyjmowane i wydawane były towary w sposób niezgodny z obowiązującymi przepisami, brak woli czy chęci współpracy w wyjaśnieniu sytuacji, która wydarzyła się w magazynie oraz ustalenia i wyjaśnienia różnic inwentaryzacyjnych, opóźnienia w dokonywaniu oklejania środków trwałych, brak inicjatywy w kierunku poprawy, niezawiadomienie pracodawcy i współpracowników o udaniu się na zwolnienie lekarskie od dnia 12 sierpnia 2020 r.

W ocenie Sądu w świetle zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego uznać należało, że pozwana w toku postępowania nie wykazała, aby którakolwiek z podniesionych przez nią przyczyn rozwiązania umowy z powodką okazała się zarówno rzeczywista. Nie sposób bowiem uznać, by powodka nie dopełniła, umyślnie lub niedbale w stopniu rażącym, jakiegokolwiek ciężącego na niej obowiązku pracowniczego.

W pierwszej kolejności należało wskazać, że praca magazynu, odnośnie którego koncentrowały się w znacznej mierze zarzuty postawione powodce, organizowana była nie przez powodkę, a przez inne zatrudnione u pozwanego osoby. Przez lata osobą kierującą magazynem był samodzielny i nie posiadający zastępcy magazynier. Zadania powodki w tym okresie sprowadzały się jedynie do jego nadzorowania, nie zaś do kierowania jego pracą i jej bieżącego rozplanowywania. Magazynier sam przyjmował towar, prowadził ewidencje przychodów, rozchodów, wprowadzał do systemu faktury. Co istotne – magazynier, zgodnie z ustalonym przez pracodawcę porządkiem, raportował do działu finansowego, a nie do powodki. Miesięczną dokumentację magazynier przekazywał do księgowości. Co więcej – magazynier nie miał zastępcy i był wyłącznie materialnie odpowiedzialny za magazyn. Z ustalonego w sprawie materiału dowodowego wynikało, że przed pandemią powodka sprawowała ogólny nadzór nad magazynem i prowadziła osobiste kontrole nad magazynierem i magazynem. W razie nieobecności magazyniera albo z wyprzedzeniem doposażano oddziały, bądź jeśli trzeba było pilnie wejść do magazynu, to wówczas M. G. papierowo wypisywała rzeczy potrzebne z tych, które były na magazynie, w razie konieczności bezpośrednio zamawiano na oddział brakujący sprzęt. Podkreślić należy, że powodka nie uczestniczyła w codziennej pracy magazyniera, nie znała stosowanego przez niego oprogramowania i nie była z niego przeszkolona, nie wiedziała, jakie rozliczenia następowały między księgowością a magazynem i nie było to od niej wymagane, i nigdy nie miała dostępu do systemu magazynowego. Magazynier sam decydował również o tym, jak ewidencjonuje towary, posługiwał się swoim nazwnictwem, którego inne osoby nie znały.

Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynikało, że problemy z magazynem nasiliły się po odejściu magazyniera, co nałożyło się z nieobecnością powodki w pracy i pierwszym okresem lockdownu spowodowanego pandemią.

Z zeznań świadków przesłuchanych w niniejszej sprawie wynikało, że po ogłoszeniu szpitala jednoimiennym magazynier P. S. oświadczył, iż nie będzie pracował w szpitalu w czasie pandemii i od 13 marca 2020 r. do 10 kwietnia 2020 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim. W tym czasie powodka również przebywała na zwolnieniu lekarskim. Na ten okres zastępca dyrektora J. M. zarządził ostatecznie o delegowaniu osób z działu fizjoterapii, aby szpital mógł działać. Osoby te nie znały jednakże programu magazynowego i miały prowadzić zeszyt, z którego dane miały być później wprowadzone do systemu. Na podstawie zapisów z zeszytu zostały sporządzone zestawienia zbiorcze RW, które zostały podpisane przez J. M.. Po zwolnieniu z pracy magazyniera, który nie miał swojego zastępcy, komisyjnie wchodziło do magazynu i spisywano środki, które zabrano w zeszycie, a księgowość czytywała dane z komputera. Natomiast osoby, które zabierały towar spisywały dokument. O zasadach pracy magazynu podczas przebywania przez magazyniera na zwolnieniu lekarskim i po jego zwolnieniu z pracy, nie decydowała zatem powodka.

W ocenie Sądu biorąc powyższe pod uwagę brak było podstaw do zarzucania powodce kierowania w sposób nieprawidłowy sekcją zaopatrzenia oraz nienadzorowania pracownika magazynu, niezorganizowania procesu

zaopatrywania komórek szpitala w niezbędne materiały, prawidłowe i zgodne z przepisami gospodarowanie majątkiem szpitala czy dopuszczenia do sytuacji, w której do i z magazynu bez żadnego nadzoru przyjmowane i wydawane były towary w sposób niezgodny z obowiązującymi przepisami. Jak wynikało z ustalonego w sprawie stanu faktycznego, magazynier był jeden, pracował samodzielnie, nie miał zastępcy. Ponadto pracował on na systemie komputerowym, na którym tylko on potrafił pracować, przy czym używał własnego nazwnictwa, co spowodowało w późniejszym czasie problemy przy inwentaryzacji. Co więcej, powódka w ogóle nie miała wpływu na to, co się działo na magazynie – zwolnienie lekarskie magazyniera przypadło w okresie jej zwolnienia lekarskiego, nie miała ona świadomości, co się dzieje w pracy. Natomiast za dopuszczenie do pracy na magazynie nieprzeszkolonych do tego i niedoświadczonych w tym zakresie pracowników odpowiadał dyrektor M., a nie powódka.

W ocenie Sądu również prawdziwość zarzutu dotyczącego niewykonania przez powódkę inwentaryzacji pozostałych w magazynie towarów, niezwyfikowania stanu magazynu po odejściu magazyniera, braku woli czy chęci współpracy w wyjaśnieniu sytuacji, która wydarzyła się w magazynie oraz ustalenia i wyjaśnienia różnic inwentaryzacyjnych, również nie została przez pozwaną wykazana.

Ze zebranego w sprawie materiału dowodowego wynikało, że po powrocie powódki ze zwolnienia lekarskiego pod koniec kwietnia zadecydowała ona o przeprowadzeniu w magazynie inwentaryzacji. Sama wprost wskazała, że nie otrzymała polecenia czy zgody dyrektora na jej dokonanie. Jak się okazało, księgowość z tego względu nie przyjęła protokołu inwentaryzacji, przez co uznano, że inwentaryzacji nie przeprowadzono.

W ocenie Sądu uznać należało, że istotnie powódka inwentaryzację przeprowadziła, nawet jeśli nie dopełniła wszystkich formalnych obowiązków w postaci uzyskania zgody dyrektora. W ocenie Sądu tego rodzaju naruszenie – nawet jeśli by przypisać nie może skutkować zwolnieniem w trybie dyscyplinarnym. Jeżeli bowiem została podjęta próba inwentaryzacji i uporządkowania spraw magazynu, to powódka winna uzyskać w tym zakresie wsparcie przełożonego i pozostałych pracowników, w szczególności działu księgowości. Zamiast zaś ratować sytuację - wydać brakującą zgodę, albo wydać zlecenie na kolejną inwentaryzację - strona pozwana z uwagi na brak zgody dyrektora na inwentaryzację przeprowadzoną przez powódkę, obarczyła całą winą za nieprawidłowości, które wyniknęły przyjętej u pozwanej organizacji pracy i związanych z nią oraz pandemią, licznych problemów szpitala, wyłącznie powódkę.

Ponadto, w ocenie Sądu nie można było uznać że powódka wykazała brak chęci współpracy w wyjaśnieniu sytuacji na magazynie. Jak wynikało bowiem z zebranego materiału dowodowego, pismem z dnia 28 lipca 2020 r. A. S. (2) przekazała powódce zestawienie różnic inwentaryzacyjnych na dzień 28 lipca 2020 r., dotyczące spisu z natury przeprowadzonego w dniach 15 - 16 lipca 2020 r. w magazynie gospodarczym oraz poprosiła powódkę o wyjaśnienie niedoborów i nadwyżek w terminie do 30 lipca 2020 r., przy czym zestawienie zawierało 370 pozycji. Mimo tak krótkiego czasu, powódka pismem z dnia 30 lipca 2020 r. przekazała wyjaśnienie niedoborów i nadwyżek inwentaryzacyjnych według swojej wiedzy. Następnie pismem z 10 sierpnia 2020 r. A. S. (2) oraz osoby sporządzające zestawienie różnic inwentaryzacyjnych zwróciły się do powódki o udzielenie dokładnych wyjaśnień w zakresie ujawnionych różnic inwentaryzacyjnych w terminie do dnia 18 sierpnia 2020 r. Z kolei mailem z dnia 11 sierpnia 2020 r. wysłanym o godz. 8:51 główna księgowa R. O. poinformowała powódkę, iż tego dnia do godz. 12:00 oczekuje na pismo, które zostało wczoraj przekazane powódce przez A. S. (2). W odpowiedzi powódka poinformowała R. O., iż nie ma możliwości ustosunkowania się do zarzutów i wyjaśnienia wszystkich kwestii w nim zawartych w tak krótkim czasie.

W ocenie Sądu powódka udzieliła podstawowych wyjaśnień, ustosunkowała się do nich w możliwym dla niej czasie. Domaganie się natomiast dokładniejszych i rozbudowanych wyjaśnień w tak krótkim terminie, jaki został powódce wyznaczony było niewykonalne i trudno doszukiwać się tutaj jakiegokolwiek zaniedbania czy naruszenia po stronie powódki. Na marginesie wskazać należy, że pracodawca powinien zareagować na zasługującą na dezaprobatę praktykę wymagania przez jednych pracowników od drugich składania wyjaśnień dotyczących skomplikowanych, obszernych kwestii, w tak krótkim terminie, a także na praktykę skracania udzielonego pierwotnie 7-8 dniowego terminu do terminu kilkugodzinnego, bez żadnego wyjaśnienia przyczyn tej zmiany.

W ocenie Sądu również opóźnienia i problemy w dokonywaniu oklejania środków trwałych nie wynikały z wyłącznej winy powódki i nie można było w ocenie Sądu przypisać jej za to odpowiedzialności i przyjąć, że ich przyczyną było umyślne niewykonanie lub rażąco niedbałe wykonanie przez powódkę jakichkolwiek obowiązków. Jak wynikało z ustalonego w sprawie stanu faktycznego, podstawowym problemem w procesie oklejania, który przypadł na czas pandemii koronawirusa był brak załogi, problemy z poruszaniem się po szpitalu, obawy o życie i zdrowie ze strony podwładnych powódki, które w świetle ówczesnej wiedzy z pierwszej połowy 2020 r., w świetle podejmowanych wówczas powszechnie środków ostrożności, były całkowicie uzasadnione, szczególnie w przypadku osób cierpiących – jak podwładne powódki - na długotrwałe schorzenia. W szpitalu nie było kompleksowej wiedzy na temat bezpieczeństwa pracy na poszczególnych oddziałach. Dostęp do środków ochronnych był ograniczony. Wielu pracowników przebywało na zwolnieniach lekarskich. Pracownikom, którzy pozostali w pracy, nie udostępniono kombinezonów ochronnych. Księgowość odizolowała się od pozostałych pracowników. W tym samym czasie od powódki i podległych jej pracownic wymagano kontynuowania oklejania i przemieszczania się po całym szpitalu.

Ponadto, od początku nie wprowadzono jasnych zasad oklejania. Dopiero z czasem ustalono, jakie środki mają być oklejane. Występowały również techniczne problemy z naklejkami, których wykonanie było czasochłonne, drukarnia potrzebowała czasu na ich wykonanie.

Szczególnego podkreślenia wymaga, że proces oklejania środków w pozwanym szpitalu trwał jeszcze w czasie zamknięcia rozprawy, pomimo upływu ponad 2 lat od zwolnienia powódki z pracy. Z pewnością zatem przyczyną niewykonania zadania oklejania nie było postępowanie powódki.

Z ustalonego stanu faktycznego wynikało, że to przede wszystkim wieloletnia, niedoskonała organizacja pracy w szpitalu, na którą nałożyły się problemy wynikające z pandemii (chaos, braki personelu) spowodowała, że niektóre obszary pracy nie funkcjonowały u pozwanej w pełni prawidłowo, a realizacja zadań mogła w niektórych obszarach przebiegać sprawniej. Po pierwsze jednak pozwanemu szpitalowi nie udało się wykazać, by rzeczywiście powódka przy wykazaniu dodatkowej inicjatywy mogła te procesy usprawnić w stopniu znacznym, organizacja pracy szpitala i jego problemy kadrowe były bowiem czynnikami, na które powódka nie miała wpływu. Po wtóre – sam brak inicjatywy nie może być podstawą dyscyplinarnego zwolnienia. Po trzecie zaś z całą pewnością opisane w piśmie o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym z pewnością nie wynikały z ciężkiego naruszenia jakichkolwiek obowiązków pracowniczych przez powódkę.

W ocenie Sądu nieobecność powódki w pracy i zarzucane jej niezawiadomienie pracodawcy i współpracowników o udaniu się na zwolnienie lekarskie od dnia 12 sierpnia 2020 r., również nie mogły stanowić podstawy dyscyplinarnego zwolnienia powódki.

Zgodne z § ust. 2 zd. 1 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, w razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest zobowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie swej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy.

Z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynikało, że od dnia 12 sierpnia 2020 r. do 9 września 2020 r. powódce wystawiono zaświadczenie lekarskie. W dniu 13 sierpnia 2020 r. A. M. zadzwoniła do powódki, która przekazała jej, że od dnia 12 sierpnia 2020 r. przebywa na zwolnieniu lekarskim.

Z powyższego wynika zatem, że już w dniu 13 sierpnia 2020 r. pozwana miała wiedzę o nieobecności powódki w pracy. Ponadto, u pozwanej funkcjonowała ustalona procedura zastępstw. Podkreślić należy, że w niniejszej sprawie bez znaczenia pozostawała okoliczność, z czyjej inicjatywy nastąpił telefon, ważnym było, że już 13 sierpnia pozwana wiedziała, jakie były przyczyny nieobecności powódki w pracy od dnia 12 sierpnia. Nie można zatem uznać, że powyższe okoliczności uzasadniały dyscyplinarne zwolnienie powódki z pracy.

Powódka powinna zawiadomić o nieobecności swojego pracodawcę, bez względu na to, czy zwolnienie lekarskie zostanie wysłane do niego elektronicznie. Samo wykonanie telefonu celem skontaktowania się z dyrektorem lub jego zastępcą, bez poinformowania kadr, i w okoliczności, gdy powódka nie przekazała przełożonemu informacji o nieobecności, nie jest wystarczające. Jednakże w sytuacji, gdy powódka przekazała informację o swojej nieobecności na skutek telefonu pracownika pozwanej w dniu 13.08.2022.r, nie zachodzą podstawy do dyscyplinarnego zwolnienia jej z pracy, na przekazanie informacji zgodnie z obowiązującymi przepisami, miała bowiem 2 dni.

Nieprzekazanie przez powódkę informacji jej podwładnym nie może zaś zostać spenalizowane dyscyplinarnym zwolnieniem, w szczególności w sytuacji, gdy – jak wskazywała strona pozwana – u pozwanej istniał formalny system zastępstw. Powódka podniosła, że nie zna okazanego przez pozwaną dokumentu, jednak przyznała, że osoba w nim wskazana zawsze ją zastępowała.

W świetle powyższego w ocenie Sądu zachowanie powódki nie stanowiło ciężkiego naruszenia przez nią podstawowych obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia nie było zatem uzasadnione. Powódka nie naruszyła żadnego z podstawowych obowiązków pracowniczych w sposób ciężki czy rażący.

Ustalając stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd działał w oparciu o zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy wskazany w treści uzasadnienia, tj. o dowody z dokumentów, których wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości stron ani Sądu, a także z dowodu z zeznań świadków w niniejszej sprawie, gdyż były wiarygodne, spójne i logiczne. Na podstawie art. 235² § 1 pkt 2 k.p.c. Sąd pominął dowody z korespondencji powódki z A. C., M. M. (1) oraz R. O., za wyjątkiem dokumentów załączonych do akt sprawy, korespondencję wnioskowaną przez powódkę oraz dowód z opinii biegłego grafologa jako zbędne dla rozstrzygnięcia. Ponadto, Sąd dał pełną wiarę wyjaśnieniom powódki uznając je za logiczne, kompletne, konsekwentne i w pełni korespondujące z pozostałym zgromadzonym materiałem dowodowym. Dowód z przesłuchania strony pozwanej zgodnie z wnioskiem pozwanej Sąd pominął.

Mając powyższe na uwadze, Sąd w **punkcie I** sentencji wyroku zasądził na rzecz powódki od pozwanej kwotę 18.000,00 zł brutto z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 3 marca 2021 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Orzeczenie o odsetkach Sąd oparł o art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., biorąc pod uwagę fakt, iż pozew został doręczony stronie pozwanej w dniu 2 marca 2021 r. Zatem odsetki są należne powódce od dnia kolejnego tj. 3 marca 2021 r.

W związku z tym, że powódka wносиła o zasądzenie odsetek od dnia wniesienia pozwu, powództwo w tej części podlegało oddaleniu, o czym Sąd orzekł w **punkcie II** sentencji wyroku.

Orzeczenie o kosztach postępowania, zawarte w **punkcie III sentencji wyroku**, Sąd oparł na treści przepisu art. 98 k.p.c. uwzględniając w tym zakresie fakt, iż powództwo co do zasady zostało uwzględnione, powódkę należało uznać za stronę wygrywającą w całości, zaś na koszty poniesione przez nią złożyło się wynagrodzenie pełnomocnika procesowego w wysokości 180,00 zł ustalone zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz.U. 2018 poz. 300) w **punkcie IV** sentencji wyroku Sąd nakazał stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.000,00 zł tytułem kosztów postępowania, na które to koszty składała się opłata od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona na podstawie ustawy, ustalona na podstawie art. 13 ust. 1 pkt 7 ww. ustawy.

W **punkcie V** sentencji wyroku, Sąd, na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności co do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki, tj. do kwoty 8.100,00 zł.

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.