

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 4 października 2017r. D. J. domagała się zasądzenia na swoją rzecz od pozwanego pracodawcy W. P. – (...) Centrum (...) w S.:

- kwoty 17 820 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę,
- kwoty 11 880 zł tytułem odprawy w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. (k. 2 -6, k. 76)

Powódka kwestionowała prawdziwość przyczyny wskazanej w oświadczeniu pracodawcy w podnosząc, iż w istocie rozwiązanie umowy warunkowane było likwidacją stanowiska jej pracy, a przypisywane jej działania polegające na nawiązaniu współpracy z podmiotem zewnętrznym w kwestii użytkowania audiometru oraz brak samodzielności w sprawach kadrowych kierowanej przez nią przychodni, nie miały miejsca, podobnie jak niewłaściwa organizacja pracy czy brak umiejętności zachowania prawidłowych relacji z kadrą kierowniczą.

Pozwany W. – (...) Centrum (...) w S. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie na swoją rzecz kosztów postępowania, przedstawiając obszerną argumentację co do prawdziwości i zasadności przyczyn wypowiedzenia i podkreślając iż zmiany w strukturze organizacyjnej zakładu, do których w istocie doszło, nie miały wpływu na decyzję o zakończeniu stosunku pracy z powódką.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny.

Strony pozostawały w stosunku pracy od 1 grudnia 2009r., w tym od 1 marca 2010r. w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony.

D. J. zajmowała stanowisko kierownika Zespołu Przychodni (...).

Niesporne, nadto umowy o pracę – k. 3 i 14 w cz. B akt osobowych powódki (także 7v i 8v akt sprawy)

Powódka bezpośrednio podlegała zastępcy dyrektora ds. lecznictwa.

Niesporne, nadto karta stanowiskowa – k. 55 i nast. cz. B akt osobowych powódki

Była to przychodnia nr 5 mieszcząca się przy ulicy (...) w S.. W przychodni przy ul. (...) w S. były m.in. przeprowadzane badania słuchu z użyciem aparatu audiometrycznego należącego do W. P. – (...) Centrum (...) w S. (dalej (...)). Już w 2016r. drukarka podłączona do tego aparatu nie działała prawidłowo z uwagi na wyłamanie elementu odbijającego zaczep klapki. Pracownik działu informatycznego, którego informowano o powtarzających się awariach, pokazał personelowi obsługującemu audiometr, że po ręcznym pociągnięciu zaczepu drukarka zamyka się i działa sprawnie. Jako, że dochodziło do zacięcia się papieru, drukarkę wymieniono. Od tego czasu do działu informatyki nie zgłoszono żadnych problemów z funkcjonowaniem zarówno audiometru, jak i drukarki.

Dowód: notatka służbowa z dnia 22.08.2017r. k. 149, zeznania świadka T. M. (zapis skrócony k. 360-361), zeznania świadka G. K. (1) (zapis skrócony k. 372-373)

W 2017r. D. J. niezadowolona z działania urządzenia zleciła przeprowadzanie badań audiometrycznych podmiotowi zewnętrznemu świadczącemu usługi z zakresu zaaparowania słuchowego, funkcjonującemu w tym samym budynku, co kierowana przez powódkę przychodnia. Badania miały być wykonywane nieodpłatnie. Zlecenie to nie zostało sformalizowane (ujęte na piśmie). Powódka nie poinformowała też o nim wcześniej dyrekcji (...), choć taka informacja

miała znaczenie z uwagi na dofinansowanie działalności pracodawcy ze środków publicznych, konieczność rozliczania się z tych środków oraz obowiązek zgłoszenia każdego podwykonawcy do Narodowego Funduszu Zdrowia.

Ostatecznie do wykonania badań przez podmiot zewnętrzny nie doszło. W okresie zbliżonym do zlecenia osoby przeprowadzające badania korzystały z urlopu, zaś krótko później realizacja zlecenia uniemożliwiła dyrekcja pozwanej. Weszła ona w posiadanie wiedzy o zleceniu, gdyż w dniu 17 sierpnia 2017r. powódka na spotkaniu służbowym poinformowała o swojej decyzji m.in. P. A. zastępcę dyrektora (...) wskazując przy okazji na możliwość zakupu w przyszłości wykorzystywanego do badań sprzętu za symboliczną cenę. Jeszcze w czasie spotkania, gdy P. A. zażądał zaprzestania badań i dociekał podstawy działań powódki, ta zaczęła negocjować ostateczność podjętej decyzji wskazując, iż jest dopiero w trakcie negocjacji z podmiotem zewnętrznym. P. A. zażądał jednak od podwładnej wyjaśnień i przesłania pisma informującego o uszkodzeniu audiometru wraz z propozycjami rozwiązania problemu. W odpowiedzi, D. J. dzień później na piśmie, podała, iż żadna decyzja w sprawie wykonywania badań audiometrycznych przez firmę zewnętrzną nie została podjęta, a prowadzenie rozmów w tej sprawie warunkowane było stanem audiometru. Nadto powódka wskazała na uzyskanie w okresie sprzed 17 sierpnia 2017r. ofert zakupu nowego aparatu, gdyż awarie drukarki i brak możliwości jej wymiany (potwierdzony przez informatyków) rodzą konieczność wymiany całego urządzenia.

Dowód: notatka służbowa k. 100, przesłuchanie M. P. (1) za stronę pozwaną k. 352, 384, zeznania świadka P. A. (zapis skrócony k. 357-358), zeznania świadka G. K. (1) (zapis skrócony k. 372-373), zeznania świadka E. L. k. 352, zeznania świadka G. K. (2) (zapis skrócony k. 358-359), regulamin organizacyjny k. 23-43, pismo z dnia 17.08.2017r. k. 44, pismo powódki z dnia 18.08.2017r. k. 45, korespondencja e- mail z załącznikami – k. 101 – 134

W dniu 21 sierpnia 2017r. pracownik działu informatyki sprawdził działanie podłączonej do audiometru drukarki i po zamknięciu klapki nie stwierdził żadnych nieprawidłowości. Sam audiometr działa do chwili obecnej.

Dowód: notatka służbowa z dnia 22.08.2017r. k. 149, zeznania świadka H. R. k. 352, zeznania świadka T. M. (zapis skrócony k. 360)

Działania powódki – najpierw zlecenie bez zgody dyrekcji pozwanego prowadzenia badań podmiotowi trzeciemu, a potem zaprzeczanie dokonaniu takiego zlecenia nie były pierwszymi budzącymi niezadowolone przełożonych.

W 2016r. powódka, bez wiedzy dyrektor (...) M. P. (1) i bez uzgodnień z pracownikami kadr, zleciła E. K. (1) (sprzątacze zatrudnionej u pozwanej, ale świadczącej pracę w innej przychodni) sprzątanie pomieszczeń w placówce przy ul.3 maja w okresie 3 sierpnia 2016r. - 2 września 2016r., w efekcie czego wymieniona wypracowała godziny nadliczbowe.

W tym wypadku powódkę ukarano karą porządkową upomnienia.

Dowód: pismo z dnia 19.08.2016r. k. 150-151, pismo z dnia 05.09.2016r. k. 208., pismo z dnia 22.09.2016r. k. 209, przesłuchanie M. P. (1) za stronę pozwaną k.352, 384, zeznania świadka E. K. (1) (zapis skrócony k. 371-372)

Pracodawca miał również do powódki zastrzeżenia co do prawidłowości działania w związku z remontem budynku, w którym mieściła się kierowana przez nią przychodnia, należącego do (...) S.A. D. J. nie zawiadomiła bowiem dyrekcji o planowanym remoncie, gdy została o nim poinformowana w grudniu 2016r. przez wynajmującego. Wynajmujący przekazał pismo powódce, choć w umowie najmu jako adres korespondencyjny był podany adres placówki przy ul. (...). O pracach remontowych w budynku przychodni pracodawca dowiedział się dopiero w 2017r. z mediów, po skargach pacjentów na uciążliwość remontu.

W tym wypadku powódkę ukarano naganą.

Dowód: pismo z dnia 21.12.2016r. k. 153, pismo z dnia 21.02.2017r. k. 154, pismo z dnia 07.03.2017r. k. 204, pismo z dnia 24.02.2017r. k. 205, przesłuchanie M. P. (1) za stronę pozwaną k. 352, 384, zeznania świadka E. L. k. 352, pismo z dnia 29.07.2019r. k. 347 wraz z listą najemców k. 348-350, przesłuchanie powódki (zapis skrócony k.355-356 i

383-384), zeznania świadka P. A. (zapis skrócony k. 357-358), zeznania świadka G. K. (2) (zapis skrócony k. 358-359), zeznania świadka R. S. (zapis skrócony k. 359-360)

W lutym 2017r. M. P. (2), dyrektor (...), w odpowiedzi na powtarzające się zgłoszenia D. J. co do problemów kadrowych w przychodni nr 5, zaleciła jej właściwą ocenę stanu zatrudnienia, zdefiniowanie rzeczywistych problemów kadrowych i odpowiednią organizację pracy, wskazując, że miesięczna ilość faktur (43) w przychodni nie uzasadnia zwiększania zatrudnienia, lecz usprawnienie organizacji pracę. Zaleciła jej również wskazanie, czy zastosowała się do zaleceń kontroli w zakresie „Oceny efektywności wykorzystania czasu pracy na podstawie fotografii dnia pracy”, które wykazały, iż w przychodni kierowanej przez powódkę ma miejsce wysoki współczynnik przerw w pracy, nie dochodzi do efektywnego wykorzystania czasu pracy przez pracowników na skutek nieprawidłowej organizacji, nadto zdarza się późniejsze przychodzenie i wcześniejsze opuszczanie miejsca pracy przez adresatkę pisma. Dyrektorka uważała, iż w sytuacji braków kadrowych powódka, jak pozostali kierownicy przychodni w ramach przyjętej praktyki, powinna samodzielnie ustalać możliwość czasowego przeniesienia pracownika z innej przychodni, zamiast każdorazowo wnioskować o zatrudnienie nowej osoby.

Powódka, w odpowiedzi, wdała się w polemikę, zaznaczając, iż nie jest odpowiedzialna za właściwą ocenę zatrudnienia i definiowanie problemów kadrowych. Przywołaną kontrolę oceniła jako tendencyjną i merytorycznie niezgodną.

Dowód: pismo z dnia 07.02.2017r. k. 46, pismo z dnia 17.02.2017r. k. 47, pismo z dnia 16.02.2017r. wraz z załącznikiem k. 48-49, pismo z dnia 07.03.2017r. k. 50, pismo z dnia 19.08.2016r. k. 150-151, notatka z dnia 19.09.2016r. k. 152, protokół kontroli nr (...) k. 155-169v., pismo z dnia 28.02.2017r. k. 206-207, pismo z dnia 26.08.2017r. wraz z załącznikami k. 210-217, pismo z dnia 16.09.2016r. k. 221, e-mail k. 224, pismo z dnia 13.09.2016r. k. 225, pismo z dnia 12.09.2016r. k. 226, zeznania świadka E. L. k. 352, zeznania świadka H. R. k. 352, przesłuchanie powódki (zapis skrócony k.355-356, 383 – 384)

W dniu 15 września 2017r. pracodawca złożył powódce pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazując jako przyczyny swojej decyzji: utratę zaufania do pracownika, niewłaściwą organizację pracy oraz brak umiejętności zachowania prawidłowych relacji z kadrą kierowniczą i współpracownikami. W wypowiedzeniu wskazano na przekazanie przez powódkę na spotkaniu służbowym w dniu 17 sierpnia 2017r. informacji o uszkodzeniu znajdującego się na stanie przychodni audiometru i przeprowadzaniu wskutek powyższego, nieodpłatnie badań audiometrycznych przez firmę zewnętrzną zlokalizowaną w tym samym, co przychodnia, budynku, która to firma zainteresowana jest sprzedażą urządzenia po trzech latach za złotówkę. Odwołując się do powyższego pracodawca zauważył, iż powódka nie tylko nie zgłosiła w należyty sposób, na piśmie, awarii urządzenia dyrekcji (...), ale także bez zgody i wiedzy tej dyrekcji oraz bez stosownej umowy poleciła zewnętrznej firmie wykonywanie usług medycznych na rzecz pracodawcy. Wypowiadający umowę wskazał nadto, iż pracownica zaprzeczyła w piśmie z dnia 18 sierpnia 2017r. swoim ustnym twierdzeniom w przedmiocie zlecenia badań, wskazując na prowadzenie dopiero rozmów w tej sprawie i informowanie o awarii działu informatyki. Jednak dział ten jako datę zgłoszenia awarii wskazał dopiero 17 sierpnia 2018r. przyznając, że rok wcześniej występował problem z awarią drukarki do urządzenia, ale pracownicy zostali poinstruowani, jak postępować, by ta działała. Bezpośrednia kontrola w dniu 21 sierpnia 2017r. nie potwierdziła awarii sprzętu.

Powyższe okoliczności spowodowały, jak wskazano w wypowiedzeniu, utratę zaufania do powódki jako pracownika, albowiem:

1. nie poinformowała w należyty sposób pracodawcy o uszkodzeniu urządzenia,
2. bez zgody i wiedzy dyrekcji (...) i stosownej umowy poleciła zewnętrznej firmie wykonywanie usług medycznych na rzecz (...),
3. w piśmie z dnia 18 sierpnia 2017r. wyparła się zlecenia badań, wbrew swoim pierwotnym twierdzeniom, wreszcie zaś

4. wskazała na zgłaszanie działowi informatyki uszkodzenia urządzenia, choć nie miało to miejsca.

Pracodawca podkreślił także, iż brak prawidłowego zgłoszenia uszkodzenia urządzenia oraz podejmowanie działań na własną rękę świadczy o niewłaściwej organizacji pracy i stanowi naruszenie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy. Na brak umiejętności organizacji pracy i samodzielnego rozwiązywania problemów wskazują także fakty „zasypywania” pracodawcy licznymi pismami, w których powódka oczekuje rozwiązania problemu od dyrektora nie podejmując samodzielnie żadnych działań np. w sprawie sprzątania, spraw personalnych.

Dalej zaznaczono, iż pracownica nie poinformowała dyrektora pozwanego o piśmie (...) S.A. Oddział Gospodarowania (...) w P. z dnia 21 grudnia 2016r., dotyczącym prac remontowych przychodni, której jest kierownikiem oraz później o skali utrudnień w funkcjonowaniu przychodni związanych z prowadzonym przez wynajmującego remontem, a także zaniechała działań związanych ze zminimalizowaniem skutków tego remontu.

Dodatkowo, pracodawca wskazał, iż poza brakiem umiejętności organizacyjnych, powódka nie wykazuje umiejętności zachowania prawidłowych relacji zarówno z przełożonymi, jak i współpracownikami.

Jak podkreślono, zaufanie nabiera szczególnego znaczenia w przypadku osób zajmujących stanowiska pracy wysoko usytuowane w strukturze organizacyjnej zakładu pracy albo zaliczane do kategorii kierowniczych lub szczególnie odpowiedzialnych. Prawidłowe funkcjonowanie zakładu pracy wymaga bowiem stałej współpracy osób piastujących takie stanowiska z pracodawcą, lojalność staje się natomiast jedną z najistotniejszych cech tej współpracy.

Na koniec pracodawca, powołując się na ukaranie powódki we wrześniu 2016r. upomnieniem za dopuszczenie do płatnego świadczenia usług sprzątania przychodni bez uzgodnienia z dyrektorem (...), wskazał, że powódka wiedziała, iż nie może bez zgody i wiedzy dyrektora zlecać wykonywania usług na rzecz pozwanego.

Dowód: oświadczenie o wypowiedzeniu k. 56 i nast. cz. B akt osobowych powódki (k. 53-55)

W okresie wypowiedzenia pracodawca powierzył powódce stanowisko starszej pielęgniarki z zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenia wypowiedzykowego.

Niesporne, nadto powierzenie – k. 57 cz. B akt osobowych powódki (k.56 akt sprawy)

Wypowiedzenie poprzedzała konsultacja związkowa.

Niesporne, nadto zawiadomienia organizacji związkowych – k. 91 - 99

Jeszcze przed wypowiedzeniem powódce umowy o pracę pracodawca planował zmiany w swojej strukturze organizacyjnej polegające na połączeniu dwóch przychodni (nr 5 przy ul. (...) w S. i przy ulicy (...) w S.) i przeniesieniu ich do nowego budynku przy ulicy (...). Wówczas pracodawca nie określił który z dotychczasowych kierowników łączonych przychodni zajmie nowe stanowisko, przy czym M. P. (1) rozważała powierzenie powódce stanowiska kierownika bądź zastępcy. Powódka wiedziała o planowanych zmianach organizacyjnych.

Do przeniesienia (choć nie w zakresie wszystkich poradni) doszło w lipcu 2018r.

W nowej przychodni przy ulicy (...) w S. są stanowiska kierownika zespołu, zastępcy oraz osoby do pełnienia funkcji administracyjnych.

Po zakończeniu stosunku pracy z powódką jej obowiązki zostały podzielone pomiędzy pracowników przychodni nr 5 przy ulicy (...) w S..

Dowód: statut (...) k. 9-18, 180 – 182, uchwała nr 976/17 Zarządu Województwa (...) z dnia 20.06.2017r. k. 19-22, protokół z dnia 12.07.2017r. k. 170 – 175, pismo z dnia 12.07.2017r. k. 179-180 wraz z załącznikiem k. 172-175, protokół

z dnia 03.08.2017r. k. 176-179, statut k. 180-184, przesłuchanie M. P. (1) za stronę pozwaną (352, 384), zeznania świadka H. R. k. 352, zeznania świadka P. A. (zapis skrócony k. 357-358), zeznania świadka G. K. k. 372-373

Sąd zważył, co następuje.

Powództwo okazało się nieuzasadnione.

Powódka roszczenie odszkodowawcze wywodziła z art. 45 § 1 k.p. W myśl tego przepisu w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony 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.

D. J. powoływała się na zbyt ogólne sformułowanie przyczyn wypowiedzenia, przede wszystkim jednak na ich nieprawdziwość.

Przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie jej zasadności (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2001 r. I PKN 370/00, OSNP 2003/3/65). Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa - art. 30 § 4 k.p., natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i weryfikowalnym podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za niezasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Sprostanie przez pracodawcę wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega na wskazaniu przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618). Z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, gdyż to on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma zatem miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia albo gdy jest ona niedostatecznie konkretna, przez co niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna.

Wypowiedzenie złożone powódce w niniejszej sprawie na wstępie wymieniało kilka różnych przyczyn, a to utratę zaufania do pracownika, niewłaściwą organizację pracy oraz brak umiejętności zachowania prawidłowych relacji z kadrą kierowniczą i współpracownikami. Gdyby pracodawca poprzestał na takim oznaczeniu powodów podjęcia decyzji o rozwiązaniu umowy, zarzut niesprecyzowania przyczyn wypowiedzenia należałoby uznać za trafny. Wskazany zapis stanowił jednak jedynie wstęp do przybliżenia pracownicy powodów rozwiązania umowy, wśród których szczególnie uwypuklona została kwestia związana ze zleceniem badań audiometrycznych podmiotowi zewnętrznemu i dalej z zaprzeczaniem przez powódkę podjęciu działań w tym zakresie wobec stwierdzenia niezadowolenia pracodawcy. Bardzo obszerne opisanie aktywności powódki na polu zlecenia badań audiometrycznych innemu podmiotowi oraz jej reakcji na zastrzeżenia pracodawcy, wreszcie zaś wypunktowanie nieprawidłowości pracownicy w tym zakresie ze wskazaniem, iż to one powodują utratę zaufania, nie pozostawia żadnych wątpliwości co do motywów decyzji pracodawcy. Kolejne kwestie, a to zaniechania pozostające w związku z remontem przychodni, „zasypowanie” pracodawcę pismami w sprawach, które kierownik przychodni powinna samodzielnie rozwiązać, nieumiejętność zachowania prawidłowych relacji z przełożonymi i współpracownikami, zaznaczone były jedynie dodatkowo i jak się wydaje na potrzeby podkreślenia, że zdarzenie skutkujące ostatecznie utratą zaufania jest jednym z wielu, w przypadku których pracodawca miał zastrzeżenia do postawy pracownika. Również odwołanie się do kwestii dopuszczenia do odpłatnego świadczenia usług porządkowych skutkującego nałożeniem kary porządkowej miało przede wszystkim podkreślić świadomość powódki co do braku po jej stronie uprawnień do zlecenia usług osobom trzecim.

Brak uszczegółowienia części zarzutów, a w szczególności tego dotyczącego relacji z resztą kadry nie może świadczyć o nieskonkretyzowaniu przyczyny wypowiedzenia, w sytuacji, gdy wypowiedzenie to warunkowane było w istocie

działaniami związanymi ze zleceniem badań audiometrycznych, stanowiącymi przysłowiową kroplę, która przelała czarę goryczy.

Obowiązek skonkretyzowania przyczyny wypowiedzenia, co już zaznaczano, ma na celu zapewnienie pracownikowi możliwości oceny zasadności decyzji pracodawcy. Obowiązek ten nie może być rozumiany jako nakaz szczegółowego (drobiazgowego) opisanie każdego zastrzeżenia wobec pracownika (jeśli to takie zastrzeżenia legły u podstaw wypowiedzenia). Wystarczy, że znajdzie się takie sformułowanie, które nie pozostawia pracownikowi wątpliwości co do zarzutu. Trudno w tej sprawie uznać, by wątpliwości po stronie powódki wystąpiły co do zarzutu nieinformowania o remoncie, czy zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych osobie sprzątającej, skoro obie te sytuacje warunkowały w przeszłości nałożenie na D. J. kar porządkowych. Wreszcie podnieść należy, iż w utrwalonym orzecznictwie przyjmuje się, że w przypadku wskazania kilku okoliczności warunkujących wypowiedzenie, dla uznania go za prawidłowe w zakresie sformułowania przyczyny wystarczy, by jedna z tych okoliczności samodzielnie uzasadniająca rozwiązanie umowy w tym trybie, była sformułowana w sposób jasny i konkretny, a tak w tej sprawie w przypadku ostatecznie skutkującego utratą zaufania zarzutu związanego z badaniami audiometrycznymi było.

Zlecenie bez porozumienia z osobami zarządzającymi zakładem wykonania badań audiometrycznych firmie zewnętrznej, w sytuacji, gdy w istocie nie było to konieczne, bo badania mogły być wykonywane za pomocą znajdującego się w przychodni aparatu (nawet w przypadku, gdy towarzyszyły temu pewne niedogodności związane z funkcjonowaniem drukarki), później zaś brak odwagi na przyznanie się do błędnego działania i zaprzeczanie jego podjęciu uzasadnia samodzielnie utratę zaufania do powódki piastującej wszak kierownicze stanowisko. Wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy, nie jest zatem konieczne dla uznania go za uzasadnione wystąpienie po stronie pracownika rażących uchybień w wykonywaniu obowiązków lub wyjątkowych okoliczności uniemożliwiających kontynuowanie stosunku pracy po stronie pracodawcy. Wystarczającym dla uznania wypowiedzenia za uzasadnione jest występowanie po stronie zatrudnionego postaw czy zachowań w zakładzie (zasadnie) niepożądanych, naruszania regulacji zakładowych, niskiej wydajności pracy pomimo braku obiektywnych przyczyn tę wydajność ograniczających itp.

Za przyjęciem, że po stronie powódki doszło do opisanych w wypowiedzeniu nieprawidłowości w związku z badaniami audiometrycznymi oraz, że nie miała ona odwagi, by przyznać się do ich zaistnienia starając się przekonać pracodawcę, że określonych działań jednak nie podjęła, przemawiała analiza materiału dowodowego, w szczególności zeznań świadków P. A., E. L., G. K. (1) i G. K. (2) korespondujących z notatką ze spotkania w dniu 17 sierpnia 2017r. Z dowodów tych wynika, iż powódka zleciła firmie zewnętrznej prowadzenie badań (nie zaś, iż bada taką możliwość). Pomimo, iż świadkowie nie przytaczali tożsamo słów powódki, nie sposób przyjąć, że ta na spotkaniu służbowym po prostu wyraziła się nieprecyzyjnie, a wykonywanie badań przez podmiot zewnętrzny było tylko planem na przyszłość, nie tylko dlatego, że rozbieżności te są niewielkie i warunkowane się wydają upływem znacznego czasu od spotkania do składania zeznań, ale przede wszystkim dlatego, że G. K. (1) wiedzę o zleceniu badań czerpała nie tylko ze słów powódki podczas spotkania, ale i wcześniejszych poleceń wydawanych w przychodni. Sąd nie miał podstaw do odmówienia wiary zeznaniom tego świadka, są one bowiem spójne i korespondują z zeznaniami pozostałych trzech osób, które rozmawiały z powódką w dniu 17 sierpnia 2017r., a z których jedynie G. K. (2) odniósł wrażenie, że powódka jest w trakcie negocjacji z firmą zewnętrzną. Wrażenie to zresztą mogło być warunkowane reakcją powódki na dociekanie przez P. A. podstawy jej działań polegającej na wypieraniu się ich podjęcia. Okoliczność, iż G. K. (1) jest nadal pracownicą pozwanego nie może prowadzić do odmówienia wiary jej zeznaniom nie tylko z powyższej przyczyny, ale i dlatego, że nie zeznawała ona w sposób generalnie niekorzystny dla powódki, a przykładowo przyznawała, że dochodziło do awarii sprzętu czy tłumaczyła decyzję D. J. dobrymi motywami (wołą uniknięcia problemów z wykorzystywanym do badań sprzętem).

Wobec powyższych dowodów, przesłuchanie powódki co do etapu działań w sprawie badań należało uznać za wykreowane jedynie na potrzeby niniejszego procesu, zwłaszcza że żadne z przesłuchanych świadków nie potwierdził planowanego wzrostu liczby badań, który miał leć u podstaw podjętej przez powódkę aktywności. Takiej oceny twierdzeń powódki nie może zmieniać dokument w postaci e – maila od B. J. z ofertą współpracy. Zważyć bowiem należy, iż pochodzi on z tego samego dnia, w którym miało miejsce spotkanie służbowe, mógł zatem zostać być

wynikiem działań podjętych przez powódkę w związku z zastrzeżeniami dyrekcji pozwanego co do jej samowoli. Powódka swoich twierdzeń o niezleceniu badań innemu podmiotowi nie poparła żadnym przekonującym dowodem, choć mogła wszak, jeśli w istocie zlecenia nie było, zawniekskować o przesłuchanie w charakterze świadka osoby sporządzającej ofertę czy innej osoby z firmy zewnętrznej, która miała wykonywać badania.

Samowolne działanie powódki w przedmiocie zlecenia badań i jej późniejsze próby przekonania pracodawcy, że taka aktywność z jej strony nie miała miejsca, są w ocenie sądu wystarczającym i zasadnym powodem zakończenia umowy w zwykłym trybie z pracownikiem zajmującym stanowisko kierownicze. Wobec takiej osoby wymagania są wyższe niż w przypadku szeregowego pracownika, a kryteria oceny jego działań surowsze. Zachowanie powódki, podjęte bez wiedzy i zgody pracodawcy, mogące nadto narazić go na negatywne konsekwencje w zakresie kontraktu z Narodowym Funduszem Zdrowia i wzbudzić zastrzeżenia samych pacjentów stanowi uzasadnioną podstawę utraty zaufania. Co więcej, pracodawca już w przeszłości kwestionował prawidłowość działań pracownicy, udzielając jej nawet kar porządkowych. Sytuacja z audiometrem nie była więc incydentalna, a przeciwnie była kolejnym zdarzeniem (obok sprawy remontu przychodni, zatrudniania E. K.), która w ocenie pracodawcy świadczyła o niedopuszczalnej na stanowisku kierowniczym, a powtarzającej się, delikatnie mówiąc niefrasobliwości powódki. Nie oceniając zasadności wszystkich zastrzeżeń za słuszną należało uznać krytyczną ocenę postawy powódki w związku z remontem przychodni. Wypada zgodzić się z D. J., iż informacja o remoncie powinna być przez wynajmującego przekazana dyrekcji (...) (z uwagi na wskazany adres dla doręczeń), to jednak nie zwalniało powódkę od konieczności podjęcia samodzielnych lub uzgodnionych z przełożonymi działań celem zminimalizowania uciążliwości remontu dla pacjentów. Takich jednak powódka, jak wynika z zeznań P. A., G. K. (2) czy przesłuchania M. P. (1), nie podjęła. Jeszcze raz wskazać należy, iż sąd nie miał podstaw do odmówienia wiary zeznaniom świadków wnioskowanych przez pozwanego i przesłuchaniu dyrektora pozwanego. W dowodach tych nie występowały istotne sprzeczności, a drobne różnice zrozumiałe z uwagi na upływ czasu od opisywanych przez wymienione osoby zdarzeń, które to różnice przemawiają wręcz za wiarygodnością dowodów, przeczą bowiem uzgadnianiu twierdzeń przez przesłuchiwane osoby.

Wobec wykazania nieprawidłowości w działaniu powódki w sprawie badań audiometrycznych oraz tego, iż nie były to pierwsze nieprawidłowości, jakich się dopuściła, zbytecznym było dla oceny zasadności wypowiedzenia badanie prawidłowości wszystkich poprzednich zastrzeżeń pracodawcy wobec pracownicy. Nawet bowiem w razie ich nietrafności i pomimo nieskonkretyzowania przyczyny w postaci nieumiejętności zachowania prawidłowych relacji z kadrą, wypowiedzenie pozostawałoby uzasadnione.

Tym samym powództwo odszkodowawcze uległo oddaleniu.

Nie było też podstaw do zasądzenia na rzecz powódki odprawy, które to roszczenie – w tym stanie faktycznym - było powiązane z żądaniem odszkodowawczym.

Zgodnie z art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz.U.2018.1969) pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy powyżej 8 lat. Wskazany przepis znajduje odpowiednie zastosowanie w przypadku zwolnień indywidualnych u pracodawcy zatrudniającego co najmniej 20 pracowników, jeśli u ich podstaw legły przyczyny nie dotyczące pracowników, stanowiące wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron (art. 10 ust. 1 ustawy). Przyczyny niedotyczące pracownika w rozumieniu ustawy, o jakiej mowa, mają najczęściej wymiar ekonomiczny, strukturalny, bądź technologiczny. Nie dotyczą one osoby pracownika, sposobu świadczenia przez niego obowiązków czy zachowania w zakładzie pracy.

Bezspornym w sprawie było, iż doszło do zmian organizacyjnych po stronie pozwanej skutkujących likwidacją stanowiska powódki. Zmiany te jednak, jeśli nawet rzutowałyby na decyzję pracodawcy (czego sąd ostatecznie nie przyjął, gdyż nie potwierdziła tego żadna z przesłuchanych poza powódką osób, a nie sposób wnioskować o tym li tylko ze zbieżności czasowej zdarzeń), to nie byłyby jedynymi prowadzącymi do zwolnienia powódki. Jak bowiem

wyżej omówiono dopuściła się ona zachowań uzasadniających rozwiązanie umowy w zastosowanym trybie i to w czasie zbieżnym z dokonaniem wypowiedzenia.

Dokonując ustaleń faktycznych sąd oparł się na wszystkich zgromadzonych dowodach ze źródeł osobowych częściowo już omówionych. Wyjątek stanowiły zeznania powódki w tej części, w której nie korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym. Zeznania innych niż wymienieni w rozważaniach z imienia i nazwiska świadków, nie miały znaczenia istotnego dla wyniku procesu, stąd zbyteczna pozostaje ich szersza analiza. Złożone dokumenty nie były kwestionowane i nie nasuwały zastrzeżeń (z wyjątkiem omówionej wcześniej oferty współpracy).

Rozstrzygnięcie o kosztach oparto o przepis art. 102 k.p.c. Na koszty procesu poniesione przez stronę pozwaną składało się wynagrodzenie reprezentującego ją pełnomocnika wynoszące w zakresie żądania odszkodowawczego kwotę 180 zł (§ 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych /t.j. Dz.U.2018.265/), a w zakresie żądania odprawy 2700 zł (§ 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 wskazanego rozporządzenia). Sąd obciążył powódkę kosztami procesu jedynie częściowo uwzględniając jej sytuację materialną (warunkującą zwolnienie od kosztów sądowych), a także i to, że w istocie rozpoznanie żądania odprawy nie wiązało się z koniecznością dodatkowej aktywności po stronie pozwanej. Nakład pracy zawodowego pełnomocnika i czas poświęcony na udział w rozprawach pozostawał zbliżony do tego, które wystąpiłyby wyłącznie przy zgłoszeniu w pozwie żądania odszkodowawczego.

ZARZĄDZENIE

1. (...)
2. (...)
3. (...)