

Sygn. akt VII P 14/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 października 2017 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Katarzyna Błażejowska
Ławnicy:	Jan Sobociński, Marek Łukaszewski
Protokolant:	st. sekr. sąd. Wiktoria Niesiołdzka - Pawlak

po rozpoznaniu w dniu 11 października 2017 r. w Bydgoszczy

sprawy z powództwa A. M.

przeciwko (...) w B.

o odszkodowanie

- zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 13 500 zł (trzynaście tysięcy pięćset złotych) tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 28 lutego 2017r. do dnia zapłaty,
- wyrokwowi w punkcie 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4 500 zł (cztery tysiące pięćset złotych),
- nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 675 zł (sześćset siedemdziesiąt pięć złotych) tytułem opłaty od pozwu od uiszczenia której powódka była zwolniona.

SSR Katarzyna Błażejowska

Jan Sobociński Marek Łukaszewski

Sygn. akt VII P 14/17

UZASADNIENIE

Powódka A. M. wniosła pozew przeciwko (...) w B. o uznanie wypowiedzenia za nieuzasadnione i zasądzenie odszkodowania w wysokości 13500 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia zwłoki do dnia zapłaty. W uzasadnieniu wskazała, iż w dniu 23.02.2015r. została zatrudniona w (...) w B., której właścicielem jest pozwana fundacja. Pozwany wypowiedział jej umowę o pracę w dniu 29.12.2016r. za miesięcznym wypowiedzeniem wskazując, jako przyczyny wytworzenie sytuacji konfliktowej w miejscu pracy oraz utratę zaufania do niej jako pracownika spowodowana powyższą przyczyną. Konflikt, o którym wspomina pracodawca w uzasadnieniu wypowiedzenia powstał pomiędzy powódką i A. G. (1), zatrudnioną na stanowisku technika farmacji. Rozpoczął się on od nieporozumienia dotyczącego

rozliczeń finansowych po zakończonym dniu pracy. Każdy z pracowników rozpoczyna pracę mając do dyspozycji saldo w kasie, które tego dnia wynosiło 180 zł. Po zakończeniu pracy i przeliczeniu pieniędzy A. G. (1) zaalarmowała mnie i kierownika apteki, że jej saldo w porównaniu do porannego jest mniejsze o około 100 zł. Powódka wskazała, iż był to pierwszy dzień pracy G. po długim zwolnieniu lekarskim. Na pytanie G. co się dzieje w aptece powódka odpowiedziała, że kiedy G. nie było, nie było problemów z pieniędzmi. To uraziło G. i rozpoczął się konflikt. Kolejnego dnia sprawa została wyjaśniona. Podczas sporządzania przez powódkę raportu dobowego okazało się, że terminal przeprowadzający transakcje płatnicze kartą wygenerował raport różniący się od tego z programu obsługującego sprzedaż w aptece o około 97 zł. Stało się tak, ponieważ jedna z transakcji przeprowadzonych przez G. została przez nią błędnie zaznaczona na gotówkę. Spowodowało to, że program apteczny wygenerował jej zbyt dużą kwotę, jaką powinna odłożyć do sejfów po zakończeniu pracy. Po odnalezieniu tej transakcji powódka zmieniła w systemie sposób płatności na kartę i system automatycznie zażądał gotówki pomniejszonej o kwotę tej transakcji. Pieniądze te powódka włożyła do kasetki G. przeliczyła je i oceniła, iż znów wynosi około 180 zł. Kiedy A. G. (1) przyszła do pracy powódka poinformował ją o tym i uznała sprawę za wyjaśnioną. Było to w piątek 2 grudnia 2016r. W poniedziałek 5 grudnia 2016r. powódka rozpoczęła 5 dniowy urlop wypoczynkowy. Podczas urlopu dowiedziała się, że plotek oczerniających jej osobę i kierowniczkę apteki. Po powrocie z urlopu powódka poprosiła prezesa Fundacji (...) o spotkanie w tej sprawie. Podczas tego spotkania strony przedstawiły swoje racje a kierowniczka apteki poprosiła o zażegnanie konfliktu. Szef ocenił przyczynę konfliktu, jako błąd i poprosił, aby ewentualne antypatie nie wpływały, na jakość pracy. Więcej bezpośrednich konfliktów między paniami nie było. 29 grudnia 2016r. członkowie zarządu pozwanej wezwali powódkę na rozmowę, podczas której przedstawili jej propozycję rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron tłumacząc, że jest problem w aptece, który należy rozwiązać w ten sposób. Propozycja ta zaskoczyła powódkę. Kierownik apteki jednoznacznie stanęła po stronie powódki. Powódka wyraziła swój żal, że nikt nigdy nie próbował mediować w tej sprawie i nie dano jej czasu na zastanowienie. W trakcie rozmowy szef wskazał powódce, że nic złego nie zrobiła, po prostu w aptece jest konflikt, a to jest rozwiązanie tego konfliktu. Powódka stwierdziła, iż jest to niesprawiedliwe. Szef odpowiedział powódce, że jest wykształcona i bez problemu znajdzie pracę. Po odrzuceniu propozycji przez powódkę, wręczono jej wypowiedzenie umowy o pracę. Zdaniem powódki przyczyną wypowiedzenia jest specyficzny układ sił w aptece. Członek zarządu M. Ł. często dzwonił do A. G. (1) czerpiąc informację o tym, co się dzieje w aptece od niej, podczas gdy do powódki i kierownika apteki nie odzywał się miesiącami. Powódka wskazała, iż stosunku z pozostałymi pracownikami apteki były bez zarzutu, nigdy nie dochodziło do konfliktów. Pozytywne relacje w miejscu pracy powódki potwierdzają pisemne referencje od kierownika apteki.

Pozwana wniosła o oddalenie pozwu w całości i zasądzenie od powódki kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazała, iż uzasadnienie pozwu jedynie utwierdza pozwanego w zasadności i prawidłowości postępowania w sprawie. Wytworzenie sytuacji konfliktowej w miejscu pracy jawi się jako niesporna i oczywista. Pozwany wskazał, iż zna szczegółowo okoliczności ewolucji konfliktu, jaki został wytworzony w miejscu pracy, analizował go na bieżąco. Zdaniem pozwanego powódka w pozwie przyznaje, że zdarzało się wypowiadać o A. G. (1) w sposób krytyczny i w obecności innych osób. Przyczyn konfliktu w miejscu pracy zdaniem pozwanego należy upatrywać wyłącznie w podejściu powódki do innych pracowników i do swojej pracy. Pozwany zaprzeczył, aby miały miejsce szczególne relacje między A. G. (1) a członkiem zarządu M. Ł. i, że spowodowało to faworyzowanie jej. Pozwany wskazał, iż specyfika pracy w aptece wymaga zaufania między pracownikami w zakresie wykonywanej przez nich pracy. Nie do zaakceptowania jest sytuacja, w której komunikacja pomiędzy farmaceutami i technikami jest zachwiana, a relacje pomiędzy nimi zaburzone. Pracodawca po szczegółowym zbadaniu sytuacji w aptece kierując się przesłankami merytorycznymi i obiektywną oceną interesu zakładu i pozostałych pracowników zdecydował się na rozwiązanie z powódką umowy.

Sąd ustalił, co następuje:

Powódka była zatrudniona w (...) na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 23 lutego 2015r. za wynagrodzeniem 4500 zł. Powódka, jako magister farmacji swoją pracę wykonywała w (...) znajdującej się w Szpitalu im. (...) w B.. W aptece jest również zatrudniona A. G. (1), jako technik farmacji. Jest to pracownik o dużym doświadczeniu z uwagi na to, iż w tej aptece pracowała wcześniej również u poprzedniego właściciela przez

kilka lat. Zna potrzeby pacjentów i specyfikę tego miejsca. Fundatorzy pozwanej cenili tego pracownika i jego doświadczenie właśnie ze względu na znajomość rynku. Powódka jest osobą kulturalną i niekonfliktową. W aptece zdarzało się, że brakuje leków i pacjenci byli odsyłani. Za stan magazynu formalnie odpowiedzialny był kierownik apteki i powódka. Pozostali pracownicy również mogli dokonywać zamówień w razie potrzeby. A. G. (1) miała inne zdanie na temat prawidłowości funkcjonowania apteki niż kierownik i powódka, i głośno to wyrażała. A. G. (1) od początku funkcjonowania apteki zwracała się ze swoimi uwagami do prezesa zarządu Machała M.. Podczas spotkań z pracownikami zarząd wnosił uwagi, co do funkcjonowania apteki i stanu magazynu oraz zalecał branie pod uwagę stanowiska A. G. (1) w tym zakresie. A. G. (1) w 2016r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, z którego wróciła w dniu 1 grudnia. Po zakończeniu pracy i przeliczeniu pieniędzy A. G. (1) zaalarmowała powódkę i kierownika apteki, że jej saldo w porównaniu do porannego jest mniejsze o około 100 zł. Na pytanie G., co się dzieje w aptece, powódka odpowiedziała, że kiedy G. nie było, nie było problemów z pieniędzmi. To uraziło G. i rozpoczął się konflikt pomiędzy paniami. Kolejnego dnia sprawa została wyjaśniona. Podczas sporządzania przez powódkę raportu dobowego okazało się, że terminal przeprowadzający transakcje płatnicze kartą wygenerował raport różniący się od tego z programu obsługującego sprzedaż w aptece o około 97 zł. Stało się tak, ponieważ jedna z transakcji przeprowadzonych przez A. G. (1) została przez nią błędnie zaznaczona na gotówkę. Spowodowało to, że program apteczny wygenerował jej zbyt dużą kwotę, jaką powinna odłożyć do sejfów po zakończeniu pracy. Po odnalezieniu tej transakcji powódka zmieniła w systemie sposób płatności na kartę i system automatycznie zażądał gotówki pomniejszonej o kwotę tej transakcji. Pieniądze te powódka włożyła do kasetki G. przeliczyła je i oceniła, iż znów wynosi około 180 zł. Kiedy A. G. (1) przyszła do pracy powódka poinformował ją o tym i uznała sprawę za wyjaśnioną. Było to w piątek 2 grudnia 2016r. W poniedziałek 5 grudnia 2016r. powódka rozpoczęła 5 dniowy urlop wypoczynkowy. Urażona A. G. (1) powiedziała o swoich odczuciach założycielom fundacji i wskazała, iż nie wytrzyma psychicznie i fizycznie sytuacji konfliktowej w miejscu pracy. Po powrocie powódki z urlopu wypoczynkowego zostało zorganizowane spotkanie w Aptecę z kierownikiem apteki, A. G. (1), powódką i prezesem pozwanej M. M. (2). W trakcie rozmowy strony przedstawiły swój pogląd na sytuację, z którego wynikało, że powódka i G. są w konflikcie. Kierownik apteki nie miała uwag do pracy obu pań i wskazała, iż z czasem wszyscy się pogodzą. Prezes przedstawił ten problem fundatorom. Podjęto decyzję, że zostanie zwolniona powódka z uwagi na to, iż A. G. (1) jest najdłużej zatrudniona, jest wizerunkiem apteki i sama wychowuje dziecko. Natomiast powódka z uwagi na wykształcenie szybciej znajdzie pracę. W dniu 29 grudnia 2016r. członkowie zarządu pozwanej wezwali powódkę na rozmowę, podczas której przedstawili jej propozycję rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron tłumacząc, że jest problem w aptece, który należy rozwiązać w ten sposób. Propozycja ta zaskoczyła powódkę. W trakcie rozmowy szef wskazał powódce, że nic złego nie zrobiła, po prostu w aptece jest konflikt, a to jest rozwiązanie tego konfliktu. Powódka stwierdziła, iż jest to niesprawiedliwe. Szef odpowiedział powódce, że jest wykształcona i bez problemu znajdzie pracę. Po odrzuceniu propozycji przez powódkę, wręczono jej wypowiedzenie umowy o pracę, gdzie w uzasadnieniu wskazano, iż przyczyną jest wytworzenie sytuacji konfliktowej w miejscu pracy oraz utrata zaufania spowodowana wskazaną przyczyną. Dalej wskazano, iż „stwierdzone przez pracodawcę okoliczności powodują, że w jego ocenie doszło do wytworzenia sytuacji konfliktowej pomiędzy pracownikami, która uniemożliwia pracę w zespole i skutkuje pogorszeniem wyników. Brak właściwej komunikacji, zaufania i relacji pomiędzy pracownikami apteki przekłada się wprost na jej funkcjonowanie organizacyjne i obsługę pacjenta. Przeprowadzone rozmowy z pracownikami i postępowanie wyjaśniające w przekonaniu pracodawcy nie pozostawiają wątpliwości, że przyczyny opisanej sytuacji należy upatrywać w zachowaniu pracownika. Przedmiotowe okoliczności powodują konieczność rozwiązania stosunku pracy”.

Dowód: akta osobowe powódki, zeznania świadków J. C. k.52v, A. G. (1) k.53-54, A. G. (2) k.54, W. W. k.54, częściowo M. Ł. k.60-61, K. J. k.61, A. C. k.64-64v, przesłuchanie prezesa pozwanej M. M. (2) k.65-66, powódki A. M. k.65, referencje i opinie o powódce k.7-9.

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu zgromadzone dowody były wzajemnie spójne i jako takie zasługiwały na danie im wiary niemalże w całości. Sąd uznał za wiarygodne dowody z dokumentów (a także innych dowód nieosobowych) przeprowadzone na rozprawie, gdyż zostały one sporządzone przez uprawnione do tego osoby w przepisanej prawem formie, a poza tym

żadna ze stron nie kwestionowała ich wiarygodności. Nadto Sąd uznał za wiarygodne w całości zeznania świadków wymienionych wyżej albowiem wzajemnie się pokrywały. Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka M. Ł. w części, w której stwierdził, iż przyczyną konfliktu w aptece była powódka i dlatego podjęto decyzję o rozwiązaniu z nią umowy o pracę. Nie wiarygodne są również zeznania, w których świadek wskazał, że powódka najbardziej destrukcyjnie wpływała na funkcjonowanie zespołu. (k.60-61) Przeczą temu zeznania pozostałych świadków jak i samego prezesa pozwanej. Nikt z zeznających nie potwierdził, iż to powódka była przyczyną konfliktu w aptece i miała wpływać destrukcyjnie na zespół. Wręcz przeciwnie z zeznań świadków pracowników apteki wynika, iż była kulturalną i wyważoną osobą. Zresztą prezes pozwanej wskazał, iż nie było zarzutów merytorycznych do powódki i nie ważył, kto był winien konfliktu. (k.65v).

Sąd oceniając materiał dowodowy kierował się zasadami logicznego rozumowania oraz doświadczeniem życiowym.

Przechodząc do rozważań natury prawnej należy wskazać, że strony prowadziły spór, czy wypowiedzenie zawartej z powódką umowy o pracę było uzasadnione i zgodne z prawem. W tym zakresie należy po pierwsze wskazać, że przepis art. 45 § 1 Kodeksu pracy stanowi, iż 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. Paragraf 2 tego artykułu stanowi, że Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

W Kodeksie pracy istnieje rozróżnienie między formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 kp) a jej zasadnością (art. 45 § 1 kp). Sąd Najwyższy wyrażając taką opinię w wyroku z dnia 18 kwietnia 2001 r. (I PKN 370/2000; OSNPUS 2003, nr 3, poz. 65) zwrócił uwagę, że skuteczność wypowiedzenia zależy nie tylko od spełnienia formalnego warunku wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, lecz również od tego, czy przyczyna ta jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 kp.

Pojęcie wypowiedzenia nieuzasadnionego lub merytorycznej zasadności wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony zostało wszechstronnie omówione w wielu orzeczeniach Sądu Najwyższego. Szczególne znaczenie należy przypisać uchwale pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r. (III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11 poz. 164), w której ustalono wytyczne dotyczące stosowania art. 45 kp. Uchwała ta wprawdzie straciła walor obowiązującej wykładni prawa, jednak ujęte w niej uwagi, z pewnością mogą stanowić wskazówkę interpretacyjną, a poglądy tam zaprezentowane w zdecydowanej mierze nie utraciły na aktualności i mogą być odnoszone do obecnie rozpoznawanych spraw pracowniczych. W uchwale tej przyjęto między innymi, że: „przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna, a okoliczności uzasadniające wypowiedzenie powinny istnieć przed zawiadomieniem właściwego organu związku zawodowego o zamiarze wypowiedzenia (art. 38 § 1 kp), a gdy współdziałanie ze związkiem zawodowym nie jest wymagane lub możliwe - najpóźniej w dacie złożenia pracownikowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu”. Ostatnio w orzecznictwie poglądy na temat istniejącej ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę na czas nieokreślony ewoluują w kierunku liberalizowania ochrony wynikającej z konieczności merytorycznego uzasadniania wypowiedzenia, szczególnie wobec osób zajmujących samodzielne stanowiska. Zasadność wypowiedzenia zaczyna być oceniana w tych przypadkach w kontekście stwierdzenia, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy.

Stosownie jednak do stanowiska Sądu Najwyższego, zajętego we wskazanych już wyżej wytycznych, podstawy (przyczyny) uzasadniające wypowiedzenie muszą być prawdziwe. Muszą być także konkretne, aby sąd mógł zbadać, czy w rzeczywistości zaistniała przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę. Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę ma być zatem skonkretyzowana (formalnie). Ma być rzeczywista w przekonaniu pracodawcy i tylko ten fakt jest przedmiotem oceny wykonania obowiązku z art. 30 § 4 kp (wskazania przyczyna uzasadniającej wypowiedzenie).

Skoro zatem wypowiedzenie stanowi zwykły sposób rozwiązania umowy o pracę to nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, a jedynie musi być uzasadnione. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości ani powodować szkód po stronie pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 r., I PKN 715/00, Pr.Pracy 2002/10/34, a także wyrok z dnia 3 sierpnia 2007 r., I PK 79/07, M.P.Pr. 2007/12/651). Nie oznacza to oczywiście przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współzycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę.

Kodeks pracy posłużył się w tej mierze klauzulą generalną, która obejmując wszystkie mogące się zdarzyć wypadki, w stosunku do określonej sytuacji wymaga konkretyzacji. Ocena zasadności wypowiedzenia powinna być dokonana z uwzględnieniem słuszych interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych z pracą. Inne okoliczności dotyczące pracownika, niezwiązane ze stosunkiem pracy, mogą w wyjątkowych przypadkach stanowić podstawę uznania, na podstawie art. 8 kp, że wypowiedzenie jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego.

Pozwany zdaniem Sądu w złożonym powódce wypowiedzeniu szczegółowo sprecyzował podstawy uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy. Wskazał albowiem, że przyczyną wypowiedzenia umowy było wytworzenie sytuacji konfliktowej w miejscu pracy oraz utrata zaufania spowodowana wskazaną przyczyną. Dalej wskazano, iż „stwierdzone przez pracodawcę okoliczności powodują, że w jego ocenie doszło do wytworzenia sytuacji konfliktowej pomiędzy pracownikami, która uniemożliwia pracę w zespole i skutkuje pogorszeniem wyników. Brak właściwej komunikacji, zaufania i relacji pomiędzy pracownikami apteki przekłada się wprost na jej funkcjonowanie organizacyjne i obsługę pacjenta. Przeprowadzone rozmowy z pracownikami i postępowanie wyjaśniające w przekonaniu pracodawcy nie pozostawiają wątpliwości, że przyczyny opisanej sytuacji należy upatrywać w zachowaniu pracownika. Przedmiotowe okoliczności powodują konieczność rozwiązania stosunku pracy”.

Jednakże przyczyna ta nie jest prawdziwa i uzasadniona. Postępowanie dowodowe nie wykazało, aby powódka wytworzyła sytuację konfliktową w miejscu pracy. Żaden dowód zebrany w sprawie, któremu Sąd przyznał przymiot wiarygodności nie potwierdził tej przyczyny. Zresztą sam prezes pozwanej zeznał przed Sądem, że nie ważył winy, lecz ocenił, iż jest konflikt między pracownikami. Skoro tak stwierdził, to nie wiadomo, dlaczego inaczej wpisał w pisemnym wypowiedzeniu wręczonym powódce. Z wypowiedzenia wynika, iż powódka jest prowodyrem sytuacji konfliktowej a przecież to nie jest prawda. Takie wypowiedzenie zdaniem Sądu jest krzywdzące dla powódki i słusznie się odwołała od tej decyzji.

W tym miejscu Sąd nadmienia, że jeżeli pracodawca wypowiada umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony, ma obowiązek w swoim oświadczeniu podać przyczynę wypowiedzenia (30 § 4 kp). Dlatego też mając to na uwadze należy stanowczo podkreślić, że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę. Ta reguła należy do kardynalnych zasad prawa pracy. Sąd Najwyższy konsekwentnie od lat prezentuje właśnie takie stanowisko (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999, nr 21, poz. 688, czy też z dnia 15 października 1999 r., I PKN 319/99, OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 152). To, że pozwany dopiero w toku postępowania sądowego uszczegółowił przyczynę wypowiedzenia oraz wskazał dlaczego to powódkę wytypował do zwolnienia, a nie A. G. (1) –nie może być już brane pod uwagę przez Sąd, bo nie znalazło się to w treści wypowiedzenia wręzonego powódce.

Wreszcie odnosząc się do przyczyny wypowiedzenia w postaci utraty zaufania do pracownika Sąd zaznacza, że nie ulega wątpliwości, że możliwe ono stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Jednakże utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie mu umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999 r., I PKN 257/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 14). Pracodawca, który podał tę właśnie przyczynę wypowiedzenia oraz fakty, które, w jego ocenie, legły u jej podstaw, spełnił wymagania, co do formy wypowiedzenia. To natomiast, czy dane fakty istniały obiektywnie i czy uzasadniały utratę zaufania, stanowi przedmiot oceny w płaszczyźnie zastosowania art. 45 § 1 kp (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 565/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 165). Zdaniem Sądu skoro to nie powódka wywołała konflikt, jak to pracodawca wskazał, jako pierwszą przyczynę wypowiedzenia, to konsekwencją tego nie może być mowa o utracie zaufania do powódki.

Utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Wynika z tego, że nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały. (tak wyrok SN z 13.07.2016r. I PK 187/15)

Sąd podkreśla przy tym, że zasadność wypowiedzenia należy oceniać przy zastosowaniu kryteriów obiektywnych, a nie subiektywnego przekonania i odczuć pracownika lub pracodawcy. Wobec tego, pozwany pracodawca nie miał, zatem obiektywnie rzecz biorąc podstaw, aby utracić zaufanie do powódki.

W tym stanie rzeczy, na podstawie art. 45 § 1 kp stosowanego a contrario, Sąd uwzględnił powództwo, zasądając na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości niespornej, a wynikającej z treści art. 47¹ kp (który stanowi, iż odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia).

O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art.481 kc w zw. z art. 300 kp licząc początek wymagalności roszczenia od dnia doręczenia pozwu pozwanemu.

O kosztach sądowych, od których powódka, jako pracownik była zwolniona z mocy prawa, orzeczono z kolei na podstawie art. art. 108 § 1 kpc w zw. z art. 98 kpc oraz art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r. Nr 90 poz. 594 tekst jedn. z zm). Wedle art. 113 ust. 1 powołanej ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Z kolei art. 98 kpc ustanawia zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. W niniejszej sprawie powództwo zostało uwzględnione w całości, a opłatą stosunkową od pozwu (obliczoną w oparciu o treść art. 13 powołanej ustawy o kosztach sądowych - 5 % wartości przedmiotu sporu) należało obciążyć stronę pozwaną.

Wreszcie o rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł w wyroku na podstawie art. 477² § 1 kpc albowiem przepis ten stanowi, iż zasądzać należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

SSR Katarzyna Błażejowska