

Sygn. akt IV P 46/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 lutego 2017 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Grażyna Giżewska - Rozmus
Ławnicy:	Krystyna Karusewicz, Leokadia Wawirowicz
Protokolant:	st. sekr. sądowy Joanna Racis

po rozpoznaniu w dniu 09 lutego 2017 r. w Olsztynie

na rozprawie sprawy z powództwa J. S. (1)

przeciwko Agencji (...) w O.

o przywrócenie do pracy

I przywraca powódkę J. S. (1) do pracy w pozwanej Agencji (...) w O. na dotychczasowe warunki pracy i płacy,

II zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 7437 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu , w tym kwotę 360 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IV P 46/16

UZASADNIENIE

Powódka J. S. (2) w pozwie skierowanym przeciwko Agencji (...) w O. wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia jej umowy o pracę , a w przypadku wcześniejszego rozwiązania umowy o przywrócenie do pracy.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że podane w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny są nieprawdziwe albo nie uzasadniają wypowiedzenia umowy o pracę. Podniosła, że do jej stanowiska nie są przypisane bezpośrednie kompetencje w zakresie polityki kadrowo- wynagrodzeniowej w Oddziale. W zakresie pierwszego zarzutu wypowiedzenia powódka została zapoznana z dwoma skargami anonimowymi z 30.12.2015r. i 05.01.2016r. w toku przeprowadzonej kontroli. Powódki nie zapoznano z wynikami kontroli. Powódka wykonuje jedynie elementy polityki kadrowej czy wynagrodzeniowej tj decyzje podejmowane w tym zakresie przez kierownictwo Oddziału. Powódka podniosła, że nie wie jak należy rozszyfrować postawiony jej zarzut. Powódka nie wie, które z zarzutów skargi pozwana odnosi do jej osoby. Jako nieprawdziwy wskazała powódka zarzut niepodjęcia działań w związku z zaleceniami Biura (...) z dnia 15.12.2015r. Podniosła, iż przedstawiła analizę możliwości osiągnięcia zakładanych limitów zatrudnienia i wynagrodzenia J. R. i G.K.. Nie otrzymała żadnych dalszych dyspozycji ze strony kierownictwa oddziału, które prowadziłyby do ich skutecznej realizacji. Odnośnie zarzutu braku zaufania powódka wskazała, że odniosła się do niego przy zarzucie pierwszym i trzecim . Podniesiono, iż jeżeli pracodawca , w sposób nieuzasadniony wyrabia w

sobie przekonanie o braku zaufania do pracownika a następnie będzie w sobie to przekonanie pogłębiał poprzez doprowadzenie do sporu sądowego z pracownikiem to takie zachowanie nie może zasługiwać na aprobatę.

W odpowiedzi na pozew pozwany Agencja (...) w W. Oddział Terenowy w O. wniosła o oddalenie powództwa.

W uzasadnieniu pozwany oświadczył, iż przyczyny wskazane w wypowiedzeniu w sposób rzeczywisty i konkretny obrazują powody rozwiązania stosunku pracy z powódką. Pozwana podjęła decyzję o wypowiedzeniu nie tylko w oparciu o kierowane pod adresem powódki skargi ustne jak i pisemne, ale także wyjaśnienia pracowników Agencji i sekcji kierowanej przez powódkę. Postępowanie wyjaśniło także wątpliwości związane z nieprawidłowym wykonywaniem przez powódkę obowiązków służbowych. Wskazano, że powódka wykorzystywała swoje stanowisko w celu realizacji swoich ambicji władczo- zarządczych co nie mogło być akceptowane przez pozwaną. Wskazano także, iż powódka nie dopełniła należytej staranności przy procedurze rejestracji skarg. W zakresie pisma Biura (...) z 15.12.2015r. wskazano, że przeprowadzone przez pozwaną postępowanie wyjaśniające wykazało, że powódka nie wykonała w tym zakresie żadnych czynności. Pozwana nie otrzymała od powódki żadnych dokumentów zawierających konstruktywne propozycje podjęcia działań zmierzających do realizacji zaleceń (...). Pozwany wskazał na szerokie orzecznictwo dotyczące interpretacji utraty zaufania pracodawcy do pracownika oraz podniósł, iż pracodawca ma prawo doboru pracowników, tym bardziej pracowników kadry kierowniczej, według własnego wyboru i uznania. Jednocześnie podniesiono, że przywrócenie powódki do pracy byłoby niecelowe, z uwagi na utratę do niej zaufania.

Sąd ustalił co następuje:

Powódka była zatrudniona w Agencji (...) OT O. w okresie od 04.02.2009r. do 30.04.2016r., ostatnio na stanowisku Kierownika Sekcji (...) (...) O. (od 2009r.).

Do obowiązków powódki należało w szczególności: nadzór i kontrola nad realizacją zadań w zakresie spraw organizacyjnych, techniczno- administracyjnych, pracowniczych, zamówień publicznych, archiwalnych, informatycznych oraz pomocy prawnej. W szczególności:

- opracowywanie projektów decyzji i zarządzeń Dyrektora Oddziału, regulaminów i innych dokumentów związanych z funkcjonowaniem oddziału, analizowanie struktury organizacyjnej Oddziału,
- prowadzenie ewidencji i przechowywanie wewnętrznych aktów normatywnych
- analizowanie struktury organizacyjnej Oddziału
- prowadzenie ewidencji oraz koordynacja w zakresie przyjmowania, rozpatrywania i załatwiania skarg i wniosków
- nadzór nad przestrzeganiem instrukcji kancelaryjnej i rzeczowego wykazu akt Oddziału
- prowadzenie kancelarii i sekretariatu
- sporządzanie lub udział w sporządzaniu lub opiniowaniu projektów wewnętrznych aktów prawnych, umów, porozumień, ugód, korespondencji ujmującej zagadnienia prawne oraz innej dokumentacji, której poprawność sporządzania wymaga wiedzy prawniczej.

W dniu 29.01.2016r. powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę. Jako przyczyny wypowiedzenia umowy wskazano:

1. Brak zaufania pracodawcy z powodu licznych skarg kierowanych do Biura (...) na bardzo złe zarządzanie kapitałem ludzkim oraz majątkiem (...) co powoduje osłabienie reputacji pracodawcy i uniemożliwia w konsekwencji odbudowanie wizerunku pracodawcy jako dbającego o dobre stosunki międzyludzkie,

2. Stanowisko kierownika organizacyjnego posiada szczególne uprawnienia i dostęp do informacji poufnych i stanowisko to powinno być pełnione przez osobę do której pracodawca ma pełne zaufanie,

3. Nie podjęcie działań w związku z zaleceniami Biura (...) z dnia 15.12.2015r. w sprawie ograniczenia wysokości limitu zatrudnienia oraz wynagrodzenia osobowego w (...) w O..

(dowód: akta osobowe- świadectwo pracy k. 11, wypowiedzenie k. 24, zakres obowiązków ; przesłuchanie powódki k. 200-202)

W dniu 06.03.2015r. do OT w O. (...) wpłynęło pismo z (...) w W. Zespołu (...) zawierające skargę A. S. z prośbą o ustosunkowanie się do wszystkich poruszonych w niej zarzutów.

(dowód: pismo i skarga k. 56-61

W dniu 04.01.2016r. do (...) wpłynęło anonimowe pismo z dnia 30.12.2015r. do p.o. (...) Agencji (...) dotyczące OT w O.. W dniu 08.01.2016r. do (...) wpłynęło anonimowe pismo z dnia 05.01.2016r. do p.o. (...) Agencji (...) dotyczące OT w O.. W dniu 11.01.2016r. do Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi wpłynęło pismo z dnia 07.01.2016r. zatytułowane (...) i podpisane nazwiskiem N. G.. Podczas rozmowy dyrektora Oddziału (...)K. z N. G. pracownica płacząc zaprzeczyła aby napisała przedmiotowe pismo.

(dowód: pismo k. 63-64, 68, 65-67, dowód z przesłuchania G.K. k. 202v-204)

Powódce jako kierownikowi sekcji organizacyjno-prawnej podlegało 39 osób. Część podległych osób nie była zadowolona ze współpracy z powódką. Poprzedni dyrektor powódki A. B. oceniał ją jako osobę zaangażowaną i oddaną Agencji, do której miał zaufanie.

(dowód: zeznania J. K. k. 179-181, I. Ż. k. 181-182, A. B. k. 182-183v, D. R. k. 194v-195, , J.T. k. 195v-196v, I. Ś. k. 195v, E. G. k. 192v-194)

W dniu 18.12.2015r. do Oddziału (...) wpłynęło pismo (...) Agencji z 15.12.2015r. w sprawie ograniczenia wysokości limitu zatrudnienia oraz wynagrodzenia osobowego w Oddziale Terenowym. W piśmie wskazano nowe limity zatrudnienia i wynagrodzeń dla pracowników Oddziału oraz określono termin, w którym należało osiągnąć założone cele tj na dzień 01.04.2016r.

W tym celu, pełniący wówczas obowiązek dyrektora oddziału J. R. zorganizował spotkanie, w którym uczestniczyła powódka. Zobowiązano wówczas powódkę do przedstawienia propozycji osiągnięcia narzuconych limitów. J. S. przygotowała analizę stanu zatrudnienia i wynagrodzeń obejmującą perspektywiczne odejścia pracowników wynikające z osiągnięcia wieku emerytalnego i sformułowała sposoby postępowania oraz ich konsekwencje. Propozycję w formie pisemnej przedłożyła J. R. (2). Podejmowanie stosownych decyzji dotyczących realizacji planu zmniejszenia zatrudnienia i wynagrodzeń należało do przełożonych powódki, przede wszystkim dyrektora oddziału. Kompetencje te nie mieściły się w zakresie obowiązków powódki.

Podczas spotkania z dyrektorem G.K., w pierwszych dniach po objęciu przez niego tej funkcji, powódka zgłosiła potrzebę podjęcia działań w związku z nałożonymi limitami zmniejszenia zatrudnienia i wynagrodzeń.

Z treści pisma (...) (...) z dnia 15.12.2015r. nie wynikało, iż należy udzielić na nie odpowiedzi.

Powódka w trakcie pracy, została zapoznana z dwoma skargami – z dnia 07.01.2016r. podpisaną nazwiskiem N. G. (na początku 2016r.) oraz ze skargą z dnia 29.01.2015r. podpisaną nazwiskiem A. S., a skierowaną do Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi. We fragmentach powódka знаła anonimową skargę z dnia 30.12.2015r. i 05.01.2016r. Fragmenty znała ponieważ na podstawie skargi zadawano powódce pytania w ramach kontroli z zespołu kontroli wewnętrznej. Przed wręczeniem wypowiedzenia nie zapoznano powódki z ewentualnymi wynikami przeprowadzonej kontroli.

Jako kierownik sekcji organizacyjno-prawnej powódka nie dysponowała dostępem do informacji poufnych. Posiadała natomiast wiedzę na temat np. wynagrodzeń poszczególnych pracowników.

G. K. (1) objął stanowisko dyrektora oddziału Terenowego (...) w O. od dnia 25.01.2016r. Do momentu wręczenia wypowiedzenia powódce widział się z nią 3 raz, w tym raz podczas wspólnego spotkania dyrektora z kierownikami działów w celu przedstawienia najważniejszych spraw każdej jednostki, następnie podczas krótkiego wyjaśniania przez powódkę trybu rejestracji korespondencji.

Wręczając wypowiedzenie, dyrektor nie znał wyników rozpoznania skarg dotyczących funkcjonowania pozwanego, które wpływały do Biura (...) (...), Ministra Rolnictwa i Kancelarii (...) w tym skarg z 2015 i 2016r.

Podczas wręczania wypowiedzenia dyrektor pozwanego nie wskazał szczegółów uzasadniających decyzję pracodawcy.

(dowód: przesłuchanie J. S. k. 200-202, zeznania J. R. k. 154v-156, pismo k. 150-151, zakres obowiązków powódki k. 54-55v)

Sąd zważył co następuje:

W ocenie Sądu roszczenie powódki zasługuje na uwzględnienie.

Przedmiotem niniejszego postępowanie była ocena zasadności dokonanego wobec powódki wypowiedzenia umowy o pracę i następnie rozważenia słuszności roszczenia o przywrócenie powódki do pracy w pozwanej Agencji.

Przechodząc do analizy niniejszej sprawy, w pierwszej kolejności należy przywołać przepis art. 45 par. 1 i 2 kp, który 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. 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 wyroku z dnia z dnia 4 listopada 2008 r. Sąd Najwyższy (II PK 82/08) wskazał, iż przyczyna wypowiedzenia powinna być sformułowana konkretnie. Sformułowanie ogólne będzie wystarczające tylko wówczas gdy okoliczności związane z ustaniem stosunku pracy są znane pracownikowi. Ponadto, wypowiedzenie nie powinno następować po dłuższym czasie od powstania jego przyczyny, ponieważ wtedy może być uznane za nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 k.p. w szczególności gdy na skutek upływu czasu okoliczności motywujące wypowiedzenie stały się nieistotne lub nieaktualne.

Jednocześnie zgodnie z poglądami doktryny i SN (wyrok z 6.12.2001 r., I PKN 715/00, PP Nr 10/2002, s. 34) wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę. Jednocześnie istotne jest, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Natomiast konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia lub ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania pracownika, z którymi ten zarzut się łączy, może nastąpić poprzez szczegółowe określenie tego zdarzenia (zachowania) w treści oświadczenia o wypowiedzeniu lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy o pracę. Inaczej rzecz ujmując, przyczyna wypowiedzenia może być sformułowana w piśmie pracodawcy w sposób uogólniony, jeżeli okoliczności zakończenia stosunku pracy są znane pracownikowi (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2008 r. II PK 82/08).

Przechodząc do analizy niniejszej sprawy należy podkreślić, iż w toku postępowania przeprowadzono szereg dowodów, w szczególności dowód z zeznań świadków. Sąd rozważając okoliczności sprawy dokonał tego w oparciu o całość zgromadzonego materiału dowodowego uznając go za wiarygodny. Nie mniej jednak zeznania świadków zawnioskowanych przez stronę pozwaną nie dają podstaw do uznania za zasadne wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Sąd nie kwestionuje prawdziwości okoliczności wskazywanych przez tych świadków, jednakże nie można uznać aby wynikały z nich okoliczności potwierdzające przyczyny wypowiedzenia.

Jak słusznie wskazuje strona powodowa postawione powódce w wypowiedzeniu zarzuty nie mają waloru konkretności. Ani samo wypowiedzenie zawarte na piśmie, ani podczas rozmowy towarzyszącej wręczaniu powódce wypowiedzenia, nie doprecyzowano jakie zachowania powódki stanowią podstawy sformułowania zarzutów zawartych w rozwiązaniu umowy o pracę.

Analizę sytuacji zaistniałej w niniejszym postępowaniu należy przeprowadzić poprzez odniesienie się do poszczególnych zarzutów postawionych powódce.

W pierwszym punkcie wypowiedzenia wskazano na brak zaufania pracodawcy z powodu licznych skarg kierowanych do Biura (...) na bardzo złe zarządzanie kapitałem ludzkim oraz majątkiem (...) co powoduje osłabienie reputacji pracodawcy i uniemożliwia w konsekwencji odbudowanie wizerunku pracodawcy jako dbającego o dobre stosunki międzyludzkie.

Powołanie się przez pracodawcę na utratę zaufania jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wymaga spełnienia określonych warunków.

W wyroku z dnia 25.11.1997r. (I PKN 385/97) Sąd Najwyższy stwierdził „Utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń.” „ Utrata zaufania uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli pracownikowi można postawić zarzut nadużycia zaufania pracodawcy, choćby w sposób niestanowiący naruszenia obowiązków pracowniczych. Jednakże nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, także wtedy, gdy jest niezawinione.” (wyrok SN z 14.10.2004r. I PK 697/03).

W zakresie tej przyczyny należy podkreślić, iż w zarzutach pisemnych wskazano jedynie odesłanie do skarg kierowanych do Biura (...) (...). Nie wskazywano żadnych innych skarg tj pisemnych lub ustnych, kierowanych do innych podmiotów w tym: dyrektora Oddziału, Premiera czy też Ministra Rolnictwa. W zakresie skarg wskazanych w wypowiedzeniu nie wyjaśniono powódce, o które skargi chodzi. Do odpowiedzi na pozew dołączono 4 skargi. Powódka, jak zeznała, zapoznała się tylko z dwoma skargami. Pierwsza podpisana przez N. G. okazała się skargą, która nie jest autorstwa osoby podpisanej. Pracownica ta płacząc podczas rozmowy z dyrektorem K. zaprzeczyła aby sformułowała powyższe pismo. Druga ze skarg pochodzi ze stycznia 2015r. tj sprzed ponad roku w stosunku do daty wręzonego powódce wypowiedzenia. Jednocześnie na początku 2016r. przeprowadzono kontrolę wewnętrzną w związku z innymi anonimowymi skargami (z 30.12.2015r. i 05.01.2016r.). Co istotne, a co zostało potwierdzone przez dyrektora Oddziału, dyrektor wręczając powódce wypowiedzenie nie dysponował nawet wynikami kontroli wszczętej w związku z nieokreślonymi jednoznacznie skargami. W związku z tym, nie są znane efekty i ustalenia ewentualnej kontroli. Natomiast wypowiedzenie oparto właśnie na „licznych skargach kierowanych do Biura (...)” ((...)). Należy podkreślić, iż nie wyjaśniono także podczas wręczania wypowiedzenia jakie skargi i jakie zarzuty w tym zakresie są stawiane powódce w związku z rozwiązaniem umowy. Natomiast z zeznań powódki (k. 153 w zw. z k.200-202) wynika, że w okresie ostatnich 3 lat przed zwolnieniem, skarg było sporo i do części były składane wyjaśnienia. Skargi były rozpatrywane przez zespół kontroli wewnętrznej biura (...) w W. i tam były adresowane wyjaśnienia. Powódka wskazała, że kierownictwo nie kierowało do niej żadnych zastrzeżeń w tym zakresie. Powyższe potwierdzają zeznania A. B. (2), który był dyrektorem OT do 15.12.2015r., a który wypowiadał się bardzo pozytywnie o powódce jako pracownika, do którego miał zaufanie, i który realizował we właściwy sposób powierzone mu zadania.

Nadto G.K., zeznając na okoliczności przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, przedstawił szeroki wywód dotyczący tego, iż zarówno przed objęciem przez niego stanowiska dyrektora Oddziału, jak i po tym fakcie zgłaszano do niego telefonicznie- anonimowo skargi, przychodzili do niego pracownicy i skarżyli się na powódkę, prosząc aby zwrócił uwagę na jej funkcjonowanie. Następnie w swych zeznaniach G.K. oświadczył: „ to były takie sygnały, nie pamiętam co dokładnie te osoby mówiły, ale to były nieprzychylnie komentarze. One nie wpłynęły na moją późniejszą decyzję. (...) nie ma to znaczenia dla sprawy” (k. 203). Co oznacza, że z jednej strony bezpośrednie skargi do dyrektora OT były bądź anonimowa, bądź przedstawiane w krótkim czasie w stosunku do wypowiedzenia umowy o pracę powódce i nie zweryfikowane.

Tym samym przedstawiany zarzut jawi się jako nierzeczywisty, niejasny, nieweryfikowalny w kierunku wskazywanym przez pozwanego w odpowiedzi na pozew. Tu warto wskazać, iż dopiero w odpowiedzi na pozew pracodawca bardzo drobiazgowo wskazuje na zastrzeżenia wobec powódki m.in. dotyczące ustnych skarg współpracowników na powódkę, niewłaściwego rejestrowania pism, wykorzystywania swojego stanowiska w celu realizacji swoich ambicji władczo-zarządczych (miała decydować o zatrudnieniu, zwalnianiu, awansowaniu, premiowaniu, przygotowując odpowiednie wnioski, które były bezkrytycznie akceptowane przez Dyrektora. k. 41). Powyższe argumenty nie były jednak przedstawione w wypowiedzeniu umowy o pracę, ani w wersji pisemnej, ani ustnej. Zostały przytoczone dopiero w uzasadnieniu odpowiedzi na pozew. Nadto w zakresie skarg współpracowników, sam dyrektor OT zeznał, iż nie miały one znaczenia dla sprawy. Tym samym na tym etapie postępowania, nie mogą stanowić okoliczności uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę. Dlatego słusznie, zwrócił uwagę pełnomocnik powódki na rozprawie w dniu 06.09.2016r., iż skoro strona pozwana powołuje się na liczne skargi to podstawa wypowiedzenia jest całkowicie nieskonkretyzowana, ponieważ skąd pracownik, któremu wypowiedziano umowę o pracę ma posiadać wiedzę o jakich skargach mowa jest w oświadczeniu pracodawcy i jak ma się do tego w sposób formalny odnieść (k. 180). Na koniec należy podkreślić, iż po analizie skarg złożonych do akt sprawy, wynika z ich treści, że nie dotyczyły wprost tylko osoby powódki, lecz miały charakter ogólny i odnosiły się do szeregu pracowników i Oddziału jako takiego.

Zdaniem Sądu, strona pozwana nie wykazała, aby zarzut utraty zaufania do powódki, zarówno w zakresie punktu pierwszego, jak i generalny brak zaufania, o którym podczas przesłuchania mówił G.K., mógł być uznany za uzasadniający wypowiedzenia. G.K., jak i strona pozwana w odpowiedzi na pozew i podczas przesłuchania powódki, wskazywali na szereg okoliczności, które miały uzasadniać utratę zaufania i spełnienie przesłanek pierwszej z przyczyn. Powoływano się dodatkowo na sprawę likwidacji (...) (jednostek gospodarowania Zasobami) z 2012r., sprawę odszkodowania z 2013r. czy zawarcia umów zlecenia z osobami, z których część, po otrzymaniu obecnie funduszy przez pracodawcę, przeszła na umowy o pracę. Są to także okoliczności nigdy nie przedstawione powódce w wypowiedzeniu umowy. Nadto dotyczą spraw sprzed wielu lat. W tym czasie powódka podlegała ocenie przez ówczesnych dyrektorów i nie zgłaszano zarzutów co do wykonywania przez nią obowiązków. Wprost świadek A. B., który był dyrektorem Oddziału do 15.12.2015r. stwierdził, iż praca powódki była oceniana przez kierownictwo wysoko. Dlatego też, postawienie zarzutu pracownikowi w zakresie utraty zaufania musi mieć oparcie w konkretnych, sprawdzalnych i zweryfikowanych przez pracodawcę okolicznościach. Nie może opierać się na insynuacjach, domysłach i wrażeniach. Symptomatyczne są w tym zakresie słowa G.K., że „ odnośnie braku zaufania odnośnie spraw kadrowych, zamówień publicznych- utrata zaufania, gdybym mógł zweryfikować w ciągu 4 dni te wszystkie zarzuty to nie byłoby rozwiązania umowy o pracę z powodu braku zaufania, tylko z konkretnych zarzutów” (k. 203v).

W zakresie punktu drugiego wypowiedzenia podniesiono, iż stanowisko kierownika organizacyjnego posiada szczególne uprawnienia i dostęp do informacji poufnych i stanowisko to powinno być pełnione przez osobę , do której pracodawca ma pełne zaufanie. Jest to kolejny zarzut odnoszący się do braku zaufania ze strony pracodawcy, w tym wypadku w osobie dyrektora Oddziału –G. K. (1), wobec powódki. Jak wskazano powyżej w odesłaniu do orzecznictwa Sądu Najwyższego, utrata zaufania musi opierać się również na konkretnych, zobiektywizowanych przesłankach. W tym wypadku świadek A. B. wskazał , iż powódka nie posiadała dostępu do informacji poufnych. Jedynymi informacjami wrażliwymi mogły być dane dotyczące wysokości wynagrodzeń, które były znane powódce jako kierownikowi sekcji organizacyjno- prawnej. Dodatkowo, tego typu uprawnienia nie wynikają także z zakresu obowiązków J. S.. Gdyby jednak uznać, że powódka ma dostęp do informacji poufnych i posiada szczególne

uprawnienia to należy ponownie podkreślić, że strona pozwana dokonując wręczenia pracownikowi wypowiedzenia nie wskazała o jakie szczególne uprawnienia i informacje poufne chodzi. Niedopuszczalne jest aby pracodawca wręczając pracownikowi wypowiedzenie powoływał się na okoliczności niejasne i nieprecyzyjne. Jak wskazywano, dopuszczalne jest takie określenie przyczyn wypowiedzenia, które nie przybiera formy kazuistycznej lecz pomimo swej ogólności, w określonych okolicznościach jest dla pracownika zrozumiałe. W niniejszej sprawie jednakże, wypowiedzenie zostało dokonane przez dyrektora, który swoją funkcję sprawował od 5 dni i miał ograniczony kontakt z powódką, nadto nie wyjaśniono podczas wręczenia rozwiązania umowy o jakich uprawnieniach i informacjach poufnych mowa jest w przedmiotowym punkcie.

W ostatnim punkcie wypowiedzenia zarzucono powódce, że nie podjęła działań w związku z zaleceniami Biura (...) z dnia 15.12.2015r. w sprawie ograniczenia wysokości limitu zatrudnienia oraz wynagrodzenia osobowego w (...) w O.. Analiza zakresu obowiązków powódki wskazuje, że nie miała ona kompetencji władczych w zakresie decyzji dotyczących wypowiedzania umów lub warunków pracy i płacy pracownikom. Charakter jej czynności był techniczny. Jak wskazała J. L.-S. mogła ona przygotować propozycje mające doprowadzić do wymaganych limitów. W ocenie Sądu, powódka wykazała, że takie działania podjęła. Potwierdził powyższe J. R., który po 15.12.2015r. był p.o. dyrektora Oddziału do czasu ustanowienia na tym stanowisku G.K.. Powódka, jak i G.K. zgodnie także zeznali, że podczas spotkania kierowników J. S. zgłosiła dyrektorowi kwestię tą jako sprawę istotną do realizacji. Strona pozwana, w zakresie tego zarzutu, starała się w toku procesu wykazać, że nigdzie w ewidencji wewnętrznej, nie było zarejestrowanego pisma, które miała powódka skierować do J. R. z propozycjami osiągnięcia limitów jako odpowiedzi na pismo z 15.12.2015r. Jednakże, nie wykazano, aby Oddział miał udzielić takiej odpowiedzi przed realizacją zmniejszenia limitów. Tym samym, postawiony powódce zarzut jawi się jako nierzeczywisty. Dodatkowo, warto wskazać, iż po objęciu stanowiska przez G. K. nowy dyrektor nie widział potrzeby szybkich działań w tym zakresie ponieważ jak stwierdził termin instrukcyjny już i tak przepadł. „Wiedziałem, że będzie i tak problem czy to będzie za miesiąc w tą czy w tamtą, to nie będzie miało znaczenia”(k. 203v).

Reasumując, nie negując prawa pracodawcy do doboru pracowników, z którymi chce pracować należy podkreślić, iż pracodawca nie może w sposób nieuzasadniony, nieobiektywny i arbitralny rozwiązywać umowy o pracę. Kształtując swoją politykę kadrową musi zawsze wskazać takie przyczyny rozwiązania stosunków pracy, które będą spełniały przymiot rzeczywistości i konkretności. Jednocześnie ich waga będzie na tyle istotna aby uzasadniać decyzję pracodawcy.

Dlatego też, w ocenie Sądu brak było podstaw do uznania dokonanego wobec powódki wypowiedzenia za uzasadnione. Jednocześnie Sąd nie znalazł podstaw do uwzględnienia wniosku strony pozwanej o nieprzywracanie powódki do pracy. Z jednej strony, wpływ na powyższe ma dokonane wobec J. S. wypowiedzenie, które zdaniem Sądu nie odpowiada wymogom prawidłowo dokonanego wypowiedzenia z przyczyn jak wyżej przedstawiono. Nadto, pomimo głosów krytycznych wobec osoby powódki ze strony świadków pracodawcy, należy stwierdzić, iż nie wszystkie osoby wskazywały na problemu we współpracy z powódką. Świadkowie B. S. i I. Ś. zeznali, że ich kontakty służbowe z powódką układały się dobrze. Bardzo pozytywnie jako o pracowniku wypowiedział się poprzedni dyrektor Oddziału A. B. wskazując, iż powódka była lojalnym pracownikiem Agencji (...). Jednocześnie odniósł się do kwestii relacji związków zawodowych i ich oczekiwań zarówno co do pracodawcy, jak i powódki. Zeznał, że odbyło się spotkanie w 2012r., na którym związki zarzuciły powódce, iż jest zbyt zasadnicza i rygorystyczna do czego jako dyrektor się odniósł. Jednocześnie krytycznie odniósł się do kompetencji kadrowej J. K., która również składała zeznania jako świadek w sprawie wskazując na niewłaściwe zachowania powódki.

Dlatego też, Sąd stanął na stanowisku, iż wszystkie ujawnione w sprawie okoliczności, jakkolwiek mogą wskazywać na pewne trudne relacje niektórych pracowników z powódką, nie dają podstaw do nieuwzględnienia żądania pracownika przywrócenia go do pracy.

W związku z powyższym, Sąd przywrócił powódkę do pracy na mocy art. 45 par. 1 kp, o czym orzeczono w punkcie I wyroku.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 kpc w zw. z § 15 pkt 1 podpkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1805) w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu.

SSR G. R.