

Sygn. akt IV P 31/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 stycznia 2013 r.

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

Przewodniczący: SSR Izabela Wawrzynów

Ławnicy: A. R., E. Z.

Protokolant: Agnieszka Kohyt

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 15 stycznia 2013 r. we W.

sprawy z powództwa I. K.

przeciwko (...)Zarządowi Melioracji i (...)w. W.

o przywrócenie do pracy

I. powództwo oddała;

II. nie obciąża powódki kosztami postępowania.

Sygn. akt IV P 31/12

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 2 stycznia 2012 r. (data prezentaty Sądu – k. 3), skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...)Zarządowi Melioracji i (...)w. W., powódka I. K. domagała się uznania bezskuteczności wypowiedzenia jej umowy o pracę, a w razie upływu terminu- przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach.

W uzasadnieniu powódka podniosła, że pracownikiem strony pozwanej była od dnia 17 czerwca 1997 r., a powierzone jej obowiązki wykonywała należycie i sumiennie, mimo iż dyrektor pozwanej Instytucji nie współpracował z nią w sprawach wynikających z umowy o pracę. Powódka podała również, iż przez szereg lat oceniana była pozytywnie. Wskazała nadto, że zarzuty zawarte w wypowiedzeniu jej umowy o pracę związane były z nowym zakresem jej obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności, który otrzymała w dniu 30 marca 2011 r. W ocenie powódki, nowy zakres obowiązków był niemożliwy do zrealizowania w ciągu 8 godzin pracy, przy ustalonych przez przełożonych terminach oraz przy założeniu, że poczta przychodząca należała do zadań priorytetowych.

Strona pozwana (...)Zarząd Melioracji i (...)w. W., w odpowiedzi na pozew (k. 14-18), wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu strona pozwana potwierdziła, że zatrudniała powódkę na podstawie umowy o pracę, którą w dniu 28 grudnia 2011 r. rozwiązała z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłyne w dniu 31 marca 2012 r. Ponadto podała, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę zostało skonsultowane z działającymi u niej organizacjami związkowymi, które nie wniosły żadnych uwag lub zastrzeżeń, a w wypowiedzeniu wskazane zostały okoliczności stanowiące prawdziwe, rzeczywiste, konkretne i znane powódce przyczyny rozwiązania z nią umowy o pracę. Strona pozwana wskazała, że zgodnie z „zakresem obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności” powódki, powódka zobowiązana była między innymi do terminowego rozliczania ryczałtów samochodowych i delegacji

miesięcznych pracowników pozwanego pracodawcy, do rozliczania kart drogowych, miesięcznych kart paliwowych dla samochodów służbowych, dokonywania bieżących zakupów na materiały biurowe i eksploatacyjne, a także do obsługi kancelaryjnej zarządu, polegającej na przyjmowaniu i rejestracji korespondencji, odbiorze korespondencji z poczty, itp. Ponadto podniosła, że powódka pomimo wielokrotnych przypomnień i uwag bezpośredniego przełożonego, tj. kierownika działu organizacyjno-administracyjnego i kadr, zarówno ustnych jak i pisemnych, nie wykonywała należycie swoich obowiązków pracowniczych. Odnośnie zarzutu powódki, dotyczącego niemożności realizowania przez nią w ciągu 8 godzin pracy nowego zakresu obowiązków, jaki otrzymała dnia 30 marca 2011 r., strona pozwana wyjaśniła, że zmieniła zakres obowiązków powódki, ponieważ nie realizowała ona prawidłowo zadań z poprzedniego zakresu przydzielonych jej czynności. Strona pozwana wyjaśniła nadto, że w związku z tym, że powódka odmówiła sprawdzenia i potwierdzenia deklaracji dotyczących podatku od nieruchomości, czynności związane z weryfikacją podatku od nieruchomości powierzono innemu pracownikowi, a powódka w zamian za to miała zająć się obsługą kancelaryjną pozwanego pracodawcy, polegającą na rejestracji korespondencji przychodzącej w funkcjonującym systemie informatycznym. Strona pozwana ponadto zarzuciła, że powódka nie wykonywała terminowo powierzonych jej obowiązków, również wynikających z poprzedniego „zakresu obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności” z dnia 31 lipca 2009 r., co stwarzało konieczność zlecenie wykonania zadań powódki innym pracownikom działu. Zarzuciła też, że powódka niewłaściwie organizowała sobie pracę, a próby ewentualnej pomocy były przez nią odrzucane. Pomimo tego, iż bezpośredni przełożony powódki – kierownik działu B. M. (1) wielokrotnie zwracała powódce uwagę na konieczność zmiany sposobu wykonywania przez nią obowiązków, powódka nie stosowała się do tych zaleceń. Strona pozwana podała również, że z powodu nienależytego wywiązywania się z powierzonych jej zadań, za miesiąc sierpień i wrzesień 2011 r., przysługująca powódce premia regulaminowa została zmniejszona o 60%. Na koniec podniosła, że postępowanie powódki miało niekorzystny wpływ na funkcjonowanie działu i pomimo podejmowanych przez pozwanego pracodawcę działań nie zmieniała swojego postępowania, zatem, w ocenie strony pozwanej, rozwiązanie umowy o pracę stało się konieczne i nie ma podstaw do uwzględnienia żądania przywrócenia powódki do pracy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka I. K. była zatrudniona w (...) Zarządzie Melioracji i (...) w W. początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 16 czerwca 1997 r. do dnia 16 września 1997 r., a następnie od dnia 17 września 1997 r. do dnia 31 marca 2012 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku pracy inspektora ds. a. r..

Ostatnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone ekwiwalentem za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.143,63 złotych brutto.

(dowód: akta osobowe powódki – umowa o pracę na okres próbny z dnia 16 czerwca 1997 r.; akta osobowe powódki – umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 17 września 1997 r.; zaświadczenie o zarobkach powódki brutto z ostatnich 3 miesięcy zatrudnienia liczonych jak ekwiwalent pieniężny za urlop – k. 22; przesłuchanie powódki – k. 309-314)

Zgodnie z „zakresem obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności”, wręczonym powódce w dniu 29 lipca 2009 r., powódka zobowiązana była między innymi do terminowego rozliczania ryczałtów samochodowych i delegacji miesięcznych pracowników pozwanego pracodawcy, do rozliczania kart drogowych, miesięcznych kart paliwowych dla samochodów służbowych, dokonywania bieżących zakupów na materiały biurowe i eksploatacyjne, a także do obsługi kancelaryjnej Zarządu, polegającej na przyjmowaniu i rejestracji korespondencji, odbiorze korespondencji z poczty, wprowadzeniu poczty do elektronicznego obiegu dokumentów itp.

Powódka podobnie jak pozostali pracownicy strony pozwanej współpracowała z Inspektoratami w G., O., S., Ś. i T. oraz z oddziałami w Ś., L. i L..

(dowód: akta osobowe powódki – zakres obowiązków powódki z dnia 31 lipca 2009 r.; kserokopia książki nadawczej – k. 69-113; wydruki poczty przychodzącej wpisanej do systemu elektronicznego (...) k. 133-204; zestawienie nadanych przesyłek listowych i rejestrowanych w obrocie krajowym – k. 205-260; zeznania świadka B. M. (1) – k.

270v-271v; zeznania świadka A. S. (1) – k. 271v-272; zeznania świadka B. U. – k. 272-272v; zeznania świadka B. M. (2) – k. 272v-273; zeznania świadka A. S. (2) – k. 274; przesłuchanie powódki – k. 309-314; przesłuchanie w charakterze strony pozwanej J. G. – k. 314-316)

I. K. pomimo wielokrotnych uwag, zarówno ustnych jak i pisemnych, bezpośredniego przełożonego, tj. kierownika działu organizacyjno-administracyjnego B. M. (1), nie wykonywała należycie swoich obowiązków pracowniczych, za każdym razem tłumacząc się brakiem czasu oraz zbyt dużym zakresem obowiązków.

Również poprzedni przełożeni powódki mieli zastrzeżenia co do jej pracy. W związku z tym przeprowadzali z nią rozmowy dyscyplinujące i wielokrotnie udzielali kar porządkowych.

(dowód: akta osobowe powódki – zakres obowiązków powódki z dnia 31 lipca 2009 r.; zeznania świadka B. M. (1) – k. 270v-271v; zeznania świadka A. S. (1) – k. 271v-272; zeznania świadka B. U. – k. 272-272v; zeznania świadka B. M. (2) – k. 272v-273; przesłuchanie powódki – k. 309-314; przesłuchanie w charakterze strony pozwanej J. G. – k. 314-316)

W dniu 4 stycznia 2011r. B. M. (1) wydała powódce ustne i pisemne polecenie załatwienia spraw związanych z deklaracjami podatkowymi. Powódka odmówiła wykonania powyższego polecenia twierdząc, że nie zajmuje się tymi sprawami. W związku z tym, czynności związane z weryfikacją podatku od nieruchomości powierzono innemu pracownikowi strony pozwanej. Za powyższe powódce została udzielona kara upomnienia.

(dowód: akta osobowe powódki – pismo z dnia 27 stycznia 2011 r. w sprawie udzielenia kary upomnienia wraz z załącznikami; akta osobowe powódki – pismo z dnia 26 stycznia 2011 r.; akta osobowe powódki – notatka służbowa z dnia 17 stycznia 2011 r.; akta osobowe powódki – notatka z dnia 27 stycznia 2011 r.; przesłuchanie powódki – k. 309-314)

Z uwagi na nienależyte wykonywanie przez powódkę obowiązków pracowniczych, z dniem 30 marca 2011 r., strona pozwana zmieniła I. K. zakres obowiązków, w ten sposób, że w miejsce takich obowiązków jak: prowadzenie spraw związanych z opłatami lokalnymi oraz weryfikacja i rozliczanie delegacji pracowniczych wprowadzono obowiązek powódki obsługi kancelaryjnej zarządu, a w szczególności przyjmowanie korespondencji i przesyłek kierowanych do (...) Zarządu oraz rejestracja korespondencji przychodzącej w funkcjonującym systemie informatycznym.

Do obowiązków powódki należało zatem przygotowanie sali konferencyjnej na której była prowadzona obsługa spotkań. Sala konferencyjna była niewielka zajmowała ok. 24 m². Polegało to na ustawieniu stolików, krzeseł, przygotowaniu jednorazowych szklanek dla 10-15 osób, a czasami też paluszków. Pomieszczenie, w którym pracowała powódka to pokój przylegający do sali konferencyjnej. Obowiązkiem powódki było również posprzątanie po spotkaniu. Obsługa zebrań i narad zajmowała powódce średnio 2 godziny.

Obowiązkiem powódki było również zanoszenie korespondencji wychodzącej na pocztę, znajdującej się w odległości ok. 130 m od siedziby strony pozwanej.

(dowód: akta osobowe powódki – zakres obowiązków powódki z dnia 30 marca 2011 r.; przesłuchanie powódki – k. 309-314; przesłuchanie w charakterze strony pozwanej J. G. – k. 314-316)

Powódka pomimo wielokrotnych poleceń o potraktowaniu zadania wprowadzania poczty „przychodzącej” do obowiązującego w (...) systemu obiegu dokumentacji, jako priorytetowego, nie wykonywała go terminowo, co wymuszało przekazywanie tego obowiązku innym pracownikom – M. K. i M. M..

(dowód: notatka służbowa z dnia 2 maja 2011 r. dotycząca nierejestrowania przez powódkę pism w systemie (...) k. 34; maile z dnia 10 maja 2011 r., 13 maja 2011 r., 16 września 2011 r. oraz 29 września 2011 r. – k. 35-37 i 39; zeznania świadka M. K. – k. 271v; zeznania świadka A. S. (1) – k. 271v-272; zeznania świadka B. M. (2) – k. 272v-273; przesłuchanie powódki – k. 309-314)

Powódka nie sporządziła planu wydatków bieżących oraz planu wydatków na 2012 rok pomimo, że bezpośrednio przełożona powódki – B. M. (1) w dniach 4 oraz 13 lipca 2011 r. przypominała jej o konieczności sporządzenia tych planów.

(dowód: maile kierownika działu AD do powódki z dnia 13 lipca 2011 r., 19 lipca 2011 r., 9 sierpnia 2011 r., 17 sierpnia 2011 r.; przesłuchanie powódki – k. 309-314)

Do obowiązków powódki należało terminowe rozliczanie ryczałtów samochodowych i delegacji miesięcznych pracowników pozwanego pracodawcy, tj. do 5 dnia roboczego następnego miesiąca, po miesiącu rozliczonym. Za m-cy październik oraz listopad 2011 r., powódka dokonała nieterminowego rozliczenia, bowiem za miesiąc październik 2011 r. – rozliczenia ryczałtów samochodowych i delegacji miesięcznych dokonała dopiero w dniu 25 listopada 2011 r., a za miesiąc listopad 2011 r. – rozliczenia ryczałtów samochodowych i delegacji miesięcznych dokonała dopiero w dniu 8 grudnia 2011 r. Natomiast za miesiące sierpień oraz wrzesień 2011 r. powódka w ogóle nie dokonała rozliczenia.

(dowód: maile kierownika działu AD do powódki z dnia 16 września 2011 r., 4 października 2011 r., 11 października 2011 r., 22 listopada 2011 r. oraz 23 listopada 2011 r. – k. 25-29; przesłuchanie powódki – k. 309-314)

Powódka, zgodnie z zakresem obowiązków, realizację zamówienia na materiały biurowe i eksploatacyjne na IV kwartał 2011 r. powinna była dokonać do dnia 15 września 2011 r., a do dnia 15 października 2011 r. powinien być dokonany ich zakup. Ponieważ powódka nie dokonała zakupu materiałów biurowych na IV kwartał 2011 r. do dnia 7 grudnia 2011 r. zadanie to zostało przekazane do realizacji innemu pracownikowi – J. J..

(dowód: pismo z-cy Dyrektora ds. administracyjnych z dnia 3 marca 2010 r. w sprawie dokonywania zakupu sprzętu oraz materiałów biurowych – k. 30; notatka służbowa kierownika działu AD z dnia 7 grudnia 2011 r. – k. 31; zeznania świadka B. M. (1) – k. 270v-271v; przesłuchanie powódki – k. 309-314)

We wrześniu 2011 r. powódka nie zastosowała się do polecenia bezpośredniego przełożonego przygotowania zużytych materiałów eksploatacyjnych do utylizacji, oświadczając podczas rozmowy telefonicznej, że nie ma czasu tego zrobić. Ostatecznie czynności te wykonali inni pracownicy wyznaczeni przez kierownika działu organizacyjno-administracyjnego.

(dowód: maile kierownika działu AD do powódki z dnia 14 września 2011 r., 23 września 2011 r. i 28 września 2011 r. – k. 32-33; przesłuchanie powódki – k. 309-314)

W czasie nieobecności powódki, należące do niej obowiązki w tym również wprowadzanie do systemu poczty przychodzącej, przejmowała B. M. (2) – zatrudniona u strony pozwanej na stanowisku starszego specjalisty.

(dowód: zeznania świadka B. M. (2) – k. 272v-273)

Z powodu nienależytego wywiązywania się przez powódkę z powierzonych jej zadań, za miesiąc sierpień i wrzesień 2011 r. przysługująca powódce premia regulaminowa zmniejszona została o 60%.

W dniu 30 sierpnia 2011 r. powódka złożyła sprzeciw od decyzji dotyczącej zmniejszenia premii regulaminowej, podnosząc, że wśród zleconych jej zadań znajduje się szereg pracochłonnych czynności jak np. przyjmowanie korespondencji, wyjścia na pocztę, przekazywanie korespondencji itp.

W piśmie z dnia 7 września 2011 r., pozwany pracodawca poinformował powódkę, że podtrzymuje swoje stanowisko, podnosząc że zakres obowiązków został już raz powódce zmieniony właśnie w celu stworzenia możliwości terminowego i właściwego realizowania powierzonych zadań. Ponadto podkreślił, że z powodu nieterminowego wywiązywania się przez powódkę z powierzonych jej zadań często zachodzi konieczność zlecenie wykonania jej zadań innym pracownikom działu AD.

(dowód: akta osobowe powódki – pismo do powódki z dnia 26 sierpnia 2011 r.; akta osobowe powódki – sprzeciw powódki a dnia 30 sierpnia 2011 r.; akta osobowe powódki – pismo do powódki z dnia 7 września 2011 r.; zeznania świadka B. M. (1) – k. 270v-271v; zeznania świadka A. S. (1) – k. 271v-272; przesłuchanie powódki – k. 309-314)

Powódka niewłaściwie organizowała sobie pracę, a próby ewentualnej pomocy były przez nią odrzucane. Brak prawidłowego wykorzystania czasu pracy przez powódkę, a także brak systematyczności oraz niewłaściwa ocena „ważności” powierzonych jej zadań powodowała, że nie wykonywała swoich obowiązków pracowniczych w należyty sposób. Pomimo tego, iż bezpośredni przełożony powódki – kierownik działu B. M. (1) wielokrotnie zwracała powódce uwagę na konieczność zmiany sposobu wykonywania przez nią obowiązków, powódka nie stosowała się do tych zaleceń. Takie zachowanie powódki miało również niekorzystny wpływ na funkcjonowanie działu, w którym była zatrudniona, bowiem w celu zapewnienia właściwego wykonania zadań wchodzących w zakres czynności powódki, konieczne było angażowanie innych pracowników do realizacji jej zadań, a nadto dezorganizowało pracę.

Obowiązkiem powódki było sporządzanie tygodniowych raportów z wykonanej pracy i zaplanowanych zadań na kolejny tydzień, które powinny być sporządzane hasłowo. Powódka pomimo uwag przełożonej w tym zakresie sporządzała bardzo szczegółowe raporty, co zabierało powódce dużo czasu.

(dowód: raporty aktywności zawodowej – k. 52-53; raporty aktywności za okres od 29 sierpnia 2011 r. do 23 grudnia 2011 r. – k. 114-132; zeznania świadka B. M. (1) – k. 270v-271v; zeznania świadka M. K. – k. 271v; zeznania świadka A. S. (1) – k. 271v-272; zeznania świadka B. M. (2) – k. 272v-273; przesłuchanie w charakterze strony pozwanej J. G. – k. 314-316)

Pismem z dnia 28 grudnia 2011 r., otrzymanym przez powódkę tego samego dnia, strona pozwana (...) Zarząd Melioracji i (...) w. W. rozwiązała z powódką z dniem 31 marca 2012 r. umowę o pracę zawartą w dniu 17 września 1997 r. na czas nieokreślony z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczyny wypowiedzenia wskazała nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych polegające na nieterminowości i nienależytej jakości wykonywanej pracy, a także utratę zaufania do powódki – spowodowane następującymi okolicznościami:

- nieterminowym rozliczaniem ryczałtów samochodowych oraz delegacji miesięcznych pracowników (...) w. W. za m-ce sierpień, wrzesień, październik, listopad br., podczas gdy termin rozliczenia wyznaczono na 5 dzień roboczy następnego miesiąca, po miesiącu rozliczonym. Strona pozwana wskazała, że za m-ce sierpień, wrzesień 2011 r. brak było rozliczenia do dnia 10 października 2011 r.; za m-c październik 2011 r. – rozliczenia dokonano w dniu 25 listopada 2011 r.; za m-c listopad 2011 r. – rozliczenia dokonano w dniu 8 grudnia 2011 r.;

- nierozliczaniem na bieżąco kart drogowych i miesięcznych kart paliwowych dla samochodów służbowych (...) w. W.. Strona pozwana wskazała, że do dnia 17 października 2011 r. brak było rozliczenia za m-ce lipiec, sierpień, wrzesień, a w niektórych przypadkach zaległości sięgały m-cy kwiecień oraz maj 2011 r. Wskazano nadto, że faktycznie prace te wykonał inny pracownik;

- do dnia 7 grudnia 2011 r. nie wykonano kwartalnego zamówienia na materiały biurowe i eksploatacyjne pomimo, że termin realizacji zamówienia na materiały potrzebne do bieżącej pracy (...) na IV kwartał 2011 r. minął w dniu 15 października 2011 r. Strona pozwana wskazała, że powyższe dezorganizowało pracę w Zarządzie (np. brak papieru do urządzeń, tonerów). Wskazano nadto, że ostatecznie konieczne było przekazanie tego zadania do realizacji innemu pracownikowi;

- niewprowadzanie terminowo poczty „przychodzącej” do obowiązującego w (...) systemu obiegu dokumentacji, pomimo wielokrotnych poleceń o potraktowaniu zadania jako priorytetowego. Wskazano nadto, że wymuszało to przekazywanie należących do powódki obowiązków innym pracownikom;

- niewykonywanie poleceń bezpośredniego przełożonego, np. nieprzygotowanie zużytych materiałów eksploatacyjnych do utylizacji.

W oświadczeniu pozwanego pracodawcy o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę wskazano nadto, że pomimo wielokrotnie przeprowadzanych rozmów, zmianie zakresu obowiązków powódki, zastosowaniu kary porządkowej i obniżeniu premii regulaminowej powódka nie zmieniła swojego postępowania, co w konsekwencji powodowało, że nie zapewniała należytego wykonywania powierzonych jej obowiązków pracowniczych.

Wypowiedzenie powódce umowy o pracę zostało skonsultowane z działającymi u pozwanego pracodawcy organizacjami związkowymi, które nie wniosły żadnych uwag lub zastrzeżeń,

(dowód: akta osobowe powódki – pisma strony pozwanej z dnia 13 listopada 2011 r. Przewodniczących Związków Zawodowych o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę, akta osobowe powódki – pisma Przewodniczących Związków Zawodowych do strony pozwanej z dnia 19 grudnia 2011 r.; akta osobowe powódki – oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę; przesłuchanie powódki – k. 309-314)

Po rozwiązaniu z powódką stosunku pracy, zakres jej obowiązków został powierzony J. J., zatrudnionej u strony pozwanej na stanowisku referenta, które wykonuje w sposób należyty i terminowy oraz stosuje się do sporządzania tygodniowych raportów z wykonanych zadań w sposób hasłowy, co zabiera jej około 10 minut.

(dowód: zeznania świadka B. M. (1) – k. 270v-271v; zeznania świadka B. M. (2) – k. 272v-273; zakres obowiązków i uprawnień J. J. – k. 279-279v; raport aktywności sporządzony przez J. J. – k. 280; zeznania świadka J. J. – k. 286-287)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie było uzasadnione i jako takie nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powódka oparła swoje żądanie o treść przepisu art. 45 k.p., zgodnie z którym 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.

Strona pozwana (...)Zarząd Melioracji i (...)w. W., rozwiązując z powódką stosunek pracy, w piśmie z dnia 28 grudnia 2011 r. wskazała, że rozwiązuje z powódką umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę wypowiedzenia nienależyte wykonywanie przez powódkę obowiązków pracowniczych polegające na nieterminowości i nienależytej jakości wykonywanej pracy, a także utratę zaufania do powódki – spowodowane następującymi okolicznościami:

- nieterminowym rozliczaniem ryczałtów samochodowych oraz delegacji miesięcznych pracowników (...)w. W.za m-ce sierpień, wrzesień, październik, listopad br., podczas gdy termin rozliczenia wyznaczono na 5 dzień roboczy następnego miesiąca, po miesiącu rozliczanym. Strona pozwana wskazała, że za m-ce sierpień, wrzesień 2011 r. brak było rozliczenia do dnia 10 października 2011 r.; za m-c październik 2011 r. – rozliczenia dokonano w dniu 25 listopada 2011r; za m-c listopad 2011 r. – rozliczenia dokonano w dniu 8 grudnia 2011 r.;

- nierozliczaniem na bieżąco kart drogowych i miesięcznych kart paliwowych dla samochodów służbowych (...)w. W.. Strona pozwana wskazała, że do dnia 17 października 2011 r. brak było rozliczenia za m-ce lipiec, sierpień, wrzesień, a w niektórych przypadkach zaległości sięgały m-cy kwiecień oraz maj 2011 r. Wskazano nadto, że faktycznie prace te wykonał inny pracownik;

- do dnia 7 grudnia 2011 r. nie wykonano kwartalnego zamówienia na materiały biurowe i eksploatacyjne pomimo, że termin realizacji zamówienia na materiały potrzebne do bieżącej pracy (...) na IV kwartał 2011 r. minął w dniu 15 października 2011 r. Strona pozwana wskazała, że powyższe dezorganizowało pracę w Zarządzie (np. brak papieru do urządzeń, tonerów). Wskazano nadto, że ostatecznie konieczne było przekazanie tego zadanie do realizacji innemu pracownikowi;

- niewprowadzanie terminowo poczty „przychodzącej” do obowiązującego w (...) systemu obiegu dokumentacji, pomimo wielokrotnych poleceń o potraktowaniu zadania jako priorytetowego. Wskazano nadto, że wymuszało to przekazywanie należących do powódki obowiązków innym pracownikom;
- niewykonywanie poleceń bezpośredniego przełożonego, np. nieprzygotowanie zużytych materiałów eksploatacyjnych do utylizacji.

W oświadczeniu pozwanego pracodawcy o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę wskazano nadto, że pomimo wielokrotnie przeprowadzanych rozmów, zmianie zakresu obowiązków powódki, zastosowaniu kary porządkowej i obniżeniu premii regulaminowej powódka nie zmieniła swojego postępowania, co w konsekwencji powodowało, że nie zapewniała należytego wykonywania powierzonych jej obowiązków pracowniczych.

Istota sprawy sprowadzała się zatem do weryfikacji merytorycznej podstaw wypowiedzenia powódce umowy o pracę, które zostały podane w piśmie z dnia 28 grudnia 2011 r. Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie miało na celu ustalenie, czy strona pozwana dokonując wypowiedzenia umowy o pracę na zasadzie art. 32 § 1 pkt 3 k.p. uczyniła to z uzasadnionych przyczyn.

Stosownie do brzmienia art. 32 § 1 pkt 3 k.p. każda ze stron może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony.

Przepis art. 45 k.p. upoważnia natomiast Sąd do badania zasadności dokonanej przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Wynika z tego, że wypowiedzenie by było skuteczne, musi być uzasadnione, a więc musi istnieć rzeczywista przyczyna wypowiedzenia.

Na wstępie rozważań należy wskazać, iż rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem należy do czynności prawnych jednostronnych, polegających na tym, że każda ze stron poprzez złożenie stosownego oświadczenia woli doprowadzić może do ustania stosunku pracy. Zgoda drugiej strony na wypowiedzenie umowy o pracę nie ma tu żadnego znaczenia. Oświadczenie woli (art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p.) o wypowiedzeniu umowy o pracę uznaje się za złożone z chwilą, gdy doszło do stron w taki sposób, że każda z nich mogła zapoznać się z jego treścią (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 1980 r., I PRN 109/80 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 1984 r., I PRN 111/84). Ponadto wskazane oświadczenie musi być sporządzone na piśmie.

Dodatkowo Kodeks pracy nakłada na pracodawcę obowiązek podania w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia, przyczyny uzasadniającej.

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy w tym trybie. Zgodnie z ugruntowaną linią orzecznictwa oraz dominującymi poglądami doktryny przyczyna powinna być rzeczywista i konkretna. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 r. (I PKN 641/99) naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, 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, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r. (sygn. akt I PKN 315/97), 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). Niedopuszczalne są, więc również przyczyny enigmatyczne bez konkretnego wskazania, które zachowania lub zaniechania pracownika stanowią przyczynę wypowiedzenia mu pracy. Ponadto ocena wskazanej przyczyny pod kątem jej należytego skonkretyzowania jest dokonywana z perspektywy jego adresata, tj. pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę.

Przechodząc do szczegółowych rozważań w pierwszej kolejności podkreślić należy, iż wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Oznacza to, że przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 r., I PKN 715/2000). Nie oznacza to jednak również przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione wypowiedzanie umów przez pracodawcę. Musi być ono bowiem oczywiście merytorycznie zasadne, tyle tylko, że ocena zasadności wypowiedzenia – w kontekście stwierdzenia, że wypowiedzenia jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy – powinna być dokonywana przy wyraźnym uwzględnieniu słusznego interesu pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych z pracą.

Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony może nastąpić tylko z uzasadnionych powodów, które stanowią przesłankę materialnoprawną dopuszczalności wypowiedzenia, ograniczającą pod względem prawnym, a nie tylko faktycznym swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy. Warto wskazać, iż w związku z tym, że Kodeks pracy nie zawiera katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzanie umów, jak również nie określa, w jakich wypadkach wypowiedzenie jest nieuzasadnione, przesłanki zasadności wypowiedzenia opierają się na ocenach pozaustawowych. Ocena zasadności wypowiedzenia, przysługująca organowi stosującemu prawo, zależy zatem od okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

W rozpoznawanej sprawie strony zawarły w dniu 17 września 1997 r. umowę o pracę na czas nieokreślony, którą strona pozwana wypowiedziała pismem z dnia 28 grudnia 2011 r. ze skutkiem na dzień 31 marca 2012 r., podając jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nienależyte wykonywanie przez powódkę obowiązków pracowniczych polegające na nieterminowości i nienależytej jakości wykonywanej pracy, a także utratę zaufania do powódki – spowodowane następującymi okolicznościami:

- nieterminowym rozliczaniem ryczałtów samochodowych oraz delegacji miesięcznych pracowników (...)w. W.za m-ce sierpień, wrzesień, październik, listopad br., podczas gdy termin rozliczenia wyznaczono na 5 dzień roboczy następnego miesiąca, po miesiącu rozliczanym. Strona pozwana wskazała, że za m-ce sierpień, wrzesień 2011 r. brak było rozliczenia do dnia 10 października 2011 r.; za m-c październik 2011 r. – rozliczenia dokonano w dniu 25 listopada 2011r; za m-c listopad 2011 r. – rozliczenia dokonano w dniu 8 grudnia 2011 r.;
- nierozliczaniem na bieżąco kart drogowych i miesięcznych kart paliwowych dla samochodów służbowych (...)w. W.. Strona pozwana wskazała, że do dnia 17 października 2011 r. brak było rozliczenia za m-ce lipiec, sierpień, wrzesień, a w niektórych przypadkach zaległości sięgały m-cy kwiecień oraz maj 2011 r. Wskazano nadto, że faktycznie prace te wykonał inny pracownik;
- do dnia 7 grudnia 2011 r. nie wykonano kwartalnego zamówienia na materiały biurowe i eksploatacyjne pomimo, że termin realizacji zamówienia na materiały potrzebne do bieżącej pracy (...) na IV kwartał 2011 r. minął w dniu 15 października 2011 r. Strona pozwana wskazała, że powyższe dezorganizowało pracę w Zarządzie (np. brak papieru do urzędzeń, tonerów). Wskazano nadto, że ostatecznie konieczne było przekazanie tego zadanie do realizacji innemu pracownikowi;
- niewprowadzanie terminowo poczty „przychodzącej” do obowiązującego w (...) systemu obiegu dokumentacji, pomimo wielokrotnych poleceń o potraktowaniu zadania jako priorytetowego. Wskazano nadto, że wymuszało to przekazywanie należących do powódki obowiązków innym pracownikom;
- niewykonywanie poleceń bezpośredniego przełożonego, np. nieprzygotowanie zużytych materiałów eksploatacyjnych do utylizacji.

W oświadczeniu pozwanego pracodawcy o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę wskazano nadto, że pomimo wielokrotnie przeprowadzanych rozmów, zmianie zakresu obowiązków powódki, zastosowaniu kary porządkowej i obniżeniu premii regulaminowej powódka nie zmieniła swojego postępowania, co w konsekwencji powodowało, że nie zapewniała należytego wykonywania powierzonych jej obowiązków pracowniczych.

Ocenie Sądu, w przedmiotowej sprawie, podlega więc zasadność dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę, a więc czy przyczyny wskazane przez stronę pozwaną w piśmie z dnia 28 grudnia 2011 r. mogą być uznane za rzeczywiste i konkretne.

Ustalenia Sądu w tym zakresie zostały oparte na zebranych w toku postępowania materiale dowodowym, w tym w szczególności na zakresie obowiązków powódki z dnia 27 lipca 2009 r. oraz z dnia 30 marca 2011 r., korespondencji mailowej pomiędzy stroną pozwaną, a powódką (k. 23-30, 32-33, 34-39), kserokopii książki nadawczej (k. 69-113), wydrukach poczty przychodzącej wpisanej do systemu elektronicznego (...) (k. 133-204), zestawienie nadanych przesyłek listowych i rejestrowanych w obrocie krajowym (k. 205-260), raporty aktywności zawodowej sporządzanych przez powódkę (k. 52-53 i 114-132), zakresie obowiązków i uprawnień J. J. (k. 279-279v), raportach aktywności sporządzanych przez J. J. (k. 280), zeznaniach świadków: B. M. (1), M. K., A. S. (1), B. U., B. M. (2), A. S. (2) oraz J. J., a także na przesłuchaniu powódki oraz słuchanej w charakterze strony pozwanej J. G..

Z przeprowadzanego w niniejszej sprawie postępowania dowodowego wynika bezspornie, że wskazane w piśmie z dnia 28 grudnia 2011 r. przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę były konkretne, a zatem zrozumiałe dla powódki, powódka nie podnosiła bowiem by podane jej przyczyny wypowiedzenia były dla niej niezrozumiałe. Powódka podczas całego toczącego się postępowania nie kwestionowała przyczyn wypowiedzenia jej umowy o pracę. Słuchana na rozprawie w dniu 15 stycznia 2013 r. wprost zeznała: „zgadzam się ze złożonym mi wypowiedzeniem. Wszystkie wskazane w wypowiedzeniu przyczyny polegają na prawdzie, ponieważ tam wskazane zdarzenia miały miejsce i nie kwestionuję tego”. Nie budzi zatem wątpliwości, że przyczyny wskazane przez stronę pozwaną w piśmie z dnia 28 grudnia 2011 r. są nie tylko konkretne ale i rzeczywiste.

Niewywiązywanie się przez powódkę z powierzonego jej zakresu obowiązków, za każdym razem było przez nią tłumaczone brakiem czasu oraz zbyt dużym zakresem nałożonych na nią obowiązków pracowniczych. Powódka słuchana na rozprawie w dniu 15 stycznia 2013 r. zeznała, że przyczyną niezrealizowania w terminie obowiązków była dokonana w dniu 30 marca 2011 r. zmiana zakresu jej obowiązków. Powódka tłumaczyła się, że to z powodu dołożenia jej do zakresu obowiązków pkt 6, nie zdążyła z wykonaniem swoich obowiązków, gdyż najwięcej czasu zajmowało jej wpisywanie korespondencji. Sąd nie kwestionuje, że w dniu 30 marca 2011 r., strona pozwana zmieniła powódce zakres obowiązków, jednakże było to związane z jej nienależytym wykonywaniem obowiązków pracowniczych z poprzedniego „zakresu obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności”, tj. z dnia 27 lipca 2009 r. i polegało na tym, że w miejsce takich obowiązków jak: prowadzenie spraw związanych z opłatami lokalnymi oraz weryfikacja i rozliczanie delegacji pracowniczych wprowadzono obowiązek powódki obsługi kancelaryjnej zarządu, a w szczególności przyjmowanie korespondencji i przesyłek kierowanych do (...) Zarządu oraz rejestracja korespondencji przychodzącej w funkcjonującym systemie informatycznym. Bezspornym w rozpoznawanej sprawie było, że w związku z tym, że powódka odmówiła sprawdzenia i potwierdzenia deklaracji dotyczących podatku od nieruchomości, czynności związane z weryfikacją podatku od nieruchomości powierzono innemu pracownikowi, a powódka w zamian za to miała zająć się obsługą kancelaryjną pozwanego pracodawcy, polegającą na rejestracji korespondencji przychodzącej w funkcjonującym systemie informatycznym. W związku z powyższym za nieracjonalne Sąd uznał tłumaczenie się powódki. Zwrócić należy bowiem uwagę, iż powódka nie wykonywała terminowo powierzonych jej obowiązków, co z resztą sama potwierdziła, wynikających jeszcze z poprzedniego „zakresu obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności”, tj. z dnia 27 lipca 2009 r.

Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało ponadto, że pracownicy strony pozwanej, którzy czasowo wykonywali za powódkę część jej zadań, robili to wykonując jednocześnie swoje obowiązki pracownicze, nigdy nie skarżąc się na brak czasu. Również J. J., zatrudniona u strony pozwanej na stanowisku referenta, której po rozwiązaniu z powódką stosunku pracy, powierzono zakres obowiązków powódki wykonuje je w sposób należyty i terminowy, nie skarżąc się przy tym nadmiar obowiązków, ani na brak czasu.

W ocenie Sądu, przyczyny nieterminowego wywiązywania się przez powódkę z powierzonych jej obowiązków, można upatrywać wyłącznie w niewłaściwej organizacji sobie pracę. Powódka pomimo wielokrotnie podejmowanych przez jej bezpośrednią przełożoną B. M. (1) prób zmobilizowania jej do zmiany organizacji pracy, nie próbowała nawet dokonać

drobnych zmian. Składane przez nią raporty tygodniowe potwierdzają, że małoistotnym czynnościom porządkowo-organizacyjnym nadawała wysoką rangę, w związku z czym dla spraw ważnych i priorytetowych pozostawało jej zbyt mało czasu. Powódka wprost zeznała: „przełożona informowała mnie, że za szczegółowo wypełniam te raporty, ale ja nie zmieniałam moich zasad opisów”.

Powyższe ustalenie Sąd dokonał w szczególności w oparciu o zakres obowiązków powódki z dnia 27 lipca 2009 r. oraz z dnia 30 marca 2011 r., korespondencję mailową pomiędzy stroną pozwaną, a powódką, kserokopię książki nadawczej, wydruki poczty przychodzącej wpisanej do systemu elektronicznego (...), zestawienie nadanych przesyłek listowych i rejestrowanych w obrocie krajowym, raporty aktywności zawodowej sporządzone przez powódkę, zakres obowiązków i uprawnień J. J., raporty aktywności sporządzone przez J. J., zeznania świadków: B. M. (1), M. K., A. S. (1), B. U., B. M. (2), A. S. (2) oraz J. J., a także w oparciu o przesłuchanie powódki oraz słuchanej w charakterze strony pozwanej J. G.. Zeznania ww. świadków oraz słuchanej w charakterze strony pozwanej J. G., w ocenie Sądu w całości zasługiwały na wiarygodność, gdyż są konsekwentne, zgodne, wzajemnie się uzupełniają i tworzą logiczną, spójną oraz przekonywującą całość. Również zeznaniom powódki Sąd w przeważającej mierze dał wiarę. Powódka wprost przyznała, że nie wykonywała w terminie wszystkich zadań objętych jej zakresem obowiązków. Za nieracjonalne Sąd uznał natomiast tłumaczenie się powódki z przyczyn niewywiązywania się przez nią z obowiązków pracowniczych. Tłumaczenie się przez powódkę, brakiem czasu oraz natłokiem powierzonych jej obowiązków nie wytrzymało konfrontacji z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie i stanowiło jedynie, w ocenie Sądu, przyjętą przez nią linię obrony. Przy ustalaniu stanu faktycznego Sąd pominął zeznania świadków R. S. oraz W. K., bowiem były one w sprawie bezprzedmiotowe, z racji tego, że świadkowie nie mieli żadnej istotnej wiedzy dla ustalenia w sprawie stanu faktycznego.

Wobec powyższego, w ocenie Sądu Rejonowego, przyczyny wskazane przez pozwanego pracodawcę w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę są nie tylko konkretne i rzeczywiste, czego nie kwestionowała sama powódka, ale również uzasadnione.

W świetle powyższego argumentacja powódki, iż wypowiedzenie jej umowy o pracę przez stronę pozwaną było bezzasadne i niesłuszne, nie znalazła potwierdzenia. W sprawie bezspornym bowiem było, że przyczyny wypowiedzenia były rzeczywiste i konkretne, a skoro wypowiedzenie jest „zwykłym” sposobem rozwiązania umowy o pracę i nie jest konieczne powoływanie się na nadzwyczajne okoliczności, okoliczności wskazane przez stronę pozwaną są, w ocenie Sądu, jak najbardziej prawnie relewantne i uzasadnione. Zgodnie bowiem z utrwaloną linią orzecznictwa nie tylko poważne uchybienia pracownika mogą uzasadniać wypowiedzenie mu umowy o pracę. Uzasadniać wypowiedzenie może zarówno jednorazowe zdarzenie ważące negatywnie na ocenie rzetelności i sumienności pracownika oraz właściwego wykonywania przez niego obowiązków, jak też wielokrotne, powtarzalne jego naganne „drobne” zachowania, które u obciążonego ryzykiem pracodawcy, powodują utratę zaufania do pracownika. Niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych wynikające z niewiedzy, czy też tylko niedostatku wiedzy (kompetencji) potrzebnej do prawidłowego ich wykonywania, brak oczekiwanej dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu czynności przypisanych zajmowanemu stanowisku (pewien rodzaj „nonszalancji pracowniczej”) uzasadniają wypowiedzenie. Bez znaczenia dla oceny zasadności wypowiedzenia są przyczyny (źródła) nagannych zachowań pracownika. Już brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (por. wyrok SN z dnia 12 sierpnia 1977 r., I PRN 105/77 oraz wyrok SN z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97).

Reasumując, w ocenie Sądu, zebrany w sprawie materiał dowodowy ponad wszelką wątpliwość potwierdził prawdziwość przyczyn wskazanych przez pracodawcę jako uzasadniających wypowiedzenie powódce umowy o pracę, albowiem nienależyte wykonywanie przez powódkę obowiązków pracowniczych polegające na nieterminowości i nienależytej jakości wykonywanej pracy pomimo wielokrotnie przeprowadzanych rozmów, zmianie zakresu obowiązków powódki, zastosowaniu kary porządkowej i obniżeniu premii regulaminowej uzasadniały wypowiedzenie powódce umowy o pracę.

Jak już wyżej wspomniano wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Oznacza to, że przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Ocena zasadności wypowiedzenia powinna być natomiast dokonywana przy wyraźnym uwzględnieniu słusznego interesu pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych z pracą. Pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji doboru pracowników w sposób zapewniający lepsze wykonywanie realizowanych zadań. Pracodawca bowiem w sposób zasadny wypowiada umowę o pracę pracownikowi samodzielnie organizującemu wykonywanie swoich obowiązków pracowniczych, jeżeli pracownik ten nie osiąga wyników porównywalnych z innymi pracownikami, przy czym obojętne jest, czy spowodowane to zostało niestarannym wykonywaniem obowiązków pracowniczych, czy przyczynami obiektywnymi, leżącymi po stronie pracownika (por. wyrok SN z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96). Przy ocenie zasadności rozwiązania z powódką stosunku pracy należało mieć na uwadze również to, że powódka ponad piętnaście lat pracowała u strony pozwanej, a zatem była pracownikiem posiadającym duże doświadczenie, od którego można było oczekiwać znajomości i przestrzegania obowiązujących w zakładzie pracy podstawowych zasad i wartości.

Mając powyższe na uwadze, wypowiedzenie powódce umowy o pracę nie było nieuzasadnione, nie było też dotknięte wadą prawną. Tym samym żądanie przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach na podstawie art. 45 § 1 k.p. podlegało oddaleniu.

Orzeczenie w przedmiocie kosztów, Sąd oparł na przepisie art. 102 k.p.c., w myśl którego w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Powołany przepis, stanowiąc wyłom od zasady wyrażonej w art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Z uwagi na to, że przepis ten nie konkretyzuje pojęcia „wypadków szczególnie uzasadnionych” ich kwalifikacja należy do Sądu, który uwzględniając całokształt okoliczności konkretnej sprawy – powinien kierować się poczuciem sprawiedliwości. Odnosząc powyższe do przedmiotowej sprawy, Sąd uznał, iż obciążenie powódki dodatkowymi kosztami procesu byłoby sprzeczne z zasadą słusności.

Uwzględniając powyższe, w oparciu o powołane i cytowane w uzasadnieniu przepisy Sąd orzekł, jak w sentencji.

Zarządzenie:

1. odnotować w rep.,
2. odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powódki,
3. kal. 14 dni.

W. 23 styczeń 2013r.