

Sygn. akt XP 424/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 czerwca 2019 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: Urszula Kulesza, Paulina Bernadek

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu w dniu 18 czerwca 2019 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: R. T.

przeciwko (...) S.A. w W.

o odszkodowanie

I. zasądza od strony pozwanej (...) S.A. w W. na rzecz powódki R. T. 12.000 zł brutto (dwanaście tysięcy złotych) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 28 sierpnia 2018 r. do dnia zapłaty;

II. dalej idące powództwo oddala; zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie;

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

IV. nakazuje uiszczyć stronie pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia) kwotę 300 zł tytułem zwrotu opłaty od pozwu od której uiszczenia zwolniona była powódka z mocy ustawy;

VII. wyrokowi w punkcie I sentencji wyroku nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości kwoty 4.000 zł brutto.

UZASADNIENIE

Powódka R. T. pozwem z dnia 15 lipca 2018 r. (data stempla pocztowego) skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) S.A. w W. domagała się zasądzenia od strony pozwanej na jej rzecz kwoty 12.000 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz zasądzenia kosztów zastępstwa postępowania.

W treści uzasadnienia roszczenia pozwu powódka wskazała, że w dniu 2 lipca 2018r. pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę. Jako uzasadnienie wypowiedzenia pozwany wskazał utratę zaufania wynikającą ze zbyt małych kompetencji w komunikowaniu się z pracownikami zatrudnionymi w jednej komórce organizacyjnej. Jako drugi z zarzutów pozwana wskazała brak zaangażowania w wykonywanie podstawowych obowiązków, które miałyby się przejawiać w braku pomocy we wdrażaniu się do pracy nowych pracowników, co z uwagi na dwuosobowy skład zespołu miałyby przekładać się na efektywność pracy zespołu. Zdaniem pozwanej powódka nie wywiązywała się

z podpisanego zakresu obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności z dnia 3 października 2014r., na podstawie których zobowiązana była do życzliwości oraz okazywania opieki i pomocy współpracownikom. W ocenie powódki wypowiedzenie zostało dokonane z naruszeniem prawa i oparte na nieprawdziwej podstawie, a co za tym idzie jest nieuzasadnione. Odnosząc się do pierwszego z zarzutów i utraty zaufania powódka wskazała, że 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. Wynika z tego, że nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, ile przyczyny, które ją spowodowały (zob. post. SN z 23.12.2004 r., IR PK 68/04, L.). Powołane utrata zaufania w przypadku powódki nie jest poparta żadnymi prawdziwymi i istotnymi przyczynami. Powódka od początku zatrudnienia pracowała w zespole czteroosobowym. Następnie na skutek zmian organizacyjnych wielkość zespołu została zmniejszona do dwóch osób. Praca powódki przez wszystkie te lata była wysoko oceniana o czym świadczą oceny roczne powódki. Za każdy rok powódka podpisywała ocenę całoroczną. Za każdym razem była to dobra ocena. Dla ważności oceny wymagane było jej przedstawienie pracownikowi i złożenie przez niego podpisu świadczące o zapoznaniu się z zarzutami dotyczącymi jego osoby. Nigdy powódka nie otrzymała negatywnej oceny. Nigdy też powódka nie została w żadnej formie upomniana, w związku z niewywiązywaniem się z jakichkolwiek obowiązków zawodowych, służbowych. Nigdy nie zakomunikowano powódce, w jakiegokolwiek formie, że skarżą się na nią współpracownicy. Przeciwnie, powódka była ceniona zarówno przez współpracowników jak i pracowników banku w których przeprowadzała audyt. Powódka zawsze była życzliwa i wspierała nowych współpracowników. To na powódce spoczywała odpowiedzialność za przeprowadzenie rzetelnego audytu, co wiązało się z dużym doświadczeniem zawodowym zdobytym podczas wieloletniego stażu zawodowego, w tym pięcioletniego okresu pracy dla jednego pracodawcy. Zupełnie zatem gołosłownym jest twierdzenie, że powódka posiada małe kompetencje w zakresie komunikowania skoro przez pięć lat pracy w pozwanym Banku nie było żadnych zastrzeżeń co do współpracy z nią, a wręcz jej praca i kompetencje były oceniane wysoko. Odnosząc się do drugiego z zarzutów, powódka wskazała, że do kompetencji i obowiązków powódki nie należało szkolenie nowych pracowników, a nade wszystko uczenie ich zawodu audytora. Nie powódka zajmowała się rekrutacją nowych pracowników i nie ponosi ona odpowiedzialności za to, że nie posiadali oni wiedzy na temat stanowiska, na którym mają pracować. Nigdy zwierzchnicy powódki nie wymagali opinii na temat nowo przyjętych pracowników i oceny ich przygotowania do wykonywania pracy. Niemniej, pomimo tego powódka wspierała nowych pracowników w wypełnianiu przez nich czynności audytu. Jednakże powódka nie wykonywała pracy za nich, bowiem sama ponosiła odpowiedzialność za wykonanie audytu. Powódka dodatkowo wskazała, że wypowiedzenie jest również wadliwe, bowiem wskazana przyczyna wypowiedzenia nie jest konkretna ani co do czasu ani co do osób. W wypowiedzeniu nie wskazano którzy ze współpracowników powódki musieli zostać przeniesieni z uwagi na nieżyczliwość powódki, brak pomocy przy wdrażaniu. Brak konkretnych wskazań dotyczących osób, wobec których powódka nie wykazała się wsparciem. Brak jest skonkretyzowanego wskazania na czym rzekomo polegał brak życzliwości oraz brak opieki nad współpracownikami. Przyczyna wypowiedzenia jest więc ogólna. Brak skonkretyzowania wypowiedzenia polega również na braku wskazania jakiego okresu dotyczą rzekome uchybienia. Powódka pracowała w pozwanym Banku przez prawie pięć lat. Przez ten czas współpracowała z wieloma osobami. Powódka dodatkowo wskazała, że przyczyna musi być istotna. Tymczasem ogólne wskazanie, że powódka nie posiada „kompetencji w komunikacji” wobec rzeszy bliżej nieskonkretyzowanych pracowników nie może nosić cech istotności.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów procesu.

W treści uzasadnienia strona pozwana wskazała, że powódka była w konflikcie z pracownikami, w szczególności z K. D., który zgłaszał ten konflikt do przełożonego. K. D. nie był w stanie ustalić jakie kontrole są planowane i kiedy. Przełożony powódki przeprowadził z nią rozmowę, ale ona nie przyniosła oczekiwanych rezultatów. Ostatecznie K. D. zakończył pracę w Departamencie Audytu, a jeden z powodów podał trudną współpracę z powódką. Został zatrudniony kolejny pracownik, który również zgłaszał przełożonemu trudności ze współpracą z powódką. On również zakończył pracę u strony pozwanej, wskazując jako jeden z powodów trudną współpracę z powódką. M. M. był o wszystkim informowany i starał się konstruktywnie rozwiązać problem. Postawa powódki miała negatywny wpływ na pracę zespołu we W..

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka była zatrudniona u strony pozwanej od dnia 15 lutego 2013r., na stanowisku Starszego Specjalisty w Dziale Kontroli BS w Departamencie Audytu (...) S.A początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 15 września 2013 r.

Dowód: - akta osobowe powódki

Do obowiązków powódki na zajmowanym stanowisku należało przede wszystkim przeprowadzanie czynności kontrolnych w Zrzeszonych Bankach Spółdzielczych, w jednostkach i komórkach organizacyjnych Banku, przygotowywanie ocen i propozycji pism po kontroli przeprowadzonej w Bankach Spółdzielczych, przekładanie rocznych sprawozdań z działalności kontrolnej, dokonywanie ocen zgodności i kompletności wewnętrznych uregulowań z obowiązującym prawem, sygnalizowanie niekorzystnych działań występujących w działalności kontrolowanych bankach, opracowywanie wniosków i propozycji zmierzających do doskonalenia pracy kontrolowanych Banków, badanie zasadności skarg i wniosków dotyczących zrzeszonych Banków.

Do obowiązków ogólnych powódki należało m. in. sumienne i staranne wykonywanie pracy, przestrzeganie czasu pracy, zasad BHP, higieny pracy i PPOŻ, stosowanie się do poleceń przełożonych, życzliwość wobec pracowników, przestrzeganie tajemnicy państwowej i służbowej, informowanie przełożonego o stanie załatwianych spraw, okazywanie opieki i pomocy współpracownikom dla pełnej realizacji ich zadań i uprawnień pracowniczych, wykazywanie należytej staranności o mienie Banku.

Dowód: - zakres obowiązków powódki w aktach osobowych

Powódka pracowała w zespole dwuosobowym. Jej bezpośrednim przełożonym był M. W..

Od czerwca 2016 r. powódka pracowała z K. D.. Ich praca polegała na kontroli Banków, co wiązało się ze wspólnymi kilkudniowymi wyjazdami.

Współpraca K. D. z powódką układała się poprawnie. W czerwcu 2016 r. kiedy powódka rozpoczęła współpracę z K. D., zaraz pierwszego dnia gdy powódka wróciła z długotrwałego zwolnienia była między nimi rozmowa na temat organizacji pracy. Pod koniec każdego roku Banki Spółdzielcze składały zapotrzebowanie kontroli. To się zawsze wiązało z wyjazdami. K. D. uzgodnił termin kontroli podczas nieobecności powódki, ona nie wiedząc o tym rozmawiała z inną osobą z banku i uzgodniła inny termin. Na tym polegało jedyne nieporozumienie pomiędzy powódką i K. D. na początku ich współpracy. K. D. i powódka uzgodnili że osobą, która będzie się tym zajmowała to będzie powódka. K. D. zmienił pracę, gdyż nie odpowiadał mu charakter tej pracy a nie z powodu złej współpracy z powódką.

Do działu powódki, gdzie ona pracowała, w miejsce K. D. został zatrudniony M. K. (1) od maja 2017 r. Pracował do końca marca 2018 r.

M. K. (1) z powódką jeździli razem na audyty średnio raz w tygodniu. Powódka zajmowała się planowaniem wyjazdów. Czasem dochodziło do nieporozumień z powódką, lecz nie były to nieporozumienia, które zdecydowały o odejściu M. K. (1) z pracy, gdyż on zmienił pracę w celu uzyskania wyższych zarobków. Powódka otrzymywała dodatkowy dzień do pracy w domu na napisanie raportu.

Bezpośredni przełożony powódki i drugiego pracownika Audytu M. W. otrzymał w czerwcu 2016 r. telefon od K. D., który zgłosił mu na początku jego współpracy z powódką, że nie wie jakie kontrole ma zaplanowane, nie wie gdzie będzie jeździł. M. W. zobowiązał się podczas tej rozmowy, że wyjaśni tą sytuację. M. W. zadzwonił do powódki i zapytał o problem. Usłyszał odpowiedź od powódki, że nie ma żadnego problemu. Zatem M. W. oddzwonił do K. D. i poinformował go, że taka rozmowa się odbyła. K. D. był zdenerwowany, ale następnie potwierdził, że współpraca z powódką układa się już dobrze. Kiedy pracę z powódką rozpoczął M. K. (1), też zgłosił na początku współpracy problemy dotyczące tego, że jest wysyłany sam do klienta a nie czuł się na siłach, oraz zgłosił problemy, że na swoje

pytania nie otrzymuje od powódki odpowiedzi. M. W. potem rozmawiał z M. K. (2) i w rozmowie usłyszał powiedział, że już jest dobrze.

K. W. (1) pracowała z powódką około 2 miesiące w okresie od maja 2018 r. do 31 grudnia 2018 r. K. W. (1) nie skarżyła się nikomu na powódkę.

Dowód: - zeznania świadka M. K. (1) płyta CD k. 80

- zeznania świadka K. D. płyta CD k. 80

- zeznania świadka M. W. płyta CD k. 80

- zeznania świadka M. M. (częściowo) płyta CD k. 80

- zeznania świadka K. W. (1) płyta CD k. 99

- przesłuchanie powódki płyta CD k. 99

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki z ostatnich trzech miesięcy liczone wg zasad jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 4.000 zł brutto.

Dowód: - zaświadczenie o zarobkach powódki, k. 47

Pismem z dnia 2 lipca 2018 r., doręczonym powódce tego samego dnia, strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 października 2018 r.

Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę strona pozwana wskazała utratę zaufania pracodawcy do powódki wynikająca ze zbyt małych kompetencji w zakresie komunikowania się z pracownikami zatrudnionymi w jednej komórce organizacyjnej, Niewystarczające umiejętności komunikacyjne zostały potwierdzone w bezpośrednich rozmowach z osobami współpracującymi z powódką i stanowiły jedną z przyczyn rotacji pracowników w tym zespole; właściwa komunikacja stanowi niezbędną umiejętność na zajmowanym przez powódkę stanowisku, które wymaga planowania z współpracownikami i przedstawicielami Banków Spółdzielczych wyjazdów na kontrole do tych banków. Mimo zgłaszanych uwag bezpośrednich przełożonych i przeprowadzanych rozmów w tym zakresie nastąpiła poprawa. Jako drugą przyczynę strona pozwana wskazała brak oczekiwanego zaangażowania w wykonywanie podstawowych obowiązków w Banku, przejawiające się brakiem pomocy przy wdrażaniu się do pracy nowych pracowników co ze względu na liczebność zespołu (zespół dwuosobowy) powoduje znaczący spadek efektywności zespołu, którego stanowi powódka znaczącą część; do życzliwości wobec współpracowników oraz okazywania opieki i pomocy współpracownikom dla pełnej realizacji ich zadań i uprawnień pracowniczych zobowiązała się powódka podpisując zakres Obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności z dnia 3 października 2014 r.

Dowód: - pismo o rozwiązaniu umowy o pracę w aktach osobowych powódki

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo podlegało w znacznej części uwzględnieniu.

Dokonując ustaleń stanu faktycznego niniejszej sprawy Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, albowiem w toku procesu żadna ze stron nie kwestionowała ich prawdziwości i autentyczności. Podstawą ustalenia powyższego stanu faktycznego, stały się również uznane przez Sąd za w pełni wiarygodne zeznania byłych i obecnych pracowników strony pozwanej K. D., M. K. (1), M. W. i K. W. (2), których spójność, logika, wzajemne uzupełnianie się i korespondencja z pozostałym materiałem dowodowym sprawy dowiodły, iż relacje tych świadków odzwierciedlają faktyczny przebieg zdarzeń. Wskazani świadkowie w swoich zeznaniach ograniczali się do przedstawienia pewnego zarysu lub jedynie głównych okoliczności zdarzeń, bez powoływania się na szczegóły, co w ocenie Sądu świadczy o swobodzie ich relacji, odtwarzaniu jedynie zdarzeń faktycznie im znanych. W ocenie Sądu wskazani świadkowie opisali wyczerpująco, w

jaki sposób układała się ich współpraca z powódką, tj. główny zarzut skierowany przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę. Podkreślenia wymaga, że świadkowie ci tj. K. D., M. K. (1) i K. W. (1) byli to pracownicy, którzy bezpośrednio współpracowali z powódką i których to rzekomo negatywne zachowanie powódki miało dotyczyć osobiście. Wszyscy ci świadkowie zgodnie zeznali, że wprawdzie na początku współpracy z powódką mieli oni jakieś problemy z ułożeniem tej współpracy, lecz ostatecznie współpraca układała się dobrze. Dla żadnego z tych osób osoba powódki nie była przyczyną rezygnacji z pracy, wbrew zarzutom pracodawcy. Również świadek M. W., który był bezpośrednim przełożonym powódki i pozostałych pracowników zeznał, że początkowo były skargi na współpracę z powódką, lecz ostatecznie każdemu z pracowników udało się ułożyć współpracę z powódką.

Dająca się niekiedy zauważyć nieprecyzyjność zeznań w/w świadków, zachowujących w pamięci na ogół pewien zarys lub jedynie główne okoliczności zdarzenia, bez powoływania się na szczegóły, świadczą o swobodzie ich relacji, odtwarzaniu jedynie zdarzeń faktycznie im znanych bądź z autopsji bądź z opowiadań innych pracowników, w tym powoda, przy czym co istotne świadkowie szczerze te informacje rozgraniczali. Należy również zwrócić uwagę, co zdaje się potwierdzać doświadczenie życiowe, że w sytuacji, gdy dane zdarzenie nie dotyczy bezpośrednio konkretnie wskazanej osoby, będącej jedynie jej świadkiem-observatorem lub też, która wiadomość o nim powzięła wyłącznie z relacji innych osób, to wówczas szczegóły mającego miejsce zajścia, wydarzenia znacznie szybciej zacierają się w pamięci tej osoby, aniżeli działoby się to w przypadku osoby bezpośrednio dotkniętej taką sytuacją. To tłumaczy, dlaczego wskazani świadkowie w swoich zeznaniach praktycznie ograniczają się do podania podstawowych informacji na okoliczność współpracy z powódką.

Nadmierna szczegółowość pamięci po ponad dwóch latach od zdarzenia, czy zbieżność określeń, sformułowań, są okolicznościami skłaniającymi do podejrzeń o matactwo, przygotowaniu zeznań jedynie na potrzeby procesu, co jest weryfikowalne stosownymi pytaniami, w tym zaś przypadku świadkowie na wszelkie pytania udzielali odpowiedzi logicznych, zbarnych, bądź jasno stwierdzali, iż nie mają stosownych informacji. Zeznania świadków cechuje rzeczowość oraz obiektywizm.

Odnosnie zeznań świadka M. M., Sąd uznał wskazane zeznania za polegające na prawdzie jedynie w części w jakiej korelują one z pozostałym materiałem dowodowym sprawy, odmawiając im wiarygodności w zakresie w jakim świadek utrzymywał, iż pracownicy odchodzili z pracy w wyniku braku możliwości współpracy z powódką. Żaden ze świadków, który współpracował z powódką nie potwierdził tej okoliczności, K. D. odszedł z pracy w tym wydziale, gdyż nie chciał dalej pracować w tym systemie czasu pracy, M. K. (1) odszedł z pracy z uwagi na możliwość otrzymania wyższych zarobków, a K. W. (1) również odeszła z pracy z uwagi na jej charakter a nie z powodu powódki.

Sąd uznał zeznania świadka B. K. za nieistotne w sprawie. Świadek ten nie współpracował z powódką. Zeznał jedynie, że rzekomo od innych osób słyszał, że współpraca z powódką układała się pozostałym pracownikom źle. Nie potwierdziły tego natomiast osoby, które rzekomo skarżyły się na współpracę z powódką.

Sąd uznał także za wiarygodny dowód w sprawie zeznania powódki, gdyż zeznania złożone przez powódkę korespondowały z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie; były one spójne, logiczne i rzeczowe, a przez to stanowiące w pełni wiarygodny dowód w sprawie.

Podstawę prawną roszczenia powódki o odszkodowanie stanowi treść przepisu art. 45 § 1 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”.

Zgodnie z ugruntowanymi zasadami wynikającymi bezpośrednio z kodeksu pracy, wypowiedzenie umowy o pracę spełniać musi szereg wymogów formalnych w tym głównie dotyczących jego treści. Jak wynika z treści art. 30 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie.

Niewykonanie tego obowiązku stanowi naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. (wyr. SN z 19.05.1997 r., I PKN 173/97, OSN 1998/8/243; por. też wyr. z 15.04.1999 r., I PKN 9/99, OSN 2000/12/464).

Przyczyna wypowiedzenia powinna być przy tym rzeczywista i konkretna. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 r. (sygn. akt 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.

Nadto wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony może nastąpić tylko z uzasadnionych powodów, które stanowią przesłankę materialnoprawną dopuszczalności wypowiedzenia. W tym miejscu warto podkreślić, że kodeks pracy nie zawiera enumeratywnie wymienionych przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umów, jak również nie określa, w jakich wypadkach wypowiedzenie jest nieuzasadnione. W związku z powyższym zasadność wypowiedzenia Sąd bada stosując oceny pozaustawowe indywidualne dla każdego przypadku.

Dodatkowo zaakcentować należy okoliczność, iż wypowiedzenie umowy o pracę uważa się za nieuzasadnione w przypadku, gdy nie jest podyktowane potrzebami pracodawcy ani niewłaściwym wywiązywaniem się pracownika z obowiązków, jego nielojalnością czy zachowaniem podważającym zaufanie do jego osoby, a wynika jedynie z arbitralnych decyzji i subiektywnych uprzedzeń podmiotu dokonującego zwolnienia (vide: Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 lutego 2014 r. I PK 254/13).

Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 stycznia 2015 r., w którym stwierdził, m.in., że „dokonanie przez pracodawcę błędnej oceny co do istnienia wystarczającej przyczyny uzasadniającej - w jego przekonaniu - rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem z uwagi na okoliczności nietyczące pracownika powoduje powstanie po stronie pracownika roszczeń z art. 45 § 1 k.p., gdyż w rozumieniu tego przepisu wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione zarówno wtedy, gdy wskazana w nim przez pracodawcę przyczyna okazała się pozorna (fikcyjna, nierzeczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca), jak i wówczas, gdy przyczyna ta faktycznie zaistniała i w ocenie pracodawcy uzasadniała wypowiedzenie, lecz - ze względu na jej wagę lub charakter - była niewystarczająca dla rozwiązania stosunku pracy” (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2015 r. II PK 62/14).

Sąd ma przy tym na uwadze fakt, iż wprowadzie wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły, normalny sposób jej rozwiązania, jednakże nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie pracownikom umów o pracę przez pracodawców (vide: wyrok SN z 06.12.2001r., I PKN 715/00, Pr.Pracy 2002/10/34).

Wskazana w wypowiedzeniu przyczyna powinna być konkretna, rzeczywista i uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem.

Z uwagi na powyższe zważyć należy, iż strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę wskazując następującą przyczynę: utratę zaufania pracodawcy do powódki wynikająca ze zbyt małych kompetencji w zakresie komunikowania się z pracownikami zatrudnionymi w jednej komórce organizacyjnej, niewystarczające umiejętności komunikacyjne zostały potwierdzone w bezpośrednich rozmowach z osobami współpracującymi z powódką i stanowiły jedną z przyczyn rotacji pracowników w tym zespole; właściwa komunikacja stanowi niezbędną umiejętność na zajmowanym przez powódkę stanowisku, które wymaga planowania z współpracownikami i przedstawicielami Banków Spółdzielczych wyjazdów na kontrole do tych banków. Mimo zgłaszanych uwag bezpośrednich przełożonych i przeprowadzanych rozmów w tym zakresie nastąpiła poprawa. Jako drugą przyczynę strona pozwana wskazała brak oczekiwanego zaangażowania w wykonywanie podstawowych obowiązków w Banku, przejawiające się brakiem pomocy przy wdrażaniu się do pracy nowych pracowników co ze względu na liczebność zespołu (zespół dwuosobowy) powoduje znaczący spadek efektywności zespołu, którego stanowi powódka znaczącą cześć; do życzliwości wobec współpracowników oraz okazywania opieki i pomocy współpracownikom dla pełnej realizacji ich zadań i uprawnień

pracowniczych zobowiązała się powódka podpisując zakres Obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności z dnia 3 października 2014 r.

Mając na uwadze sposób ujęcia przyczyny w pierwszej kolejności zważyć należało, że zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem Sądu Najwyższego przyczyny podane w wypowiedzeniu określają granice, w jakich Sąd powinien rozpoznawać odwołanie pracownika od wypowiedzenia, natomiast pracodawca pozbawiony jest prawa powoływania się w toku procesu na inne okoliczności, które w jego ocenie również uzasadniały rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem, a które nie zostały wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę.

Dlatego bez znaczenia pozostaje okoliczność podnoszona przez stronę pozwaną dopiero w trakcie niniejszego postępowania, że utrata zaufania w stosunku do powódki dotyczyła również jej działalności wcześniejszej (o której to mówił świadek B. K.) w przedmiocie wychodzenia z pracy bez wpisania się do zeszytu wyjść.

Odnośnie zaś utraty zaufania jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy Sąd Najwyższy wskazywał, że 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. Wynika z tego, że nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 grudnia 2004 r., sygn. akt III PK 68/04, Legalis).

Dlatego też należało w toku postępowania zbadać, podstawę która została wskazana przez pracodawcę co do utraty zaufania wobec powódki.

W ocenie Sądu, jakkolwiek szeroko zakrojone postępowanie dowodowe potwierdziło okoliczność, iż występowały w czasie współpracy z powódką nieporozumienia z pozostałymi pracownikami, w szczególności na początku współpracy, to jednak w ocenie Sądu analiza całokształtu okoliczności faktycznych towarzyszących niniejszej sprawie nie pozwoliła na przyjęcie, że fakt ten mógł stanowić uzasadnioną przyczynę do rozwiązania umowy o pracę z powódką.

W ocenie Sądu, niezmiernie istotna dla oceny możliwości rozwiązania z powódką umowy o pracę z w/w przyczyny pozostaje okoliczność, iż praca powódki i pozostałych pracowników była pracą trudną, istniała konieczność ciągłych wyjazdów, zatem miały prawo występować nieporozumienia w zakresie ustalenia terminów wyjazdów. Postępowanie dowodowe nie wykazało jednak, aby były one na tyle silne, aby – jak wskazał pracodawca w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę – powodowały odejścia pracowników z pracy, czy też skargi na powódkę do przełożonych. Drobne nieporozumienia, jak wynika z zeznań bezpośredniego przełożonego powódki były rozpoznawane na bieżąco. Później, gdy przełożony pytał pracowników o konflikt otrzymywał zwrotną informację, że współpraca układa się dobrze.

A zatem nie sposób jest uznać, że strona pozwana mogła utracić do powódki zaufanie z tej przyczyny, że ma ona zbyt małe kompetencje w zakresie komunikowania się z pracownikami zatrudnionymi w jednej komórce organizacyjnej, które stanowiły jedną z przyczyn rotacji pracowników w tym zespole.

Nie została potwierdzona również druga z przyczyn utraty zaufania do powódki, tj. „brak oczekiwanego zaangażowania w wykonywanie podstawowych obowiązków w Banku, przejawiające się brakiem pomocy przy wdrażaniu się do pracy nowych pracowników co ze względu na liczebność zespołu (zespół dwuosobowy) powoduje znaczący spadek efektywności zespołu, którego stanowi powódka znaczącą część”.

Przede wszystkim strona pozwana nie wykazała, że faktycznie do obowiązków powódki należało wdrażanie nowych pracowników. Ale nawet jeśli przyjąć, że faktycznie jako osoba z dużym doświadczeniem winna była wdrożyć w pracę nowe osoby, to strona pozwana winna była wykazać kogo powódka winna była wdrożyć i okoliczność, że pomimo takiego obowiązku tego nie zrobiła. Natomiast postępowanie dowodowe w sprawie nie wykazało tego. Również z zakresu obowiązków powódki nie wynika wprost, aby faktycznie była ona odpowiedzialna za wdrażanie w pracę nowych pracowników.

Wobec tego, nie sposób było uznać, że zachowanie powódki mogło prowadzić do utraty zaufania do niej, która skutkować by mogła tak dalece idącą karą, jaką jest rozwiązanie umowy o pracę.

Z uwagi na powyższe, roszczenie powódki o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia należało uznać za w pełni uzasadnione. Wobec tego, mając na uwadze wysokość średniego miesięcznego wynagrodzenia powódki, Sąd tytułem należnego powódce odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie z nią umowy o pracę, na podstawie art. 47¹ k.p. zasądził na jej rzecz od strony pozwanej kwotę 12.000 zł brutto, tj. 4.000 zł brutto x 3 miesiące, a o czym orzekł w pkt I sentencji wyroku.

Z uwagi na to, Sąd w pkt I sentencji wyroku zasądził na rzecz powódki od strony pozwanej kwotę 12.000 zł brutto tytułem odszkodowania od dnia 28.08.2018 r., tj. od dnia następującego po dniu doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu - do dnia zapłaty, mając przy tym na uwadze treść art. 481 k.c. w zw. z art. 455 k.c., w dalszej części oddalając roszczenie o zasądzenie odsetek ustawowych. Powódka wnosila bowiem o zasądzenie odsetek już od dnia złożenia pozwu, jednakże tutaj Sąd orzekł o odsetkach zgodnie z ugruntowanym już orzecznictwem SN – por. uchwała SN z 06.03.2003r., sygn. akt III PZP 3/03, OSNP 2004/5/74 - od dnia następującego po dniu doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu.

O oddaleniu żądania w zakresie odsetek ustawowych od dnia wniesienia powództwa do dnia doręczenia pozwu, Sąd orzekł w pkt II wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł w pkt. III sentencji wyroku, uznając za uzasadnione w niniejszej sprawie zastosowanie art. 98 k.p.c.

Koszty zastępstwa procesowego poniesione przez powódkę wynoszą 180 zł, na podstawie § 9 ust.1 pkt.1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych. Jak wskazano w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2002 r., III PZP 15/02 (opubl. OSNP 2003/12/285, Prok.i Pr.-wkł. 2003/7-8/38, OSNP-wkł. 2002/17/1, Biul.SN 2002/8/3, M.Prawn. 2002/19/869), w sprawie toczącej się na skutek odwołania się pracownika od rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony należy przyjmować jednakową podstawę do zasądzania kosztów zastępstwa prawnego, niezależnie od wyboru żądania - o odszkodowanie lub o przywrócenie do pracy.

W punkcie IV-tym sentencji wyroku, Sąd na podstawie przepisów art. 113 ust. 1 w zw. z art. 13 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2005 r. Nr 167 poz. 1398 ze zm.), nałożył na stronę pozwaną obowiązek zwrotu kosztów sądowych – opłaty od pozwu w kwocie 300 zł.

Zgodnie bowiem z treścią uchwały Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007, Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do Sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy); z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007, sygn. I PZP 1/07, opubl. OSNP 2007/19-20/269).

W punkcie V-tym sentencji wyroku, Sąd, na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. nadał wyrokowi w punkcie I-wszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki, tj. do kwoty 4.000 zł brutto.