

Sygn. akt VI P 412/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 stycznia 2014 roku.

Sąd Rejonowy w Białymstoku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSR Marta Kiszowara

Ławnicy: Edyta Charkiewicz

Irena Data

Protokolant: Urszula Ewa Aleksandrowicz

po rozpoznaniu w dniu 8 stycznia 2014 roku w Białymstoku

na rozprawie

sprawy z powództwa B. F.

przeciwko J. B. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo Produkcyjno - Usługowo - Handlowe (...) J. B. w B.

o odszkodowanie

I. Powództwo oddała.

II. Zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 77 zł. (siedemdziesiąt siedem złotych) tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

VI P 412/13

UZASADNIENIE

Powódka B. F. pozwem skierowanym przeciwko J. B., prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą: Przedsiębiorstwo Produkcyjno- Usługowo- Handlowe (...) z siedzibą w B., po ostatecznym sprecyzowaniu stanowiska (k. 89) wniosła o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, ewentualnie zasądzenie odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę na czas nie określony. W uzasadnieniu swojego stanowiska powódka zaznaczyła, że wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę jest nieprawdziwa. Zdaniem powódki, pozwany zastosował wobec niej wypowiedzenie umowy o pracę w oparciu o jedno zdarzenie, które miało miejsce dnia 15.07.2013 r., podczas rozmowy z klientem firmy. Podniosła, iż twierdzenia pozwanego, że jej zachowania polegające na rozmowie z innymi klientami o organizacji pracy i decyzjach kierownictwa firmy zdarzały się częściej i odbywały się w obecności innych pracowników są nieprawdziwe (k. 2-5).

Pozwany J. B., prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą: Przedsiębiorstwo Produkcyjno- Usługowo- Handlowe (...) w B. wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwany wskazał, iż przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę jest rzeczywista i uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy. Pozwany podkreślił, iż utrata zaufania do powódki nie miał związku jedynie ze zdarzeniem z dnia 15.07.2013 r., lecz

dotyczyła całego szeregu zdarzeń zaistniałych w latach 2009-2013. Zdaniem pozwanego powódka niejednokrotnie w sposób niedopuszczalny wyrażała się o pracodawcy przy klientach firmy, krytykując organizację pracy i decyzje kierownictwa. Dodatkowo pozwany zaznaczył, iż do utraty zaufania wobec powódki doprowadziły jej zachowania, polegające na komentowaniu sposobu wykonywania pracy przez innych pracowników, deprecjonowaniu ich kompetencji, wiedzy oraz podważaniu kwalifikacji. Powyższe odbywało się niejednokrotnie w obecności klientów firmy. Nadto pracodawca wskazywał na nerwowość i wybuchowość powódki, również w relacjach z klientami (k. 13-21).

Sąd ustalił i zważył, co następuje:

Bezsporne jest, iż powódka była zatrudniona u J. B., prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą: Przedsiębiorstwo Produkcyjno- Usługowo- Handlowe (...) w B. począwszy od 01.04.1996 r. (k. A/10 i A/12 akt osobowych). Po kilkuletniej przerwie (od roku 1999 do 2007) powódka powróciła do pracy u pozwanego. Początkowo powódka była zatrudniona na podstawie dwóch umów o pracę na czas określony od 03.09. do 31.12.2007 r. i od 02.01. do 31.12.2008 r., na stanowisku pracownika obsługi klienta oraz specjalisty ds. sprzedaży (k. B/1 i B/8 akt osobowych), a od 01.01.2009 r. na podstawie umowy o pracę na czas nie określony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży (k. B/10 akt osobowych).

Niesporne pozostaje, że w dniu 15.07.2013 r. pozwany wręczył powódce pismo, zawierające oświadczenie woli w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał z dniem 31.10.2013 r. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwany wskazał utratę zaufania, polegającą na tym, że powódka w obecności innych pracowników oraz klientów firmy wyrażała dezaprobatę dla organizacji pracy i decyzji Kierownictwa firmy, w sposób dalece odbiegający od przestrzegania zasad współzycia społecznego oraz obowiązku dbania o dobro zakładu pracy. W opinii pozwanego takie zachowanie doprowadziło w istocie do naruszenia dobrego imienia pracodawcy (k. C/1 akt osobowych).

W myśl art. 45 k.p. aby możliwe było skuteczne podważenie wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony należy wykazać, że wypowiedzenie to było bezprawne lub nieuzasadnione. W takiej sytuacji 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.

Analizując przedmiotową sprawę, należy wskazać, że oświadczenie woli w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem zostało sporządzone na piśmie i doręczone powódce oraz, że wskazana jest w nim przyczyna wypowiedzenia, zatem w tym względzie ustawowe wymagania zostały spełnione (§ 3 i 4 art. 30 k.p.). Pracodawca w oświadczeniu zawarł również pouczenie o przysługującym powódce prawie wniesienia odwołania do sądu (art. 30 § 5).

W myśl art. 30 § 4 k.p. wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony powinno wskazywać przyczynę dokonania tej czynności.

Powódka podnosiła, iż wskazane przez pozwanego przyczyny wypowiedzenia nie mają żadnego związku z rzeczywistością. Zdaniem powódki pracodawca próbuje budować argumentację o jej rzekomych niepocholeńskich wypowiedziach, wygłaszanych w obecności innych pracowników i klientów firmy w oparciu o zdarzenie, które miało miejsce dnia 15.07.2013 r. W tym dniu w warsztacie znajdowało się dwóch serwisantów. Jeden z klientów: P. B., który chciał dokonać wymiany oświetlenia i badania techniczne samochodu, z uwagi na brak wolnego serwisanta nie mógł zostać obsłużony od razu. Klient zaproponował, że zostawi samochód i odbierze go później. Jak wyjaśniła powódka w takich sytuacjach kierowca przekazuje dowód rejestracyjny pojazdu, który następnie skanowany jest do systemu komputerowego (...). Tego dnia system zawieszał się i nastąpił problem z wprowadzeniem danych klienta do komputera. Wówczas klient zaproponował, aby parametry samochodu spisać na kartce. Powódka wyjaśniła klientowi, że według zakładowej instrukcji technicznej nie można przyjąć samochodu bez wprowadzenia danych do systemu komputerowego, wskazała przy tym, iż za zapisanie danych na kartce mogłaby zostać zwolniona z pracy. Klient żartując oznajmił, że za takie zachowanie nie można zwolnić pracownika (k. 3-4).

Pozwany nie przeczył, iż zdarzenie z dnia 15.07.2013 r. rzeczywiście miało miejsce i niejako spowodowało ostateczną utratę zaufania do powódki, jako pracownika. Zdaniem pozwanego, wyrażanie się przez powódkę w sposób bezpodstawnie krytyczny o pracodawcy w obecności klienta jest niedopuszczalne. Podkreślił jednak, iż przedstawiony zarzut „utraty zaufania” nie dotyczył wyłącznie jednej sytuacji z dnia 15.07.2013 r., lecz całego szeregu zdarzeń zaistniałych w latach 2009-2013, na co zdaniem pozwanego wskazuje zarówno treść oświadczenia pracodawcy, jak i informacje przekazane powódce w dacie złożenia wypowiedzenia oraz wcześniejsze wielokrotne rozmowy dyscyplinujące (k. 15-17).

Celem ustalenia, czy wskazana przez pozwanego przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była prawdziwa i czy uzasadniała rozwiązanie z powódka umowy o pracę Sąd dopuścił dowód z zeznań świadków (k. 46).

W pierwszej kolejności Sąd odniósł się do zeznań świadka P. B., klienta pozwanego, który w dniu 15.07.2013 r. korzystał z usług serwisu. Świadek potwierdził okoliczności zdarzenia, opisane wyżej przez powódkę. Zeznał, iż podszedł swobodnie do wypowiedzi powódki, wiedząc, że w firmie mogą być określone zasady. Wskazał przy tym, iż ma pogodne usposobienie, przez co w trakcie rozmowy z powódką żartował i był uśmiechnięty. Świadek nie odebrał zachowania powódki, jako naruszającego dobre imię firmy (k.70-71, godz. 00:18:08). Stosownie do przytoczonych wyżej zeznań świadka P. B. Sąd zauważa, iż jego odbiór zachowania powódki w dniu 15.07.2013 r. miał, co prawda pozytywny oddźwięk, jednak należy pamiętać, iż po pierwsze przedmiotowe zdarzenie nie był jedynym czynnikiem decydującym o utracie zaufania pozwanego do powódki, po drugie świadek jako osoba o pozytywnym usposobieniu mógł mieć większy dystans do wypowiedzi powódki, czego nie można powiedzieć o innych klientach firmy zeznających w sprawie.

Świadek A. P. zeznał, iż od wielu lat jest klientem serwisu, z ramienia Telewizji (...) S.A. Wskazał, iż posiada wiedzę co do jednego z incydentów z udziałem powódki. W zdarzeniu uczestniczył jego kolega z pracy, który wymieniał ogumienie w firmie pozwanego jesienią 2012 r. Świadek polecił mu firmę pozwanego, po czym kolega zadzwonił do niego i poinformował, że został w sposób nieładny potraktowany przez powódkę, i jak to określił został „przegoniony z serwisu”. Powiedział, że więcej tam nie pojedzie (k. 76, godz. 01:18:00). Kolega informował świadka, że podjechał blisko drzwi wejściowych, żeby rozładować towar. Wówczas wyszła powódka i powiedziała, żeby natychmiast odjechał z zajętego miejsca, nie pozwalając mu na żadne tłumaczenia (k. 76, godz. 01:22:44). Powódka odnosząc się do powyższego zdarzenia wyjaśniła, iż kolega świadka P. zablokował wyjazd innemu klientowi, przez co zmuszona była podejść do samochodu i poprosić go aby odjechał. Zeznała, iż w takich sytuacjach zawsze robi tak, że podchodzi do samochodu, otwiera drzwi i nakazuje kierowcy, aby odjechał. Wskazała, iż klient nie godząc się na ton powódki odjechał, dziękując za taką obsługę (k. 92, godz. 00:27:43). Odnosząc się do powyższego incydentu Sąd zwraca uwagę, iż być może powódka nie miała złych intencji i rzeczywiście jej interwencja związana była z potrzebą odblokowania wyjazdu, jednak zdaniem Sądu zastosowane przez powódkę środki („otworzyłam drzwi do samochodu klienta”) i ton wypowiedzi zadziałały niekorzystnie na relacje z klientem. Trudno bowiem zakładać, iż przy opanowanej, spokojnej postawie powódki klient zareagowałby w opisany wyżej sposób, odjeżdżając z serwisu przed wykonaniem usługi i z przekonaniem, że więcej do firmy pozwanego nie przyjedzie. Również kolejny, zeznający w sprawie klient firmy: K. A., mimo, że ocenił zachowanie powódki jako prawidłowe, wskazał, że obraziło go pół godzinne czekanie na wystawienie faktury (k. 80, godz. 01:59:35).

W kolejnej grupie świadków znaleźli się obecni oraz byli pracownicy pozwanego, pracujący na co dzień z powódką.

Świadek Ł. B. zeznał, iż obecnie to on w zastępstwie ojca zajmuje się prowadzeniem firmy, w zarządzaniu pomaga mu siostra M. S.. Wskazał, iż nikt nie kwestionuje wiedzy technicznej powódki. Uwagi pod względem zachowań powódki miały związek z jej nerwowością i charakterem, również wobec klientów. Świadek wskazywał na zdarzenia z udziałem powódki, tj. związane z obsługą klienta, pracownika Telewizji (...) S.A. (jw.), oraz z dnia 15.07.2013 r. (k. 71, godz. 00:25:51). Świadek wskazał, iż pracownicy, w tym powódka byli informowani o przyjętych przez firmę standardach obsługi klienta. Na szkoleniach, prowadzonych w tym zakresie z pracownikami firmy, powódka krytkowała proponowane zmiany standardów zachowań. Firmie zależało, aby klient był zadowolony. Od powódki oczekiwano, że wyeliminuje swoje nerwowe i choleryczne zachowania wobec klientów i pracowników firmy (k. 72,

godz. 00:34:47). Świadek zeznał, iż często przeprowadzane były rozmowy dyscyplinujące z powódką i zawsze dotyczyły one nerwowych zachowań, krzyków (k. 73, godz. 00:47:35). Dodatkowo świadek zeznał, iż powódka krytykowała jego siostrę z niewłaściwie prowadzony grafik godzin pracy pracowników (k. 73, godz. 00:53:17).

Świadek M. S., córka właściciela firmy, potwierdziła krytyczne uwagi ze strony powódki, odnośnie sporządzanego przez nią grafiku. Zdaniem świadka powódka krytykowała jej polecenia używając niekiedy zwrotów cyt „gówniara nie będzie mówiła jak mam robić”. Powyższe odbywało się w obecności klientów i pracowników firmy. Świadek zeznała, iż wybuchy złości i nerwowości ze strony powódki trwały na przestrzeni wielu lat. Pracodawca tolerował takie zachowanie, gdyż powódka była osobą kompetentną, posiadającą odpowiednią wiedzę techniczną i umiejętności do pracy na zajmowanym stanowisku, nadto wielokrotnie deklarowała poprawę zachowania (k. 74-76, godz. 01:03:47-01:10:00).

Również świadkowie; byli oraz obecni pracownicy firmy, wskazywali na naganne zachowania powódki i trudny do zaakceptowania charakter. Świadek W. S., były pracownik pozwanego zeznał, iż powódka w 30% przyczyniła się do jego odejścia z firmy. Wskazał, iż współpraca z nią była nieznośna. Powódka miała tendencję do wytykania jego błędów i pomyłek przy właścicielce firmy (...). Świadek przyznał, iż powódka dość często używała epitetów typu: „mam dość pracy w tej firmie”, „gówniarz nie będzie mną rządził” (k. 77, godz. 01:25:16- 01:29:01). Świadek M. W. zeznał, iż Ł. B. wielokrotnie skarżył się, że ma problemy z jakością pracy powódki w zakresie obsługi klientów. Chodziło m.in. o nie zachowanie standardów w zakresie uprzejmości, zapisywanie informacji i ich rejestrowanie. Powódka skarżyła się, że nowe standardy doprowadzą do większej ilości pracy, że są nieuzasadnione i bez sensu. Były to zdaniem świadka gwałtowne wypowiedzi emocjonalne, bez potwierdzenia w faktach (k. 77-79, godz. 01:34:37- 01:38:52). Według świadka Ł. N. (1) powódka nie wypowiadała się pochlebnie o firmie i o pracodawcach. Wskazał przy tym na zdarzenie, związane z rozmową powódki z dostawcą firmy ‘G. Y.’ na temat rozliczeń wekslowych. Wówczas powódka mówiła o pracy jako o „burdelu”, twierdząc, że „pracodawcy bez niej zginą”. Świadek zeznał, iż zajmował się w firmie wdrażaniem nowego systemu operacyjnego. Gdy próbował powódce wytłumaczyć szybszy i łatwiejszy sposób załatwienia klienta, ona mówiła stanowczo nie, twierdząc, że będzie robić po swojemu i że nikt nie będzie jej uczyć jak ma pracować. Zdaniem świadka nerwowy sposób zachowania powódki źle wpływał na obraz firmy u klientów (k. 80 godz. 01:55:43). Świadców Ł. D. i M. G. wskazywali na napięcia między powódką, a pozostałymi pracownikami. Dodatkowo świadek M. G. zeznał, iż nie podobało mu się zachowanie powódki w stosunku do szefa, zwłaszcza krzyki ze strony powódki (k. 81 godz. 02:06:03). Według świadka T. M. powódka komentowała przy klientach prace mechaników, wypowiadając się negatywnie na ich temat. Zdarzało się również, że pouczała samych klientów. Zdaniem świadka klient może mieć swoje zdanie i należy mu odpowiedzieć, wskazać rozwiązaniem, a nie pouczać i wytykać jego błędy, jak czyniła to powódka (k. 82 godz. 02:14:53). Również świadek A. S., serwisant samochodowy w firmie pozwanego, zeznał, iż zdarzało się, że powódka krytykowała go przy klientach (k. 79, godz. 01:44:50). Świadek P. M. wskazał w swoich zeznaniach na dwa zdarzenia świadczące o stosunku powódki do innych pracowników i szefostwa firmy. J. z nich dotyczyło odmowy wykonania przez powódkę polecenia szefa. Świadek zeznał, iż dopiero po ponownym zwróceniu się przez J. B. z poleceniem wprowadzenia zlecenia, powódka oburzona, wprowadziła samochód na zlecenie. Zdarzenie obserwował klient (k. 83 godz. 02:22:16). Świadek G. K. zeznał, iż był świadkiem rozmowy jaka odbyła się wczesnym latem 2013 r. między powódką, a Ł. N. (2). Rozmowa dotyczyła zachowania powódki co do pozostałych pracowników, jak również klientów firmy. Świadek zeznał, iż powódka w pewnym momencie stwierdziła, że jej do końca nie da się zmienić (k. 84 godz. 02:35:27). Również w ocenie świadka A. M. powódka była osobą nerwową, przez co często wprowadzała nerwową atmosferę w pracy. To z kolei negatywnie wpływało na odbiór przez klientów. Zeznała przy tym, iż właściciele zwracali powódce uwagę, na jej niewłaściwe zachowanie (k. 85-86 godz. 02:44:53- 02:50:15).

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków uznając je za spójne i logiczne. Świadców zgodnie przyznali, iż charakter i nerwowość powódki wpływała negatywnie zarówno na relacje z klientami, jak również z pozostałymi pracownikami i szefostwem firmy. Powódka miała negatywny stosunek do wprowadzanych przez Ł. B. standardów obsługi klientów., głośno wyrażając swoje negatywne stanowisko, co do poleceń i działań pracodawcy. Tymczasem zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 23 września 2004 r. I PK 487/03 (Pr.Pracy 2005/5/37, M.P.Pr.-wkł. 2005/8/1) utrata zaufania do pracownika jest uważana za usprawiedliwioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Choćby brak

entuzjazmu i aprobaty decyzji przełożonego ze strony pracownika wynikał z jego rzeczywistej troski o zakład pracy i najgłębszego przekonania o słuszności swoich racji, może on być przyczyną utraty możliwości porozumienia, a w konsekwencji utraty zaufania. Wyrażana w obecności innych pracowników, w obraźliwych słowach, dezaprobatą decyzji prezesa zarządu (kierownika zakładu pracy) usprawiedliwia utratę zaufania do pracownika i uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, które jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę.

Powódka podnosiła, iż świadkowie zeznający w sprawie kłamali i opisywane przez nich zdarzenia nie są prawdą (k. 90, godz. 00:08:03). Zdaniem powódki, świadkom grozono dyscyplinarnym zwolnieniem z pracy. Nadto zdziwiło ją, dlaczego inni pracownicy firmy nie zeznawali w sprawie w charakterze świadków (k. 90, godz. 00:20:17). W ocenie Sądu nie sposób podzielić stanowiska powódki. Po pierwsze wskazać należy, iż oprócz obecnych pracowników firmy, w gronie świadków znaleźli się również byli pracownicy oraz klienci serwisu. Nadto Sąd zwraca uwagę w przedmiotowym sporze strony postępowania miały swobodę dowodzenia swoich racji, wnosząc o przeprowadzenie określonych dowodów. Pozwany z celu wykazania zasadności i prawdziwości przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę zawnioskował o przeprowadzenie m.in. dowodu z zeznań świadków. Powódka, twierdząc, iż inni pracownicy pozwanego złożąliby w sprawie odmienne zeznania powinna była wnioskować o przeprowadzenie dowodu z ich zeznań. Tymczasem powódka wykazała się pewną biernością w dowodzeniu swoich racji, mimo, iż korzystała z pomocy profesjonalnego pełnomocnika. Zważyć przy tym należy, iż ciężar udowodnienia faktu zgodnie z art. 6 k.c. stosownym w zw. z art. 300 k.p. ciąży na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Sąd nie znalazł przy tym podstaw do kwestionowania prawdziwości zeznań świadków. Tym samym, w ocenie Sądu zeznania świadków potwierdziły zasadność wypowiedzenia powódce umowy o pracę. W kontekście opisanych przez świadków zdarzeń i zachowań powódki pracodawca miał podstawy do utraty zaufania do niej, jako do pracownika firmy. Dodatkowo, jak wynika z przeprowadzonego w sprawie materiału dowodowego wcześniejsze rozmowy dyscyplinujące z powódką nie przyniosły żadnego rezultatu.

W orzecznictwie przyjmuje się, iż utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń (stanowisko Sądu Najwyższego zajęte w wyroku z dnia 31.03.2009r., II PK 251/08, LEX nr 707875 oraz z dnia 25.11.1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 538). Nadto utrata zaufania uzasadniająca wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę może wynikać z ogółu okoliczności i mieć szersze podstawy, niż fakty ujęte ogólnie lub przykładowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę (pogląd wyrażony w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25.01.2005 r., II PK 171/04; OSNP 2005/19/303). W utrwalonej judykaturze przyjmuje się, że utrata zaufania do pracownika może uzasadniać wypowiedzenie definitywne umowy o pracę nawet wtedy, gdy zachowanie pracownika nie nosi cech zawinienia, jeżeli w konkretnych okolicznościach sprawy przyczyna ta jest usprawiedliwiona w tym znaczeniu, że od pracodawcy nie można wymagać, by nadal darzył pracownika niezbędnym zaufaniem (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999 r., I PKN 257/99, OSNP 2001 nr 1, poz. 14).

Zdaniem Sądu wskazana przez pozwanego utrata zaufania, jako przyczyna rozwiązania z powódką umowy o pracę, znalazła oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej. Zeznający w sprawie świadkowie potwierdzili m.in. że powódka w obecności innych pracowników oraz klientów firmy wyrażała dezaprobatę dla organizacji pracy i decyzji Kierownictwa firmy, w sposób dalece odbiegający od przestrzegania zasad współzycia społecznego oraz obowiązku dbania o dobro zakładu pracy. Nadmienić przy tym należy, iż Sąd nie ocenił zachowania powódki jako zawinionego, co więcej możliwe jest, że powódka miała dobre intencje, a sposób jej zachowania wynikał raczej z osobistych predyspozycji i cech charakteru (wybuchowość, krzykliwość, nerwowość). W ocenie Sądu, nie można jednak od pozwanego wymagać, aby dalej darzył powódkę zaufaniem, podczas gdy kreowana przez niego wizja i strategia prowadzenia firmy przeciwstawia się zachowaniu i cechom charakteru powódki. Tym bardziej, iż pozwany próbował już w sposób dyscyplinujący wpłynąć na zmianę postawy powódki, jednak bez rezultatu.

Nadto podkreślenia wymaga, iż przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Nie musi jednak mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r. I PKN 419/97)

Wypowiedzenie umowy o pracę służy pracodawcy do właściwego kształtowania składu osobowego pracowników, mającego zapewnić jak najlepsze wykonywanie powierzonych zadań. Wypowiedzenie uzasadnia brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych (wyrok SN z dnia 4.12.1998 r., I PKN 419/97, OSNAP 1998/20/598; wyrok SN z dnia 6.12.2001 r., I PKN 715/00, Prawo Pracy 2002, nr 10, s. 34).

Podsumowując, w ocenie Sądu pracodawca rozwiązując z powódką umowę o pracę nie naruszył przepisów prawa. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, wskazana na przez pozwanego w oświadczeniu z dnia 15.07.2013 r. był prawdziwa i oraz w pełni uzasadniona. Z uwagi na powyższe powództwo, jako bezzasadne podlegało oddaleniu (pkt. I wyroku).

O kosztach zastępstwa procesowego należnych od powódki (pkt II wyroku) rozstrzygnięto zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu na podstawie art. 98 k.p.c. Wysokość tych kosztów ustalono w oparciu o § 11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. 2013 r. poz. 490). Zgodnie bowiem z treścią wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2010 r. II PZ 20/10 „stawka minimalna opłat za czynności adwokata lub radcy prawnego powinna być taka sama zarówno w sprawie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (o przywrócenie do pracy), jak i w sprawie o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę albo z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. W każdej z tych spraw rodzaj i stopień zawłości sprawy oraz wymagany i niezbędny nakład pracy pełnomocnika jest taki sam, niezależnie od wybranego przez pracownika lub uwzględnionego przez sąd pracy z urzędu alternatywnego roszczenia”. Dodatkowo Sąd zasądził na rzecz pozwanego kwotę 17 zł tytułem poniesionej przez pełnomocnika opłaty skarbowej od pełnomocnictwa (60 zł +17 zł= 77 zł)