

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 16 maja 2012 r. skierowanym przeciwko Zespołowi (...) (...) W.w W., powódka B. S. (1) wniosła o przywrócenie do pracy u pozwanego oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych. Uzasadniając pozew powódka wskazała, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę jest nieprawdziwa i konsekwentnie zaprzeczyła wymienionym w oświadczeniu pracodawcy zarzutom. Dodatkowo powódka podniosła zarzut pozostawania od 2007 r. ofiarą mobbingu ze strony dyrektora Zespołu (...) (...) W. oraz, że przyczyny wypowiedzenia dotyczyły zdarzeń, które miały miejsce ponad pół roku przed wypowiedzeniem (pozew k. 3 – 8).

W odpowiedzi na pozew z dnia 13 czerwca 2012 r. Zespół (...) (...) W. wniosł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pozwany zwrócił uwagę, iż stanowiące podstawę utraty zaufania działania powódki nasiliły się w 2011 r., w związku z wejściem w życie ustawy o opiece nad dziećmi do lat trzech oraz zmianami organizacyjnymi u pozwanego. W dalszej części uzasadnienia pozwany opisał skierowane wobec powódki zarzuty, podkreślając, iż czynione wobec powódki napomnienia, nie odniosły pożądanego skutku. Fakt podjęcia decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką w takim, a nie innym czasie był zaś spowodowany przebywaniem przez powódkę na długotrwałym zwolnieniu lekarskim (odpowiedź na pozew k. 24 – 28).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka B. S. (1) od dnia 1 lutego 1990 roku pracowała w Zespole (...) w Żłobku nr (...) w W., początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a następnie od dnia 15 lutego 1990 roku na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Początkowo powódka świadczyła pracę na stanowisku salowej, a następnie w okresie od 15 maja 1990 roku na stanowisku referenta ekonomicznego, początkowo w wymiarze 1/2 etatu, zaś od 1 sierpnia 1991 roku w pełnym wymiarze czasu pracy (akta osobowe).

Na mocy porozumienia zakładów pracy pracodawcą powódki z dniem 1 stycznia 1993 roku stał się Urząd Dzielnicy (...). Następnie począwszy od 15 lutego 1993 roku powódka była pracownikiem żłobka nr (...) w W. na stanowisku starszego referenta ekonomicznego w pełnym wymiarze czasu pracy (akta osobowe).

Począwszy od 1996 roku powódka podjęła naukę na Uniwersytecie (...) na kierunku pedagogicznym (akta osobowe).

W dniach 26-27 sierpnia 1998 roku powódka ukończyła kurs w zakresie zasad prawidłowego żywienia dzieci w żłobku (akta osobowe).

Uchwałą z dnia 3 grudnia 2002 roku powołano powódkę z dniem 1 stycznia 2003 roku na stanowisko kierownika żłobka nr (...) w W. (akta osobowe).

W związku z utworzeniem z dniem 1 lipca 2004 roku Zespołu (...) (...) W., powódka na zasadzie art. 23(1) kp stała się pracownikiem tego Zespołu. Powyższa zmiana spowodowała, że żłobki działające dotąd jako odrębne zakłady stały się jednostkami organizacyjnymi Zespołu. Powódka po dniu 1 lipca 2014 roku w dalszym ciągu zajmowała stanowisko kierownika żłobka nr (...) w W., będąc zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (akta osobowe).

Do podstawowych zadań powódki na zajmowanym stanowisku, zgodnie z zakresem obowiązków z 30 sierpnia 2004 roku, należało m.in.: zapoznawanie się z przepisami i wytycznymi, rzetelne, efektywne i terminowe wykonywanie zadań wynikających z powierzonego zakresu obowiązków, dbałość o właściwe zabezpieczenie dokumentów i pieczęci, dbanie o zapewnienie właściwej atmosfery w pracy i przestrzeganie zasad współżycia społecznego, organizacja pracy podległego personelu, wnioskowanie do dyrektora zespołu w sprawie premii, wstępna rekrutacja pracowników, odpowiedzialność za bezpieczeństwo i higienę pracy podległego zespołu pracowników i dzieci, dbałość o stan techniczny budynku, nadzór nad spełnianiem warunków higieniczno-sanitarnych, zapewnienie zabawek i

pomocy dydaktycznych dzieciom, zapewnienie właściwej opieki i warunków higienicznych w czasie zabawy, snu i wypoczynku dzieci oraz dbałość o właściwą jakość wyżywienia dzieci zgodnie z normami i zaleceniami sanitarno – epidemiologicznymi, współpraca z rodzicami dzieci lub ich opiekunami prawnymi, opracowanie programu pracy żłobka, przygotowywanie sprawozdań z pracy żłobka w tym wykonywanie innych poleceń przełożonego związanych z zajmowanym stanowiskiem (akta osobowe, zeznania powódki).

Z chwilą powstania w lipcu 2004 roku zespołu żłobków, przełożoną powódki została B. P.. Przełożona powódki wiązała ze współpracą z powódką duże nadzieje (zeznająca za pozwanego B. P. k. 278 – 279)

W Zespole (...) wprowadzono jednakowe standardy dotyczące obsady we wszystkich żłobkach. Z tego względu, iż placówka zarządzania przez powódkę miała dotąd status żłobka tygodniowego, w placówce tej nastąpiły największe redukcje personelu, gdyż wprowadzono godziny pracy jak w innych żłobkach (zeznająca za pozwanego B. P. k. 278 – 279).

Dyrektor Zespołu stosowała metody zarządzania żłobkami, które umożliwiały pełny współudział kierowników placówek w realizacji zadań. Przyjętą zasadą było wypracowywanie wspólnych kierunków działania, a następnie stosowanie się do nich z uwzględnianiem opinii większości zebranych uczestników (zeznania świadka B. J. k. 151 – 152).

Dyrektor Zespołu (...) miała wyznaczony dzień, w którym przyjmowała interesantów (zeznająca za pozwanego B. P. k. 278 – 279).

Organizowane były również cykliczne zebrania z kierownikami żłobków, na których można było się wypowiedzieć odnośnie bieżących spraw (zeznania świadków: A. D. k. 70 – 72, B. K. k. 99, A. Ż. k. 100, B. J. k. 151 – 152, zeznająca za pozwanego B. P. k. 278 – 279).

Powódka była uznawana przez współpracowników za osobę aktywną, o bardzo silnej osobowości, lubiącą zawsze wyrażać swoje zdanie, prezentować swoje przekonania i często nie przyjmującej argumentów innych rozmówców (zeznania świadków: A. D. k. 70 – 72, B. O. k. 85 – 88, B. S. (2) k. 87 – 88, B. K. k. 96a – 96c, k. 99, I. M. k. 126 – 128, B. J. k. 151 – 152, zeznająca za pozwanego B. P. k. 278 – 279).

W trakcie zebrań powódka była jednym z aktywniejszych uczestników, zawsze miała coś do powiedzenia, uciszała innych, komentowała wypowiedzi i gdy nie zgadzała się z opinią rozmówcy potrafiła być bardzo stanowczo narzucać swoje zdanie i dążyć do konfrontacji. Z wystąpień powódki można było wywnioskować, iż ma ona całkowicie odmienną od dyrekcji wizję organizacji żłobka (zeznania świadka A. D. k. 70 – 72, B. K. k. 99, I. M. k. 126 – 128, B. J. k. 151 – 152, notatka k. 166, zeznająca za pozwanego B. P. k. 278 – 279).

Powódka była bardzo zaangażowana w funkcjonowanie żłobka, którym zarządzała i powstanie Zespołu odbierała jako ograniczenie jej samodzielności. Decyzje przełożonej zmierzające do standaryzacji organizacji pracy, zasad żywienia dzieci czy polityki wynagradzania we wszystkich żłobkach w ramach Zespołu w wielu wypadkach odbierała jako krzywdzące i mające na celu utrudnienie jej pracy. Również w relacjach ze współpracownikami powódka budziła skrajne emocje. Przez jednych z nich postrzegana była jako osoba otwarta, bardzo życzliwa i miała z nimi doskonałe relacje, zaś wobec innych była nieuprzejma, zachowywała się napastliwie i podważała ich kwalifikacje (zeznania świadków: B. K. k. 99, A. Ż. k. 100, W. A. k. 100 – 101, E. S. k. 101 – 103).

Przez rodziców powódka była postrzegana jako osoba bardzo kontaktowa, otwarta i zaangażowana w swoją pracę. Powódka informowała rodziców o ogólnych zarządzeniach dotyczących funkcjonowania placówki. Przed drzwiami sal w żłobku zarządzanym przez powódkę wywieszano wewnętrzną korespondencję powódki z pracownikami Zespołu (zeznania świadka I. Ł. k. 175 – 176).

W związku z urodzeniem dziecka w dniu 13 listopada 2004 roku, powódka do marca 2005 roku była na urlopie macierzyńskim i nie świadczyła pracy w pozwanym Zespole (akta osobowe).

W 2005 roku do dyrektora Zespołu (...)wpłynęła skarga od pracowników zespołu dotycząca zarzutu nietaktownego zachowania powódki w rozmowie dotyczącej termomodernizacji żłobka nr (...) oraz w rozmowie dotyczącej inwentaryzacji środków trwałych (akta osobowe).

Również w czasie szkolenia odbywającego się 30 maja 2006 roku, prowadzonego przez główną księgową powódka komentowała jego przebieg zarzucając, iż kierownicy żłobków traktowani są jak złodzieje (akta osobowe).

Powódka kierowała do dyrektora liczne pisma zawierające wnioski o zwiększenie obsady etatowej żłobka oraz zgłaszała problemy dotyczące układania diety dzieci oraz jakości dostarczanej żywności. Prowadziła też rozmowy w sprawie jadłospisu z pracownikami zespołu sygnalizując braki warzyw. Zwykle tego rodzaju rozmowy odbywały się w nerwowej atmosferze. W takich rozmowach powódka wyrażała zamiar, w razie braku satysfakcjonującej reakcji Zespołu, informowania rodziców o niedostatecznych jej zdaniem dostawach produktów żywnościowych oraz zgłoszenia tego do Urzędu Miasta. Kontrole przeprowadzone na miejscu w żłobku zarządzanym przez powódkę nie potwierdziły jednak zasadności formułowanych przez nią zarzutów (akta osobowe).

W podobnym tonie powódka prowadziła również rozmowy w sprawach socjalnych dotyczących pracowników żłobka (akta osobowe).

W dniu 4 stycznia 2007 roku powódce wypowiedziano umowę o pracę. Przyczyną podaną przez pracodawcę było szkodliwe działanie pracownika naruszające obowiązek dbałości o mienie i dobro pracodawcy oraz naruszenie zasad współżycia społecznego obowiązujących w zakładzie pracy. W uzasadnieniu pracodawca wskazał na zachowania powódki, które polegały na przywłaszczeniu zdemontowanego ogrodzenia terenu żłobka w postaci metalowych przęseł, poprzez wydanie polecenia wywiezienia wymienionego ogrodzenia na prywatną posesję poza W.. Dodatkowo pozwany wskazał na powtarzające się naruszanie obowiązków pracowniczych polegające na braku zadowolającej współpracy z dyrektorem oraz odpowiednimi służbami pozwanej, kwestionowaniu poleceń dotyczących m.in. remontu żłobka oraz inwentaryzacji. Powódce zarzucono również bezpodstawne rozgłaszanie wśród pracowników informacji o likwidacji placówki i kwestionujących zasadność jej istnienia. Pracodawca uznał, iż powyższe spowodowało utratę zaufania do powódki, co jest niezbędnym we współpracy pomiędzy kierownikiem żłobka a pozwanym (oświadczenie k. 109, notatka ze spotkania k. 20, notatka służbowa k. 23 a/o B, zeznania świadka B. K. k. 96a – 96c).

Po uzyskaniu od powódki informacji o fakcie, iż w momencie otrzymywania wypowiedzenia była w ciąży oraz wniosku o przywrócenie jej do pracy, pracodawca uznał w/w wspomniane wypowiedzenie za bezskuteczne z uwagi na ochronę stosunku pracy kobiety w ciąży (pisma: k. 110, k. 113, notatka k. 114, postanowienie tut. Sądu k. 120 a/o B, zeznania świadków: B. K. k. 96a – 96c, E. S. k. 101 - 103).

Powyższe wypowiedzenie powódce umowy wywołało protesty wśród rodziców i było przedmiotem rozmów dyrektora zespołu z B. J.kierującym Biurem (...), który został poinformowany o narastającym konflikcie pomiędzy powódką a dyrektorem Zespołu. Aktywnym uczestnikiem powyższych wydarzeń był mąż powódki będący w pozwanym Zespole przewodniczącym związku zawodowego (...)(akta osobowe).

W okresie od 16 sierpnia 2007 roku do 2 stycznia 2008 roku powódka przebywała na urlopie macierzyńskim (akta osobowe).

Począwszy od 4 kwietnia 2011 roku powódka stała się pracownikiem Zespołu (...)(...) W.– jednostki budżetowej m.st. W.(akta osobowe).

Na początku 2011 r. w pozwanym Zespole powołano komisję przedstawicieli związków zawodowych i wszystkich grup zawodowych celem wyboru kroju odzieży ochronnej, tabeli rozmiarów oraz opisu przedmiotu zamówienia. Sprawami związanymi z zamawianiem odzieży zajmowała się R. T. (zeznania świadka R. T. k. 125 – 126).

Po kilku miesiącach pracownica ta otrzymała informację od powódki, że dostarczone ubrania nie nadają się do noszenia (zeznania świadków: R. T. k. 125 – 126, B. J. k. 151 – 152, notatka k. 171 a/o B, zeznania powódki k. 277 - 278).

W następstwie powyższego w dniu 8 lipca 2011 roku odbyło się spotkanie R. T. z powódką i jej pracownikami, na którym zaprezentowano wadliwość odzieży. W odczuciu R. T. zachowanie pracownic powódki w trakcie spotkania i brak reakcji powódki na to zachowanie były dla niej upokarzającym doświadczeniem, co nie miało miejsca w przypadku kontaktu z innymi placówkami. W związku z powyższym w lipcu 2011 roku R. T. sporządziła notatkę służbową odnośnie zgłoszenia problemu z odzieżą ochronną w żłobku nr (...) kierowanym przez powódkę. R. T. opisując przebieg spotkania z powódką i pracownikami żłobka, mającego na celu wymianę odzieży ochronnej wskazała, że zachowanie powódki nie wskazywało na chęć konstruktywnego rozwiązania problemu, a raczej na arogancję i brak współpracy. Podobne zdanie o sposobie podejścia powódki do problemu wymiany strojów ochronnych wyraził T. Z. (akta osobowe, zeznania świadka R. T.)

We wrześniu 2011 roku personel żłobka nr (...) wystosował pismo do Urzędu (...) W. ze skargą w sprawie strojów ochronnych. Jednocześnie w tym samym okresie powódka nie podejmowała woli współpracy z pracownikami Zespołu celem dostarczenia odzieży podlegającej wymianie do Zespołu. W odpowiedzi na powyższe pismo, w dniu 14 października 2011 roku Urząd (...) W. poinformował powódkę o zasadności podjęcia współpracy z Zespołem żłobków w celu reklamacji odzieży (zeznania świadka R. T. k. 125 – 126, E. C. k. 176 – 176v, notatka k. 171 a/o B, zeznająca za pozwanego B. P. k. 278 – 279).

Latem 2011 roku powódka weszła w konflikt z A. D. zatrudnioną w Zespole na stanowisku specjalisty ds. żywienia i (...) zarzucając jej drastyczne zmiany w sposobie żywienia dzieci powodujące ich niedożywienie. Przyczyną takiej oceny powódki był fakt, iż A. D. chciała ujednoczyć sposób żywienia w placówkach pozwanego (zeznania świadków: A. D. k. 70 – 72, I. M. k. 126 – 128, B. J. k. 151 – 152, W. B. (1) k. 251 – 252, zeznania powódki k. 277 – 278, zeznająca za pozwanego B. P. k. 278 – 279).

Zgłaszając pracodawcy powyższy problem w relacjach z powódką A. D. opisując rozmowę przeprowadzoną z powódką w dniu 18 lipca 2011 roku zaznaczyła, że w jej ocenie powódka nadmiernie ingeruje w kompetencje intendenta i nadinterpretowuje zalecenia żywieniowe.

Na skutek skargi złożonej przez jedną z matek dzieci uczęszczających do żłobka nr (...), w sprawie norm żywienia dzieci wypowiedziało się Biuro (...). Z treści pisma wynikało, że w skardze powoływano się na informacje, które miały charakter wewnętrzny. O udział w incydencie podejrzewano powódkę. Po przeprowadzeniu jesienią 2011 roku kontroli przez Biuro (...) i stwierdzeniu poprawności żywienia dzieci, powódka unikała A. D. (zeznania świadka A. D. k. 70 – 72, zeznająca za pozwanego B. P. k. 278 – 279 notatki służbowe: k. 65, k. 66, k. 96, k. 98, k. 100 a/o B, zeznania świadków: A. D. k. 70 – 72, W. B. (2) k. 251 – 252, notatka k. 171 a/o B, notatka k. 166).

Latem 2011 roku miał miejsce konkurs na stanowisko dyrektora Zespołu. Przed jego przeprowadzeniem, w marcu 2011 roku powódka wzięła udział w programie telewizyjnym „Żłobki w strachu”, gdzie wraz z innymi pracownikami zarzucała dyrekcji Zespołu m.in. stosowanie mobbingu wobec pracowników. Z audycji można było wywnioskować, iż niektórzy kierownicy żłobków chcieliby, aby Zespołu nie było (zeznania świadków: B. O. k. 85 – 86, B. S. (2) k. 87 – 88, I. M. k. 126 – 128, W. B. (2) k. 251 – 252, zeznania powódki k. 277 – 278, zeznająca za pozwanego B. P. k. 278 – 279).

Program ten wywołał duże poruszenie wśród pracowników zespołu. Cześć pracowników zespołu nie zgadzała się z zaprezentowaną w nim opinią i postanowiła dać temu wyraz. Wówczas powódka kontaktowała się z kierownikami innych placówek zalecając im zostawienie tej sprawy w spokoju (zeznania świadków: B. O. k. 85 – 86, B. S. (2) k. 87 - 88).

Po ogłoszeniu konkursu na dyrektora Zespołu (...), powódka początkowo starała się o członkostwo w komisji konkursowej, następnie podjęła decyzję o kandydowaniu. Konkurs ostatecznie wygrała dotychczasowa przełożona

powódki B. P., co było powodem dużego niezadowolenia powódki. (zeznania świadków: E. S. k. 101 – 103, W. A. k. 100 – 101, B. K. k. 99, M. P. k. 250 - 251).

Pracownicy pozwanego odczuwali nieprzyjemną atmosferę w czasie trwania konkursu i czuli niepewność w związku z jego rozstrzygnięciem. W tym czasie w rozmowie z pracownikiem zespołu W. B. (2) powódka wskazała, że jeśli zostanie dyrektorem Zespołu zwolni z pracy A. D.. Powyższa wypowiedź powódki wywołała konsternację W. B. (2) i zszokowała go. (zeznania świadka W. B. (2) k. 251 – 252).

Również innym pracownikom w tym okresie powódka dawała do zrozumienia, że jak wygra konkurs na dyrektora Zespołu, to niektórych wyrzuci z pracy, a innym gwarantowała pozostanie (zeznania świadków: A. D. k. 70 – 72, I. M. k. 126 – 128, W. B. (2) k. 251 – 252, notatka k. 185 a/o B).

Po rozstrzygnięciu konkursu przełożona powódki, chcąc uzdrowić relacje z powódką w związku z dotychczasową niekorzystną współpracą między nimi, zapowiedziała w rozmowie z powódką przeprowadzonej w dniu 30 sierpnia 2011 roku, że oczekuje od powódki wykonywania poleceń i lojalności, a w razie braku współdziałania wspomniała o ewentualnej możliwości rozwiązania umowy o pracę (zeznająca za pozwanego B. P. k. 278 – 279).

Powyższa rozmowa nie doprowadziła jednak do uspokojenia relacji pomiędzy powódką a jej przełożoną. We wrześniu i październiku 2011 roku powódka prowadziła z dyrektorem Zespołu dalszą korespondencję odnośnie zasad ewidencjonowania liczby opiekunów w żłobku. Ponawiała również wnioski o zwiększenie obsady w żłobku. Pisma te kierowała do wiadomości Biura (...)w Urzędzie (...) W. formułując w nich zarzuty odnośnie braku kompetencji przełożonej. Na wnioski powódki dyrektor Zespołu udzielała na piśmie odpowiedzi odmownej, wskazując na brak podstaw do zwiększenia obsady etatowej. Jednocześnie dyrektor Zespołu wskazywała, że zasady etatyzacji we wszystkich żłobkach są podobne i zarzucała powódce, że formułowanie kolejnych pism oraz ich ton wskazują na brak współpracy i nieustanne negowanie działań podejmowanych przez pracodawcę działającego w zgodzie z przepisami (akta osobowe).

W listopadzie 2011 roku zalecono powódce zwiększenie kontroli nad przestrzeganiem dyscypliny pracy oraz prowadzeniem rejestru pobytu dzieci W niniejszym piśmie pozwany zarzucił też powódce rozbieżność złożonych w tej sprawie wyjaśnień ze stanem faktycznym (polecenie służbowe k. 183 a/o B).

Zgodnie z zakresem obowiązków z listopada 2011 roku do zadań powódki należały m.in.: odpowiedzialność na prawidłową organizację pracy żłobka i organizację zadań podległych pracowników, prowadzenie procesu rekrutacji, nadzór nad funkcjonowaniem placówki, dbałość o właściwe zabezpieczenie dokumentów i pieczęci, dbanie o zapewnienie właściwej atmosfery w pracy i przestrzeganie zasad współżycia społecznego, dbałość o budowanie wizerunku Zespołu (...), zapewnienie właściwej opieki w warunkach zbliżonych do warunków domowych, zapewnienie jakości żywienia dzieci zgodnie z normami i zaleceniami sanitarno – epidemiologicznymi, zapewnienie właściwej opieki pielęgnacyjnej i edukacyjnej, organizacja pracy podległego zespołu pracowników i przygotowywanie okresowych ocen pracy podległym pracownikom (akta osobowe).

Powódka w tym czasie kilkakrotnie zwracała się do Biura (...)W. podnosząc fakt złej współpracy ze swoją przełożoną – B. P. (pismo k. 15 – 17, k. 29 – 33, k. 34, zeznania świadka B. J. k. 151 – 152, zeznająca za pozwanego B. P. k. 278 – 279).

Po analizie licznej korespondencji powódki kierowanej do Biura (...), organ nadzorujący pozwanego w piśmie z 19 grudnia 2011 roku stwierdził, iż zachowanie powódki polegające na pomijaniu drogi służbowej wskazuje na brak jej woli do współpracy i budzi niepokój o właściwą atmosferę w podlegającej powódce placówce, jednocześnie zalecił zmianę sposobu komunikacji z dyrekcją pozwanego, podjęcie właściwej współpracy oraz respektowanie decyzji i ustaleń przełożonych. Jednocześnie poinformowano powódkę, iż zgodnie ze statutem, to dyrektor Zespołu kieruje tą instytucją i reprezentuje ją na zewnątrz. Zauważono również, że kierownicy poszczególnych żłobków z uwagi na pełnione funkcje winni wykazywać się z jednej strony zaufaniem i lojalnością wobec pracodawcy, zaś z drugiej strony wolą codziennej współpracy celem realizacji zadań. Jednocześnie zalecono powódce aby sprawy podnoszone w kierowanych przez nią pismach były przedmiotem ustaleń dokonywanych bezpośrednio z przełożonym i zalecono

zmianę sposobu komunikacji i podjęcie przez powódkę współpracy celem realizowania zaleceń dyrektora zespołu (pismo k. 34).

W lutym 2012 r. pozwany nie widząc możliwości dalszej współpracy z powódką zwrócił się do organizacji związkowej reprezentującej powódkę o opinię w sprawie rozwiązania umowy o pracę z powódką. W odpowiedzi organizacja nie wyraziła zgody na powyższe podnosząc pozorność przedstawionych przez pracodawcę przyczyn rozwiązania umowy o pracę. W tym okresie powódka pozostawała niezdolna do pracy z powodu choroby (pisma: k. 260 – 261, k. 262 – 263, akta osobowe).

W czasie nieobecności powódki w tym okresie jej obowiązki pełniła B. W.. Początkowo personel i rodzice byli do niej negatywnie nastawieni ze względu na zmiany, które wprowadzała. Pomimo początkowych wątpliwości odnośnie zmian, z czasem relacje uległy poprawie i sposób działania został zaakceptowany (zeznania świadków: B. W. k. 123 – 125, I. M. k. 126 – 128, zeznająca za pozwanego B. P. k. 278 – 279).

B. W. zwróciła uwagę na wywieszane przy drzwiach sal dziecięcych wydruki e-maili z wewnętrzną korespondencją między jej poprzedniczką (powódką) a dyrekcją pozwanego zespołu (zeznania świadka B. W. k. 123 – 125, fotografie k. 114 – 121, wydruk ekranu k. 122, zeznająca za pozwanego B. P. k. 278 – 279).

W dniu 9 maja 2012 r. pracodawca wręczył powódce wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 sierpnia 2012 r. jako przyczynę wskazano utratę zaufania spowodowaną przez:

1. Publiczne manifestowanie przez powódkę braku woli współpracy z przełożonym polegające na wielokrotnej krytyce działań przełożonego – Dyrektora Zespołu (...) – wobec podmiotu nadzorującego Zespół – Biura (...) (...) W., z pominięciem przekazania bezpośrednio uwag, co uniemożliwiało normalną komunikację i ewentualne podjęcie merytorycznej decyzji,
2. Publiczne podważanie autorytetu pracodawcy poprzez udział w programie telewizyjnym wyemitowanym w dniu 16 marca 2011 r., w którym anonimowo i z zasłoniętą twarzą powódka formułowała nieuzasadnione zarzuty pod adresem przełożonego – Dyrektora Zespołu (...) (...) W.,
3. Kwestionowanie kompetencji pracodawcy, w szczególności w piśmie kierowanym do podmiotu nadzorującego - Biura (...) (...) W. z dnia 18.10.2011 r., w którym sformułowała wprost zarzut braku kompetencji,
4. Bezzasadne i przybierające niedopuszczalną formę awantur kwestionowanie kompetencji współpracowników, co znalazło wyjątkowo dobitny wyraz w trakcie spotkania ze specjalistą ds. (...) w dniu 18.07.2011 r., w trakcie którego powódka formułowała zarzuty co do rzekomego zbyt niskich norm żywieniowych i rzekomego „głodzenia dzieci”,
5. Nielojalne i niekoleżeńskie zachowanie wobec współpracowników z Biura (...) (...) W., polegające na próbach ich zastraszania i grożenia zwolnieniem z pracy, co mogło wywołać u osoby w ten sposób potraktowanej – specjalisty ds. żywienia rzeczywistą obawę, gdyż powódka brała wówczas udział w konkursie na Dyrektora Zespołu (...) (...) W.,
6. Usiłowanie inspirowania konfliktów między personelem kierowanego przez powódkę żłobka i rodzicami dzieci do niego uczęszczających a Dyrektorem Zespołu (...) (...) W. i podległymi mu bezpośrednio pracownikami, a szczególności w ten sposób, że:
 - w dniu 8 lipca 2011 r. powódka zainscenizowała sytuację, w której podległe pracownicy żłobka nr (...), używając wulgarnego słownictwa, w obecności przedstawiciela pracodawcy – pracownicy Biura (...) (...) W. poddały ostrej i nieuzasadnionej krytyce odzież ochronną, której wzór został określony przez pracodawcę przy aktywnym udziale przedstawicieli pracowników,
 - powódka formułowała zarzuty co do rzekomego „głodzenia dzieci” na skutek rzekomo zaniżonych norm żywieniowych ustalanych przez specjalistę z Biura Zespołu (...) w obecności rodziców dzieci uczęszczających do

kierowanej przez powódkę placówki, inspirując w ten sposób rodziców do występowania ze skargami, co pracodawca uznał za działania szczególnie utrudniające funkcjonowanie zakładu pracy i godzące w jego renomę. Pracodawca wskazał, iż wymienione powyżej działania miały miejsce od dłuższego czasu, a skierowane do powódki ostrzeżenie z dnia 30 sierpnia 2011 r. nie przyniosło żadnego skutku, o czym świadczył kontynuowany przez powódkę proceder wysyłania pism do Biura (...).

Podsumowując pozwany stwierdził, iż dalsze tolerowanie zachowań powódki prowadziłyby do anarchizacji stosunków w zakładzie pracy, a postępowanie powódki w rażący sposób wykraczało poza granice normalnej, dopuszczalnej krytyki, do jakiej ma prawo pracownik i negatywnie wpływało na atmosferę pracy u pozwanego (oświadczenie k. 13 – 14, zeznania świadka I. M. k. 126 – 128, zeznająca za pozwanego B. P. k. 278 – 279).

W dniu 3 lutego 2014 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy-Śródmieścia VIII P Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo powódki w sprawie o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu (akta sprawy VIII P 198/12).

Miesięczne wynagrodzenie brutto B. S. (1), obliczone jak urlop wypoczynkowy wynosiło 4.185 zł (zaświadczenie k. 43).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wskazanych wyżej dowodów z dokumentów, zeznań świadków oraz przesłuchania stron.

Zdaniem Sądu dowody z dokumentów wskazanych powyżej stanowią wiarygodny materiał dowodowy, gdyż ich treść jest jasna i oczywista, nie budzi wątpliwości. Strony ponadto nie kwestionowały treści, ani prawdziwości złożonych do akt dokumentów.

Ustalając stan faktyczny Sąd oparł się również na zeznaniach świadków: A. D. (k. 70 – 72), B. O. (k. 85 – 86), B. S. (2) (k. 87 – 88), B. K. (k. 99), A. Ż. (k. 100), W. A. (k. 100 – 101), E. S. (k. 101 – 103), B. W. (k. 123 – 125), R. T. (k. 125 – 126), I. M. (k. 126 – 128), B. J. (k. 151 – 152), I. Ł. (k. 175 – 176), E. C. (k. 176 – 176v), M. P. (k. 250 – 251), W. B. (2) (k. 251 – 252), zeznającej za pozwanego B. P. (k. 278 – 279) oraz częściowo na zeznaniach powódki (k. 277 – 278).

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka A. D., która w sposób rzeczowy i konsekwentny opisała nawarstwiający się konflikt z powódką i zachowania powódki podważające kompetencje współpracowników oraz przełożonych. Świadek również potwierdziła istnienie niekomfortowej sytuacji w czasie trwania konkursu na dyrektora, kiedy to powódka zastraszała pracowników perspektywą zwolnienia z pracy w razie wybrania jej kandydatury.

Sąd uznał również za wiarygodne zeznania świadków B. O. i B. S. (2), którzy w sposób wiarygodny opisali istnienie napiętej atmosfery w zespole w związku z wyemitowanym programem, wskazując przy tym na odczuwalną presję stosowaną przez powódkę na innych aby wymusić pożądane przez powódkę zachowania. Ponadto świadkowie ci potwierdzili szczególną aktywność powódki w wyrażaniu swojego zdania nie respektując przy tym opinii innych, co stanowiło jeden z powodów nieprzyjemnej atmosfery pracy.

Również zeznania świadków: B. K., A. Ż., W. A. i E. S. zostały uznane za wiarygodne w konstruowaniu stanu faktycznego, gdyż nawiązywały do problematycznej i wysoce konfliktowej sytuacji zaistniałej u pozwanego szczególnie po zmianie regulacji dotyczących funkcjonowania żłobków.

Sąd przyznał walor wiarygodności także zeznaniom świadków: W. B. (2), B. W. i R. T. uznając, iż były one miarodajne, obiektywne i wyczerpujące, a z których wynikało złe podejście powódki do rozwiązywania problemów i niewłaściwą komunikację powódki z osobami, które współpracowały lub nadzorowały żłobek nr (...).

Analogicznie Sąd ocenił zeznania świadka E. C.. Jednocześnie zauważyć należy, że choć Sąd uznał je za wiarygodne, to jednak miały one znaczenie w wąskim zakresie, tj. w takim, w jakim świadek przedstawiła sytuację, która miała miejsce w związku z reklamacją nisko ocenianej przez powódkę odzieży.

Również zeznania świadków M. P., I. M. i B. J. Sąd ocenił jako wiarygodne, gdyż w spójny i logiczny sposób nakreślili oni znane im okoliczności wyboru nowego dyrektora Zespołu i podjęcia przez pozwanego decyzji o rozwiązaniu

umowy o pracę z powódką. Jednocześnie zauważyć należy, że ostatni dwaj świadkowie jednoznacznie wskazali na uzewnętrznianie przez powódkę w sposób niewłaściwy i zaburzający prawidłową komunikację swojej opinii o decyzjach i kompetencjach przełożonej.

Przechodząc do zeznań świadka I. Ł., można było uznać, iż świadek była wyrazicielką pozytywnej opinii rodziców i w związku z tym wysoko oceniła zaangażowanie powódki w pracę z uwzględnieniem szczególnie osobistego traktowania każdego dziecka, zatem również tym zeznaniom Sąd nie odmówił wiarygodności. Podkreślić jednak należy, że treść tych zeznań nie dotyczy istoty problemu, a mianowicie sposobu współpracy powódki z przełożonym i współpracownikami. Z tych względów, dla oceny przyczyny wypowiedzenia powódce umowy, zeznania te nie miały większego znaczenia.

W odczuciu Sądu nie było podstaw do odmowy wiarygodności zeznaniom zeznającej za pozwanego B. P., która jako przełożona powódki w logiczny i wyczerpujący sposób wskazała na okoliczności, które miały miejsce u pozwanego w czasie współpracy z powódką i które w konsekwencji stanowiły przyczynę utraty zaufania do powódki i rozwiązania z nią umowy o pracę. Zeznania te korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie i stanowiły bez wątpienia istotny materiał dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Sąd w większości zakwestionował wiarygodność zeznań powódki, gdyż pozostawały w sprzeczności z ustalonym w sprawie stanem faktycznym, nie korespondowały - wręcz w niektórych kwestiach pozostawały w sprzeczności - z zeznaniami świadków, którym Sąd dał wiarę. Jednocześnie powódka odwołując się do wydarzeń stanowiących przyczynę wypowiedzenia umowy nie kwestionując np. prowadzenia licznej korespondencji kierowanej do Urzędu Miasta czy ostrych wymian zdań ze współpracownikami przedstawiała je w sposób polemiczny ze stanowiskiem pozwanego, bagatelizując pewne fakty, czy też nie dostrzegając lub nie chcąc zrozumieć, iż to przełożona powódki, a nie powódka, odpowiada za funkcjonowanie całości Zespołu i stosowanie jednakowych standardów we wszystkich placówkach. W konsekwencji należało uznać za wiarygodne zeznania powódki jedynie w zakresie dotyczącym przebiegu jej zatrudnienia u pozwanego, faktu udziału w programie telewizyjnym, sprawowania przez męża powódki funkcji przewodniczącego związków zawodowych, jak również zaistnienia problematycznych sytuacji w związku z etatyzacją, ustalaniem norm żywieniowych w żłobku, czy zatwierdzeniem nowego wzoru odzieży.

Sąd rozważył, co następuje:

W ocenie Sądu powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Podstawę prawną roszczenia powódki stanowi przepis art. 45 § 1 kp, 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 treścią art. 30 § 4 KP wypowiedzając umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony pracodawca ma obowiązek zawsze wskazać na piśmie przyczynę wypowiedzenia. Przyczyna ta powinna być sformułowana w sposób konkretny, a ponadto powinna być rzeczywista (por. np. wyrok SN z dnia 13.05.1998r., I PKN 105/98, OSNAP 1999/10/335, wyrok SN z dnia 01.10.1997r., I PKN 315/97, OSNAP 1998/14/427, wyrok SN z dnia 4 grudnia 1997 r. I PKN 419/97 OSNAP 1998/20/598).

Jednocześnie w orzecznictwie jak i doktrynie prawa pracy powszechnie akceptowany jest pogląd, że istnieje różnica między przyczyną wypowiedzenia, o której mowa w art. 30 § 4 k.p. a uzasadnionym wypowiedzeniem o którym mowa w art. 45 § 1 k.p. Z brzmienia tych przepisów oraz ustalonych poglądów judykatury wynika, że podana przyczyna jest tylko częścią uzasadnienia (choć najważniejszą) i że przyczyna ta, nawet, gdy jest prawdziwa, może nie uzasadniać wypowiedzenia. Podanie prawdziwej przyczyny nieuzasadniającej wypowiedzenie nie narusza art. 30 § 4 k.p., choć może naruszać art. 45 § 1 k.p. Ustawodawca używa w art. 30 § 4 k.p. określenia "przyczyna wypowiedzenia" w innym znaczeniu niż naturalne. Oznacza ono powód, który zdaniem pracodawcy uzasadnia wypowiedzenie. Powód ten musi

być prawdziwy (rzeczywiście istnieć), choć może jednak nie być wystarczający. Pracownik może go kwestionować, powołując się na okoliczności dotyczące jego pracy (staż, stosunek do obowiązków pracowniczych, kwalifikacje), wskazujące na niezasadność wypowiedzenia (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 kwietnia 2014 roku, I PK 244/13).

Zgodnie z przyjętym w doktrynie poglądem, użycie przez ustawodawcę w art. 45 § 1 kp zwrotu „wypowiedzenie nieuzasadnione” statuuje powszechną ochronę przed wypowiedzeniem umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracownicy chronieni są przed samowolnym wypowiedzaniem umów o pracę, albowiem oświadczenie woli pracodawcy w tym zakresie może być dokonane tylko z uzasadnionych powodów. Kodeks pracy zerwał bowiem z tradycyjną koncepcją wypowiedzenia jako czynności niezależnej od przyczyn, które skłoniły pracodawcę do rozwiązania umowy. Wymóg istnienia uzasadnionych powodów stanowi przesłankę materialnoprawną dopuszczalności wypowiedzenia, ograniczającą pod względem prawnym (a nie tylko faktycznym) swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy (tak L. Florek [w:] Kodeks pracy. Komentarz pod red. nauk. prof. dr hab. T. Zielińskiego, Dom Wydawniczy ABC, 2001, s. 314). Z drugiej strony zarówno w orzecznictwie jak i literaturze przyjmuje się, że przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi, ponieważ wypowiedzenie umowy jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy (tak: SN w wyrok z dnia 4 grudnia 1997 r. w sprawie I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

W orzecznictwie sądowym przyjęto zasadę, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy musi być rzeczywista i sformułowana w sposób konkretny. Sposób podania przyczyny powinien być na tyle jednoznaczny i szczegółowy, by pracownik dokładnie wiedział, jakie fakty i przesłanki spowodowały podjęcie przez pracodawcę decyzji odnośnie wypowiedzenia umowy o pracę. Konstrukcja taka ma na celu ochronę pracownika przed arbitralnym zachowaniem się pracodawcy oraz umożliwienie pracownikowi oceny słuszności wypowiedzenia i w tym kontekście rozważenie celowości kwestionowania wypowiedzenia w postępowaniu sądowym. Dla pracodawcy ma to zaś takie znaczenie, że w razie zakwestionowania wypowiedzenia przed sądem nie może on uzupełniać wskazanej przyczyny lub powoływać innych zarzutów, niż te które wskazał w uzasadnieniu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Wymóg konkretności oznacza też, że nie wystarczy ogólnikowy zwrot, że pracodawca nie jest zadowolony z efektów pracy pracownika lub utracił do niego zaufanie, jeśli uzasadnienie takie nie jest połączone z wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają.

Ustawodawca nie opracował żadnego katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzanie umów, jak również określenia sytuacji, w których wypowiedzenie takie byłoby nieuzasadnione. Przesłanki zasadności wypowiedzenia (oraz kryteria wypowiedzenia nieuzasadnionego) opierają się bowiem na ocenach pozaustawowych. (L. Florek [w:] op. cit., s. 314) Mamy tutaj bowiem do czynienia z klauzulą generalną. Ocena zasadności wypowiedzenia zależy zatem od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Nie da się skatalogować wszystkich przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę (tzw. katalog pozytywny) ani określić w sposób wyczerpujący sytuacji, w których wypowiedzenie powinno być uznane za nieuzasadnione (tzw. katalog negatywny). Posłużenie się przez ustawodawcę ogólnymi pojęciami - jak każde unormowanie oparte na klauzuli generalnej - zapewnia maksymalną elastyczność w stosowaniu prawa i umożliwia dostosowanie poszczególnych rozstrzygnięć do okoliczności, w jakich dane oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zostało złożone przez podmiot zatrudniający. Ustawodawca przyjął w zasadzie słuszne założenie, że wszystkich przyczyn przemawiających w życiu codziennym za rozwiązaniem umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia nie da się z góry przewidzieć i wymienić w ustawie.

Jedną z okoliczności powszechnie ocenianych w doktrynie prawa jako uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę jest utrata zaufania do pracownika, jednakże podlega ona ocenie w oparciu o ogólnie obowiązujące regulacje w zakresie prawidłowego wypowiedzania umów o pracę. W ocenie Sądu w pojęciu „zaufanie” tkwi ex definitione pierwiastek subiektywny. Jest to bowiem stan wyrażający się przekonaniem o możliwości polegania na kimś, poczuciem pewności, a więc stan z pogranicza sfer racjonalnej (intelektualnej) i psychicznej (emocjonalnej). Zaufanie przy tym jest stopniowalne – od absolutnego (bezwzględnego, bezwarunkowego itp.) do ograniczonego. Ogólnego, powszechnego wzorca „zaufania” nie ma i utworzyć się go nie da. Pełna jego obiektywizacja nie jest wobec tego możliwa. Nasilenie elementów obiektywnych i subiektywnych charakteryzujących indywidualny stan „zaufania” (lub braku zaufania albo utraty zaufania) może mieć znaczenie w zakresie jego oceny w kontekście skutków, jakie prawo z nim łączy. Utrata zaufania do pracownika może więc, ze względu na jej silne zobiektywizowanie, uzasadniać wypowiedzenie

umowy o pracę, lub odwrotnie – nie stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia ze względu na jej nadmierną subiektywizację (wyrok SN z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998/18/538, wyrok SN z dnia 14 lipca 1999 r. w sprawie I PKN 148/99, OSNP 2000/19/711).

Sąd podziela pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego, zgodnie z którym podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny opisanej wyłącznie jako „utrata zaufania do pracownika” może być uznane za zbyt ogólne i niekonkretne. Aby argumentację taką obronić przed sądem, musi ona mieć bowiem oparcie w faktach, a więc wynikać z przesłanek natury obiektywnej i racjonalnej, a nie być tylko rezultatem arbitralnych lub subiektywnych uprzedzeń pracodawcy do pracownika.

Nadużycie zaufania musi wiązać się zawsze z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie oceniane jako naganne, choćby nawet nie można było mu przypisać subiektywnego zawinienia. Obiektywna naganność zaufania pracownika jako podstawa utraty do niego zaufania ze strony pracodawcy musi być oceniana w kontekście wszelkich okoliczności faktycznych (por: SN w wyroku z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNP 1998/18/538). W konsekwencji powodem utraty zaufania do pracownika, koniecznego z uwagi na rodzaj wykonywanej przez niego pracy, która sprawia, że pracodawca nie może go nadal u siebie zatrudniać, może być zawinione naruszenie obowiązków pracowniczych istotnych z uwagi na określone właściwości umówionej pracy, jak również taka sytuacja może zaistnieć również wtedy, gdy wprawdzie winy pracownikowi przypisać nie można – bądź nie da się jej udowodnić – jednakże w sensie obiektywnym jego zachowanie nosi cechy naruszenia obowiązków pracowniczych, a nawet i w takich sytuacjach, w których do naruszenia powinności pracowniczych w ogóle nie dochodzi (np. w przypadku popełnienia określonego przestępstwa poza zakładem pracy). Należy się bowiem zgodzić się z poglądem, iż utrata zaufania do pracownika może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, mimo że jego zachowanie nie nosi cech zawinienia, jeżeli w konkretnych okolicznościach jest usprawiedliwiona, w tym znaczeniu, że od pracodawcy nie można wymagać, by nadal darzył pracownika niezbędnym zaufaniem (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 września 1999 roku sygn. I PKN 257/99).

W ocenie Sądu za słuszny należy uznać pogląd, iż 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 (tak: SN w wyrok z dnia 4 grudnia 1997 r. w sprawie I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

Wobec powyższego podanie przez pracodawcę jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę będzie miało szansę zostać uznane przez Sąd jako zasadne, gdy po pierwsze pracownik będzie dokładnie wiedział jakie to konkretnie okoliczności spowodowały utratę zaufania, a po drugie jeżeli okoliczności te znajdą odzwierciedlenie w rzeczywistości. Podkreślić przy tym należy, że surowsze wymogi znajdują zastosowanie w odniesieniu do pracowników szczebla kierowniczego, gdzie przy ocenie okoliczności należy brać pod uwagę zakres odpowiedzialności i wyższe wymagania co do ich stanowiska. Utrata zaufania do pracownika na stanowisku kierowniczym uzasadnia wypowiedzenie mu umowy o pracę również wtedy, gdy nie można pracownikowi przypisać winy, jednakże obiektywne jego zaufanie ma cechy naruszenia obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości o dobro lub mienie pracodawcy (wyrok SN z dnia 10 sierpnia 2000 r., I PKN 1/00, OSNP Nr 5/2002, poz. 112). W podobnym tonie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 grudnia 1976 r., uznając za uzasadnione wypowiedzenie w przypadku, jeżeli pracownik na stanowisku kierowniczym nie wykonując należycie swoich obowiązków naraża, chociażby nieumyślnie lub nawet bez winy a tylko z powodu nieudolności, zakład pracy na poważniejsze straty lub szkody, których można uniknąć przy prawidłowym kierownictwie (I PRN 125/76, OSP 1997/11/186).

Różne czyny pracownika bądź też zaniechania określonych działań mogą w konkretnych okolicznościach doprowadzić do utraty zaufania pracodawcy. Mogą to być m.in.: działania wymierzone przeciwko pracodawcy. Na podstawie analizy orzecznictwa sądowego można dla przykładu podać kilka sytuacji odnośnie przyczyny „utraty zaufania do pracownika”, które zdaniem Sądu Najwyższego uzasadniały wypowiedzenie umowy o pracę. Są wśród nich nienależyte wykonywanie powierzonych obowiązków, niemożność porozumienia się i współpracy przełożonego

z pracownikiem wynikająca z ich odmiennej wizji prowadzenia zakładu pracy, która przejawia się w sposobie wykonywania obowiązków pracowniczych (zob. wyrok SN z 12.7.2001 r., I PKN 539/00, OSNP Nr 11/2003, poz. 267); brak entuzjazmu i aprobaty decyzji przełożonego wyrażający się w publicznym kwestionowaniu decyzji pracodawcy w obraźliwy sposób (zob. wyrok SN z 23.9.2004 r., I PK 487/03, Pr.Pracy Nr 5/2005).

W przypadku rozwiązania umowy o pracę z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych przyjmuje się, iż powyższe wymogi są jeszcze surowsze, gdyż przy ocenie okoliczności należy brać pod uwagę zakres odpowiedzialności i wyższe wymagania co do ich stanowiska, co zostało podniesione już przez SN w uchwale z dnia 27 czerwca 1985 r. poprzez stwierdzenie, iż w stosunku do pracowników za stanowiskach kierowniczych i samodzielnych należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie (II PZP 10/85, Palestra nr 5-6/1986, s. 101). Teza ta w dalszym orzecznictwie była potwierdzana i obecnie jej słuszność nie jest kwestionowana. Sąd Najwyższy rozwijając to stanowisko w swoim orzecznictwie, wielokrotnie definiował przyczyny i opisywał kryteria wypowiedzenia umów o pracę osobom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych. Za uzasadnione przyczyny wypowiedzenia umów o pracę SN uznaje wiele ogólnikowo sformułowanych problemów „utrata zaufania do pracownika”, „brak zdolności organizacyjnych”, „brak umiejętności w organizowaniu pracy jednostek zarządzanych przez kierowników”, wreszcie niezrealizowanie założeń ekonomicznych przez podległą kierownikowi jednostkę”. W odniesieniu do tak sformułowanych przyczyn rozwiązania umowy o pracę SN dopuszcza ich ogólnikowe sformułowanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę. Takiemu założeniu wierna jest teza wyroku SN z 15.4.2004 r., I PK 445/03, zgodnie z którą szczegółowość przyczyny podanej jako uzasadnienie wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę powinna być oceniana w związku z usytuowaniem pracownika w hierarchii przedsiębiorstwa – wyższe będą wymagania w przypadku szeregowego pracownika niż np. prezesa. Gdy chodzi o szeregowego pracownika, trzeba wręcz konkretnego podania przyczyny. Inaczej jest w przypadku prezesów, członków zarządu, wśród których przyczyna rozwiązania umowy może być bardzo ogólnie sformułowana – może nią być nawet brak efektów pracy, zarządzania (por: wyrok SN z dnia 11 kwietnia 2006 r. w sprawie I PK 164/05, M.P.Pr. 2006/10/541). W podobnym tonie wypowiedział się SN w wyroku z dnia 15 grudnia 1976 r., uznając za uzasadnione wypowiedzenie w przypadku, jeżeli pracownik na stanowisku kierowniczym nie wykonując należycie swoich obowiązków naraża, chociażby nieumyślnie lub nawet bez winy a tylko z powodu nieudolności, zakład pracy na poważniejsze straty lub szkody, których można uniknąć przy prawidłowym kierownictwie (I PRN 125/76, OSP 1997/11/186) oraz naruszenie przepisów finansowych przez pracownika zatrudnionego na stanowisku głównego księgowego może stanowić przyczynę utraty do niego zaufania pracodawcy, uzasadniając ocenę niecelowości przywrócenia do pracy ze względu na brak możliwości prawidłowej współpracy w przyszłości (tak: SN w wyroku z dnia 14 lipca 1999, I PKN 148/99, OSNP 2000/19/711). Jak również, że utrata zaufania do pracownika na stanowisku kierowniczym uzasadnia wypowiedzenie mu umowy o pracę również wtedy, gdy nie można pracownikowi przypisać winy, jednakże obiektywne jego zaufanie ma cechy naruszenia obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości o dobro lub mienie pracodawcy (wyrok SN z dnia 10 sierpnia 2000 r., I PKN 1/00, OSNP Nr 5/2002, poz. 112). Warto też podkreślić, że 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 (zob. wyrok SN z 25.1.2005 r., II PK 171/04, OSNP Nr 19/2005, poz. 303).

W ocenie Sądu w/w przedstawione stanowisko jest słuszne i racjonalne, tym bardziej, że skoro kierownicy mają wpływ na sposób funkcjonowania podległych im jednostek, to nieprawidłowości dotyczące całości pracy podległych kierownikom jednostek stanowią dowód niewłaściwego wykonania przez nich obowiązków (nie zaś konkretne działania lub zaniechania działań). Jednakże nieco inaczej przedstawia się sytuacja, kiedy przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest konkretne wskazane zdarzenie. Wówczas zasadność przyczyny wypowiedzenia musi być oceniana również z perspektywy konkretnego naruszenia obowiązków pracowniczych, którego skutkiem jest określone w oświadczeniu pracodawcy zdarzenie. W konsekwencji tylko te, podane przyczyny wypowiedzenia będą podlegały weryfikacji w toku postępowania sądowego i każda z nich będzie podlegała ustaleniu i ocenie, poprzez weryfikację pod kątem stwierdzenia ich zgodności, bądź niezgodności z rzeczywistością (prawdziwością), a następnie – gdyby okazało się miało, że sformułowane zarzuty były prawdziwe i odpowiadały rzeczywistości – ocenę ich zasadności, czyli tego,

czy mogły uzasadniać wypowiedzenie o pracę konkretnemu pracownikowi (por. SN w wyroku z dnia z dnia 11 kwietnia 2006 r. w sprawie I PK 164/05, M.P.Pr. 2006/10/541).

Przenosząc poczynione rozważania na grunt niniejszej sprawy, należy stwierdzić, że przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę powódce były prawdziwe, konkretne i w pełni uzasadniały utratę zaufania do niej ze strony jej pracodawcy, a narastający konflikt zagrażał sprawnemu funkcjonowaniu nie tylko żłobka nr 10 ale całego Zespołu. Należy zauważyć, iż z analizy stanu faktycznego ustalonego w niniejszej sprawie jasno wynika, iż liczne, wymienione przez pozwaną zdarzenia i sytuacje istotnie miały miejsce z udziałem powódki (sprawa wymiany odzieży, udział w programie telewizyjnym) lub z jej inspiracji (liczna korespondencja, podważająca kompetencje dyrektora zespołu, konflikt z sprawie żywienia dzieci, zapowiedzi zwolnień pracowników). Uwadze Sądu nie umknął również fakt, iż sytuacje takie powtarzały się i w związku z tym pozwana już wcześniej upominała powódkę na tę okoliczność.

Kierując się zatem dokonаныmi ustaleniami faktycznymi, Sąd uznał, iż choć faktycznie nie można było mówić o braku zaangażowania ze strony powódki w pracę żłobka, to jednak należało zwrócić uwagę na niedopuszczalną formę i postawę powódki podczas wyrażania swojego zdania, co utrudniało kontakty międzyludzkie, zaburzało współpracę z przełożoną, jak również mogło mieć wpływ na utratę zaufania rodziców dzieci do pracowników żłobka. Istotny jest przy tym fakt, że nawet jednoznaczne sygnały ze strony przełożonej, że negatywnie ocenia ona dotychczasową współpracę z powódką i informacja o oczekiwaniach odnośnie zmiany postawy powódki, nie wywołały pożądaných efektów, a jedynie nasiliły korespondencję powódki kierowaną czy to wprost do Urzędu (...)W., czy do wiadomości pracowników tego Urzędu.

W ocenie Sądu rozpoznającego sprawę, oświadczenie pracodawcy zatem nie tylko spełnia warunki formalne ale uzasadnione jest również merytorycznie, bowiem podana przyczyna wypowiedzenia jest rzeczywista i konkretna i poparta wieloma przykładami zdarzeń, czyni wypowiedzenie zasadnym, nie opartym na arbitralnych ocenach czy uprzedzeniach. Ponadto decyzja o wypowiedzeniu umowy powódce podyktowana była interesem pracodawcy, który w zakresie polityki kadrowej musi dysponować możliwością doboru pracowników zapewniających odpowiednią jakość świadczonej pracy, zgodnej ze standardami tego rodzaju instytucji, wykazujących lojalność i zaangażowanie w pracę, jak również podporządkowanie hierarchii służbowej w procesie pracy.

Z tych względów orzeczono jak w punkcie I wyroku.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania nastąpiło w oparciu o treść art. 98 § 1 i 3 k.p.c., na zasadzie odpowiedzialności za wynik sporu, przy czym w zakresie kosztów zastępstwa procesowego strony pozwanej, biorąc pod uwagę wysokość wynikającą z § 11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2002r. nr 163, poz 1349 z późn. zm.)

Mając na uwadze powyższe, Sąd orzekł jak w sentencji.

SSR Ewa Dmitruk

Zarządzenie: (...).