

UZASADNIENIE

Powódka I. W. żądała od pozwanego (...) Centrum Pomocy (...) w K. zasądzenia odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę w wysokości 16.944,00 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz zasądzenia zwrotu kosztów procesu, w tym kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając powództwo podała, że od 2007r. była zatrudniona przez pozwanego na stanowisku pedagoga, a następnie powierzono jej stanowisko dyrektora (...) Centrum Pomocy (...) w K.. W dniu 26.02.2016r. otrzymała oświadczenie Starosty Powiatu (...) o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem ustawowym. Wskazała, że wypowiedzenie jest niezgodne z prawem z powodu naruszenia przez pracodawcę art. 41 k.p., gdyż w momencie doręczenia jej wypowiedzenia przebywała na zwolnieniu lekarskim. Nadto podała, że podniesiony przez stronę pozwaną zarzut m.in. „utruty zaufania” jest pozorną przyczyną wypowiedzenia, o czy świadczą przywołane przez pozwanego przesłanki rzekomej utraty zaufania. Podała, iż zaprzecza wskazanym w wypowiedzeniu twierdzeniom jakoby nie potrafiła zapewnić w prowadzonej jednostce właściwych stosunków międzyludzkich oraz zadbać o przestrzeganie zasad współzycia społecznego. Pozwany nie przedstawił bowiem żadnych dowodów na poparcie tych zarzutów, a analiza jej dotychczasowej pracy świadczy o czymś zgoła odmiennym. Podniosła, że nie można zgodzić się z twierdzeniem pozwanego, jakoby podstawą utraty zaufania mogły być nieprawidłowości wykryte w (...) w K. przez komisję rewizyjną lub Państwową Inspekcję Pracy. Pozwany nie wskazał bowiem jakie konkretne naruszenia spowodowały utratę zaufania do powódki. Analiza wniosków pokontrolnych komisji rewizyjnej i Państwowej Inspekcji Pracy nie pozwala na przyjęcie, że ustalenia te mogły stanowić podstawę utraty zaufania do powódki. Powódka stwierdziła, że pozwany naruszył art. 41 k.p. oraz nie spełnił obowiązku wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie (art. 30§4 k.p.), dlatego żądanie zapłaty odszkodowania w wysokości trzykrotności miesięcznych zarobków jest uzasadnione. Podała, że z uwagi na sposób wypowiedzenia jej umowy o pracę oraz ogólną atmosferę wokół sprawy, w szczególności z publicznie prezentowanym przez Starostę (...) nastawieniem do jej osoby, nie widzi możliwości kontynuowania pracy na dotychczasowym stanowisku, dlatego domaga się zasądzenia odszkodowania.

Pozwany – (...) Centrum Pomocy (...) w K. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Stwierdził, że powódka bezpodstawnie twierdzi, iż dokonane w dniu 10 lutego 2016r. powódce przez Zarząd Powiatu (...) wypowiedzenie umowy o pracę było bezprawne i naruszało dyspozycję art. 41 k.p.. Podał, że w dniu 10 lutego 2016r. powódka podpisała listę obecności, przebywała w pracy i wykonywała swoje obowiązki służbowe. Tego dnia rozmawiała ze Starostą (...) i wicestarostą na tematy zawodowe. Podczas tej rozmowy została poinformowana, że tego dnia tematem posiedzenia zarządu ma być między innymi jej odwołanie z funkcji dyrektora. Po usłyszeniu tej wiadomości powódka już nie stawiała się na posiedzenie zarządu, co nie powstrzymało zarządu przed podjęciem uchwały o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę w trybie wypowiedzenia. Wykonanie tej uchwały, tj. jej doręczenie powódce, powierzono staroście, który ustalił, że powódka złożyła zwolnienie lekarskie. Nie można więc było doręczyć tej uchwały osobiście powódce w dniu 10 lutego 2016r., więc uchwałę z pismem starosty wysłano powódce pocztą. Pozwany stwierdził, że nie naruszył więc art. 41 k.p., gdyż w dniu dokonania wypowiedzenia, tj. 10 lutego 2016r. powódka była obecna w pracy, a dopiero później, gdy dowiedziała się o zamiarach zarządu co do wypowiedzenia jej umowy o pracę, złożyła zwolnienie lekarskie obejmujące także dzień 10 lutego 2016r.

Wskazał, że podana przyczyna wypowiedzenia, tj. utrata zaufania do powódki, nie była wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Wskazał, że w uchwale zarząd wskazał konkretne zarzuty, iż powódka nie potrafiła zapewnić w podległej jej jednostce właściwych stosunków międzyludzkich i właściwie kształtować zasad współzycia społecznego, co skutkowało wnoszeniem skarg przez pracowników na podejmowane przez nią działania. Zarzuty dotyczyły mobbingu, faworyzowania bądź poniżania pracowników, co skutkowało niemalże tragedią rodzinną. Wskazał, że skargi te badała Komisja Rewizyjna Rady Powiatu (...) i wskazywała na usterki w organizacji pracy (...). Zaznaczył, że Państwowa Inspekcja Pracy kontrolując (...) ustaliła nieprawidłowości w zatrudnianiu pracowników.

Stwierdził, że podana przyczyna wypowiedzenia, tj. utrata zaufania była obiektywna i racjonalna, a tym samym złożone powódce wypowiedzenie nie narusza prawa.

Sąd Rejonowy w Łomży ustalil , co następuje:

Powódka I. W. była zatrudniona w pozwanym (...) Centrum Pomocy (...) w K. najpierw na podstawie umów o pracę na czas określony:

- a) od 29 lutego 2002r., na czas określony od 29.02.2002r. do 29.01.2003r. na stanowisku pracownika socjalnego (k.B-1B akt osobowych);
- b) od 4 sierpnia 2003r., na czas określony od 04.08.2003r. do 15.12.2003r. na stanowisku pedagoga (k.10-B akt osobowych);
- c) od 30 stycznia 2004r., na czas określony od 01.02.2004r. do 30.04.2004r. na stanowisku pedagoga (k.14-B akt osobowych);
- d) od 5 maja 2004r., na czas określony od 05.05.2004r. do 04.11.2004r. na stanowisku pedagoga (k.21-B akt osobowych);
- e) od 8 listopada 2004r., na czas określony od 08.11.2004r. do 07.02.2005r. na stanowisku pedagoga (k.26-B akt osobowych);
- f) od 9 marca 2005r., na czas określony od 09.03.2005r. do 30.06.2005r. na stanowisku pedagoga (k.32-B akt osobowych);
- g) od 4 lipca 2005r., na czas określony od 04.07.2005r. do 31.12.2005r. na stanowisku pedagoga (k.43-B akt osobowych).

Od 31 grudnia 2005r. powódka została zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty pracy z rodziną w wymiarze 1/2 etatu, tj. 20 godzin tygodniowo (k.51-B akt osobowych). Z dniem 30 marca (...). doszło do rozwiązania tej umowy na mocy porozumienia stron. Następnie w tym samym dniu strony zawarły umowę o pracę na czas określony od 01.04.2007r. do 31.12.2007r., na podstawie której powódka została zatrudniona na stanowisku pedagoga (k.69-B akt osobowych).

W dniu 19 grudnia 2007r. powódka zawarła z (...) Centrum Pomocy (...) w K. umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku pedagoga w pełnym wymiarze czasu pracy (k.85-B akt osobowych). Na podstawie Uchwały nr 46/165/12 Zarządu Powiatu (...) z dnia 30.08.2012r. powierzono powódce pełnienie obowiązków dyrektora (...) Centrum Pomocy (...) w K. na okres od 01.09. 2012r. do 31.12.2012r. za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 4.868 zł (dowód: k.129,132/ B akt osobowych). Następnie powódce powierzono na podstawie Uchwały nr 56/208/12 Zarządu Powiatu (...) z dnia 28.12.2012r. pełnienie obowiązków dyrektora (...) Centrum Pomocy (...) w K. od dnia 01.01.2013r. na czas nieokreślony z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 5.320 zł (dowód: k.142,144/ B akt osobowych).

Starosta (...) pismem z dnia 5 lutego 2014r. przyznał powódce wynagrodzenie w wysokości 5.565 zł (dowód: k.153/ B akt osobowych).

W dniu 10 lutego 2016r. powódka stawiała się w pracy , podpisała listę obecności i przystąpiła do swoich obowiązków. Na ten dzień zostało wyznaczone posiedzenie Zarządu Rady Powiatu , na które powódka tak jak zwykle została zaproszona jako dyrektor jednostki organizacyjnej powiatu. Przed tym posiedzeniem powódka rozmawiała ze starostą i wicestarostą o bieżących sprawach (...) w K.. Podczas tej rozmowy starosta poinformował ją ,że na posiedzeniu Zarządu Rady Powiatu będzie rozpatrywana, między innymi, sprawa dotycząca wypowiedzenia jej umowy o pracę. Powódka po tej rozmowie , nie poszła na posiedzenie Rady Powiatu, ponieważ źle się poczuła. Udała się zaś do lekarza, który wydał jej zwolnienie lekarskie od 10 lutego 2016r.

W dniu 10 lutego 2016r. Zarząd Powiatu (...) podjął Uchwałę nr 34/141/16 o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę zachowaniem 3 – miesięcznego okresu wypowiedzenia. W § 2 tej uchwały wskazano, że przyczyną zwolnienia powódki jest utrata zaufania do jej osoby w związku z: 1) niemożnością zapewnienia w prowadzonej jednostce właściwych stosunków międzyludzkich; 2) niemożnością kształtowania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego; 3) ustalonymi przez Komisję Rewizyjną błędami w organizacji pracy (...); 4) ustalonymi w wyniku kontroli Państwowej Inspekcji Pracy nieprawidłowościami w zatrudnianiu pracowników.(dowód: k. 9 Uchwała nr 34/141/16)

Powódka od 10 lutego 2016r. nieprzerwanie przebywa na zwolnieniu (dowód: druki (...) k. 11,12 , 57-60). Zwolnienie zostało doręczone pracodawcy niezwłocznie.

Starosta (...), jako organ zobowiązany do wykonania Uchwały nr 34/141/16, w dniu 15 lutego 2016r. wystąpił do powódki przesyłką za potwierdzeniem odbioru pismo zawiadamiające ją ,że wymienioną uchwałą Zarząd postanowił o rozwiązaniu z nią umowy o pracę za ustawowym okresem wypowiedzenia wraz odpisem Uchwały nr 34/141/16, które zostały doręczone powódce w dniu 26 lutego 2016r. (dowód: pismo z dnia 15.02.2016r. k.8,9 i akta osobowe). Powódka od 10 lutego 2016r. jest niezdolna do pracy i przebywa nieprzerwanie na zwolnieniach lekarskich (dowód: k.11,12, 57-60).

Powódka jako dyrektor (...) w K. w dniu 13.02.2015r. otrzymała ocenę dobrą podczas oceny okresowej pracownika samorządowego (dowód: akta osobowe powódki).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wskazanych w tekście dowodów z dokumentów, które nie były kwestionowane przez strony. Sąd uznał więc te dowody za wiarygodne. W ich świetle uznać należy, że ustalony stan faktyczny był niesporny.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo jest zasadne.

Zgodnie z treścią art. 41 kp. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ochrony tej nie stosuje się wyłącznie w przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy/art.41 ¹§1 i §2 kp.

Zgodnie z treścią art. 61 § 1 k.c., który ma zastosowanie również w sprawach pracowniczych oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła się z jego treścią zapoznać. W świetle powyższego uznać należy, że pisemne oświadczenie woli pracodawcy, w sposób umożliwiający adresatowi zapoznanie się z jego treścią dotarło skutecznie do adresata czyli powódki w trakcie jej usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu choroby.

Bezspornym w sprawie było, że powódka pismo wypowiadające jej umowę o pracę wraz kopią Uchwały nr 34/141/16 Zarządu Powiatu (...) otrzymała w okresie ,kiedy przebywała na zwolnieniu lekarskim z powodu choroby , tj. w dniu 26 lutego 2016r..Powódka była bowiem niezdolna do pracy od 10 lutego 2016r i w dacie doręczenia jej wypowiedzenia była nadal niezdolna do pracy , co wynika z zaświadczeń lekarskich (...) za okres od 10 do 12 lutego 2016r i od 12 lutego do 4 marca 2016r(k. 11, 12).

Chybione jest twierdzenie pozwanego , iż nie doszło do naruszenia art. 41 k.p., ponieważ powódka 10 lutego 2016r. ,przed posiedzeniem Zarządu Powiatu (...), na które była zaproszona , świadczyła pracę i gdy dowiedziała się o zamiarze rozwiązania z nią umowy o pracę, nie stawiała się na posiedzeniu, a następnie złożyła zwolnienie lekarskie.

Pozwany przyznał , że 10 lutego 2016r. nie mógł doręczyć powódce wypowiedzenia umowy o pracę i Uchwały Nr 34/141/16 Zarządu Powiatu (...), ponieważ pomimo ,że ww. uchwała została podjęta 10 lutego 2016r., powódka po rozmowie ze starostą i wicestarostą opuściła urząd i w tym dniu do pracy już nie powróciła. Następnie złożyła

zwolnienie lekarskie. Potwierdził, że pismo informujące o wypowiedzeniu umowy o pracę wraz z kopią Uchwały nr 34/141/16 zostało wysłane przesyłką pocztową 15 lutego 2016r. i odebrane przez powódkę w dniu 26 lutego 2016r.

Zatem do skutecznego doręczenia powódce wypowiedzenia umowy o pracę doszło więc 26 lutego 2016r. , czyli w okresie gdy przebywała na zwolnieniu lekarskim. Fakt, iż powódka w dniu 10 lutego 2016r. przebywała na terenie zakładu pracy, podpisała listę obecności ,świadczyła pracę, a następnie po uzyskaniu informacji o zamiarze rozwiązania umowy o pracę , źle się poczuła i stała się niezdolna do pracy , co potwierdziła zwolnieniem lekarskim - nie ma znaczenia w sprawie. Pracodawca w dniu 10 lutego 2016r. w momencie , gdy powódka świadczyła pracę , nie podejmował bowiem próby doręczenia powódce wypowiedzenia umowy o pracę(bezsporne). Sama zaś informacja przekazana powódce przez starostę ,iż Zarząd Powiatu (...) na posiedzeniu 10 lutego 2016r. ma zamiar podjąć decyzję w sprawie rozwiązania z nią umowy o pracę oraz fakt podjęcia w tym dniu Uchwały Nr 34/141/16 - nie wywołały w dniu 10 lutego 2016r. żadnych skutków prawnych w sferze wiążącego strony stosunku pracy. Wypowiedzenie umowy o pracę uważa się bowiem za dokonane w chwili doręczenia pracownikowi pisma zawierającego oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę w taki sposób, że mógł on zapoznać się z jego treścią, choćby pracownik odmówił zapoznania się z nim (art. 61 kc w zw. z art. 300 kp). Powódka mogła zapoznać się z treścią Uchwały Nr 34/141/16 i pismem starosty informującym ją o wypowiedzeniu umowy o pracę dopiero dniu 26 lutego 2016r. Zatem wypowiedzenie zostało dokonane dopiero w dniu 26 lutego 2016r. , czyli w okresie ochronnym , o którym stanowi art. 41 k.p. Okres ochronny przewidywany w art. 41 k.p. rozpoczyna się bowiem z chwilą powstania przesłanki zakazu wypowiedzenia, tj. nieobecności pracownika w pracy z powodu choroby czyniącej go niezdolnym do pracy lub zaprzestania świadczenia pracy z tej samej przyczyny.

W dniu 26 lutego 2016r powódka była nieobecna w pracy z powodu choroby , zatem pozwany wypowiadając powódce umowę o pracę w okresie ochronnym , naruszył art. 41 k.p.

Sąd uznał za zasadny także drugi zarzut podniesiony przez powódkę - naruszenia art. 30 pkt. 4 k.p.

Art. 30 § 4 k.p. nałożył na pracodawcę obowiązek podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Przyczyna nie może być jednak sformułowana w jakikolwiek sposób. W tym zakresie powinny być przestrzegane pewne reguły, na które wskazywano wielokrotnie w orzecznictwie sądowym. Przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być konkretna i rzeczywista (Uchwała Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r. III PZP 10/85, OSNC 1985/11/164, a także, wyrok SN z 15 lutego, 2000 r. I PKN 514/99, OSNAP 2001/13/440). Określony w art. 30 § 4 k.p. obowiązek podania przyczyny rozwiązania umowy o pracę należy rozumieć jako nakaz podania przyczyny wystarczająco skonkretyzowanej. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. Z oświadczenia pracodawcy musi wynikać bez żadnych wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, który uzasadnia zdaniem pracodawcy rozwiązanie umowy. Innymi słowy, to pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę. Powszechnie przyjmuje się, że podanie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę nie może ograniczać się do powtórzenia zwrotów ustawowych lub przytoczenia zwrotów nadmiernie ogólnikowych. Zgodnie z zaprezentowanym tam zapatrywaniem, wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Wymóg ten może być spełniony poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane. . Ocena tego, czy podana pracownikowi przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest wystarczająco konkretna powinna być dokonywana w odniesieniu do chwili dokonania czynności prawnej. Jak się przyjmuje, już z samego oświadczenia pracodawcy musi wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy, ewentualnie okoliczności, które - zdaniem pracodawcy - uzasadniają wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia. Dalsza konkretyzacja i uzupełnianie przyczyny wypowiedzenia mogą służyć pełniejszemu uzasadnieniu wypowiedzenia, nie mogą jednak usunąć wadliwości (niekonkretności) określenia jego przyczyny w oświadczeniu o wypowiedzeniu. W rezultacie

pracodawca nie może uzupełnić braku wskazania konkretnej przyczyny po wniesieniu przez pracownika powództwa do sądu pracy. Możliwe jest natomiast podanie pracownikowi przyczyny w odrębnym piśmie, które jednak musi być doręczone mu wcześniej lub równocześnie z pismem zawierającym wypowiedzenie. Konkretność wskazania tej przyczyny należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok SN z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999, nr 18, poz. 577).

Uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę może być także utrata zaufania pracodawcy w stosunku do pracownika, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń (vide- wyrok SN z dnia 27.11.1997 r., OSNAPiUS 1998, nr 19, poz. 569). Nie wystarczy jednak samo sformułowanie „utrata zaufania”, lecz powinno być uzupełnione faktami i przykładami – sytuacji, zachowań, postaw i skutków.

Przepis art. 45 § 1k.p. przewiduje dwie przesłanki uwzględnienia żądania pracownika: gdy wypowiedzenie jest nieuzasadnione lub gdy narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy, Sąd doszedł do przekonania, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było niezgodne z prawem, a tym samym bezzasadne. Pozwany naruszył art. 41 k.p. oraz art. 30 pkt. 4 k.p.. Zawarte w Uchwale nr 34/141/16 przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę zostały sformułowane w sposób ogólnikowy, lakoniczny np.: „niemożnością zapewnienia w prowadzonej jednostce właściwych stosunków międzyludzkich (nie podano jakich stosunków, na czy polegało niewłaściwe działanie powódki, w czym się przejawiało kiedy miało miejsce); niemożnością kształtowania w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego (brak skonkretyzowanego zarzutu, opisu uchybień; co znaczy „niemożnością kształtowania”). Także dwie ostatnie przyczyny zostały sformułowane w sposób mało konkretny tj. „ustalonymi przez Komisję Rewizyjną błędami w organizacji pracy (...) (nie podano o jakie błędy chodzi, kiedy te błędy zostały popełnione i przez kogo, jaki wpływ miały na działalności czy organizację (...)); ustalonymi w wyniku kontroli Państwowej Inspekcji Pracy nieprawidłowościami w zatrudnianiu pracowników (nie wskazano na czym polegały te nieprawidłowości i kiedy zaistniały, w czym się przejawiały, czy miały istotny wpływ na funkcjonowanie (...)).

Tak sformułowane przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę nie zawierają w swojej treści opisów zdarzeń, faktów, dat ze wskazaniem poszczególnych działań lub zaniechań powódki. Biorąc pod uwagę fakt, że powódka w rozmowie przeprowadzonej w dniu 10 lutego 2016r. ze starostą i wicestarostą, nie została poinformowana o konkretnych zarzutach w stosunku do wykonywanej przez nią obowiązków służbowych, należy uznać, iż przedstawione przez pozwanego przyczyny wypowiedzenia nie spełniają wymogów określonych w art. 30 §4 k.p. Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło pracownikowi rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. W konsekwencji pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika.

Podniesione przez pracodawcę na późniejszym etapie procesu zarzuty składanych na powódkę jako dyrektora skarg czy zarzutów dotyczących mobbingu polegających na faworyzowaniu bądź poniżaniu pracowników - nie zostały wykazane jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę w złożonym powódce wypowiedzeniu, więc nie podlegały merytorycznej ocenie Sądu. Nadto także nie zostały dostatecznie sprecyzowane. Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę może być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (vide: wyrok SN z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, OSNAP 99.21.688). Spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach, co oznacza, że pracodawca jest pozbawiony możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością wypowiedzenia umowy

Zgodnie z treścią Art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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.

Z tych względów Sąd uznał żądanie powódki dotyczące zapłaty odszkodowania za uzasadnione. Powódce przysługiwał 3 miesięczny okres wypowiedzenia, zatem przysługuje jej odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Wynagrodzenie powódki za trzy miesiące wynosiło 16.946,40zł (dowód: k. 56 zaświadczenie o zarobkach powódki). Powódka zażądała zasądzenia kwoty 16.944zł i dlatego taką kwotę Sąd, na podstawie art. 45 § 1 k.p.w związku z art. 47¹ k.p., zasądził w pkt. I wyroku.

Stosownie do uregulowania zawartego w art. 477² k.p.c. Sąd nadał wyrokowi w pkt. I rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 5.648,80 zł.

O kosztach sądowych orzeczono na podst. art. 98 kpc w związku z treścią art. 113 ust 1 Ustawy z dnia 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2016 poz. 623), nakazując pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (kasa tut. Sądu) opłatę od pozwu w kwocie 848 zł, od uiszczenia której powódka z mocy ustawy była zwolniona.

O kosztach sądowych Sąd orzekł, stosownie do zasady odpowiedzialności za wynik procesu, na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2005r., nr 167, poz. 1398 ze zm.), zobowiązując stronę pozwaną do uiszczenia opłaty sądowej w kwocie 1.561,00 zł, od uiszczenia której powód był zwolniony.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc, ustalając ich wysokość stosownie do § 9 ust.1 pkt.1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015r., poz, (...)).

Z tych względów orzeczono jak w wyroku.

ZARZĄDZENIE

odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikom stron. .