

# UZASADNIENIE

Pozwem z 30 kwietnia 2013 roku, przeciwko (...) w W., powódka J. D. odwołała się od wypowiedzenia umowy o pracę z 26 kwietnia 2013 roku, wnosząc o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, a w razie upływu okresu wypowiedzenia przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach. W uzasadnieniu powódka zakwestionowała zasadność wskazanych w wypowiedzeniu zarzutów, podnosząc jednocześnie że drobne niedociągnięcia zarzucane powódce, były wynikiem atmosfery w jakiej wykonywała pracę i niemożnością normalnej komunikacji z przełożonymi (k. 3).

W odpowiedzi na pozew z dnia 23 września 2011r. pozwany w W. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych.

## **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

J. D. była zatrudniona w (...) od 13 stycznia 2003 roku, przy czym od 1 grudnia 2012 roku na stanowisku specjalisty w Biurze (...). Przez większość okresu zatrudnienia wykonywała czynności związane z pracą sekretarską.

Do Biura (...) powódka przeszła z Biura (...), gdzie prowadziła sekretariat Sekretarza Stanu S. R.. S. R. nie był zadowolony z pracy powódki i sugerował przeniesienie powódki do innego biura.

Dowód: zeznania R. B. (k. 367), A. B. (k. 378);

Przed przyjściem powódki na stanowisku sekretarskim w Biurze (...) był wakat przez około dwa miesiące.

W zakresie obowiązków powódki była obsługa biurowa Biura (...), prowadzenie kalendarza wizyt i spotkań dyrektora Biura i jego zastępcy, rzetelne prowadzenie rejestru dokumentów zastrzeżonych, poufnych i tajnych, rzetelne prowadzenie rejestru korespondencji przychodzącej i wychodzącej zgodnie z instrukcją kancelaryjną, prowadzenie sekretariatu ministra nadzorującego Biuro (w ramach zastępstwa), współpraca z innymi jednostkami organizacyjnymi w zakresie korespondencji, pomoc w organizowaniu spotkań (...) nadzorowanych przez Biuro, przygotowywanie dokumentów jawnych do Archiwum, odpowiadanie za wewnętrzne rozdzielanie korespondencji nadesłanej do Biura, rzetelne przygotowywanie korespondencji wychodzącej na zewnątrz.

Przełożonym powódki była dyrektor Biura A. C.-H. oraz zastępująca ją E. B. (1). Powódka prowadziła kalendarz A. C.-H., E. B. sama prowadziła swój kalendarz.

W toku wykonywanych obowiązków, powódce zdarzało się mylić terminy i osoby z którymi chciała umówić kierownictwo Biura. Powódce zdarzały się błędy w zakresie informowania o danych podmiotów kontaktujących się z Biurem. Powódka na polecenie Dyrektora Biura A. H., aby połączyła ją z M. W., operatorem, wykonała połączenie z sekretariatem dyrektora Ministerstwa (...) J. W.. Powódka pomyliła również połączenie odnośnie dyrektora Gabinetu Politycznego Ministra (...), chciała wykonać połączenie do redaktora naczelnego tygodnika (...).

A. H. miała umówione spotkanie w B. wspólnie z Sekretarzem Stanu M. K.. Powódka przekazała informację E. B., że na spotkanie również ona została poproszona. Powódka kontaktowała się w tym celu z sekretariatem ministra K., pytała czy E. B. (1) może dosiąść się do samochodu. Sytuacja ostatecznie została wyjaśniona i na spotkanie pojechała tylko A. H..

Dowód: zeznania A. C.-H. (k. 244v), E. B. (k. 292, 294), D. B. (k. 324), H. P. (k. 368), L. W. (k. 383), B. P. (1) (k. 385);

Kalendarz spotkań A. C.-H. leżał na biurku w sekretariacie. Zdarzało się, że dyrektor Biura sama umawiała spotkania, następnie wpisywała je do kalendarza albo polecała powódce aby to zrobiła.

Powódka nie przekazała kierownictwu Biura informacji w zakresie spotkania dotyczącego wyjazdów (...). W efekcie nikt nie reprezentował Biura na ww. spotkaniu (k. 269).

Powódka nie była upoważniana do posługiwania się imienną pieczętą dyrektora A. C.-H., nie była również upoważniona do podpisywania pism w imieniu dyrektora Biura. Powódka w przypadku trzech dokumentów rozliczeniowych z Centrum Obsługi (...), datowanych na 11 stycznia, 25 stycznia, 31 stycznia użyła ww. pieczętą, podpisując się „z upoważnienia”. Sprawa została ujawniona przez E. B., która chciała na podstawie dokumentów ustalić jakie kwiaty zostały zamówione, gdyż koszt kwiatów (...) podczas uroczystości przewrócił się.

Dowód: zeznania A. C.-H. (k. 268), E. B. (k. 295), dokumenty – k. 39 - 41

W kwietniu 2013 roku powódka wyznaczyła do dyżuru sobotnio-niedzielnego K. B., nie informując jej o tym. O powyższym fakcie nie poinformowała również nikogo z kierownictwa Biura. W efekcie nikt nie dyżurował podczas weekendu. Powódka usiłowała zataić fakt niepoinformowania K. S.-B. o dyżurze.

Dowód: zeznania A. C.-H. (k. 270), E. B. (k. 297), K. B. (k. 327);

U pozwanego była prowadzona kontrola przez Najwyższą Izbę Kontroli. Korespondencja z NIK była traktowana priorytetowo. 15 lutego 2013 roku wpłynęło do Biura pismo z Najwyższej Izby Kontroli w kwestii udzielenia wyjaśnień, z określeniem terminu do 19 lutego 2013 roku. Przedmiotowe pismo powódka zarejestrowała i przekazała do dekretacji dopiero 20 lutego 2013 roku, co zostało ustalone przez E. B. na podstawie książki rejestrującej pocztę.

Dowód: zeznania A. C.-H. (k. 270), E. B. (k. 299), D. B. (k. 323), L. W. (k. 384);

Biuro (...)przygotowało wniosek o catering związany z uroczystościami 70 rocznicy w Powstania w Getcie Warszawskim. Powódka nie przedłożyła do podpisu przedmiotowego wniosku. Wniosek nie wyszedł z Biura. Wniosek był efektem zobowiązania się (...) do pokrycia kosztów cateringu. W konsekwencji istniało ryzyko że koszty cateringu pokryje (...) Instytut (...). Ostatecznie 18 kwietnia udało się uzyskać finansowanie.

Dowód: zeznania A. C.-H. (k. 270), E. B. (k. 303);

E. B. (1) często miała zastrzeżenia do sposobu rejestracji pism wpływających w zakresie nadawania sygnatur, rejestracji dokumentów zgodnie z ich kategorią, dat (k. 150-170), danych pracowników, w jednym przypadku powódka zarejestrowała to samo pismo dwa razy pod różnymi sygnaturami – kopię i oryginał (k. 97). Konsekwencją omyłek w rejestracji dokumentów była trudność w odnalezieniu sprawy, czy przesłedzeniu jej losów (k. 328, 387, k. 97 - 193).

Powódka miała dokonać zamówienia sali w Pałacu (...)w związku z organizowanym przez Biuro, Forum Debaty Publicznej. Zostali zaproszeni goście, zarezerwowano termin dla Prezydenta, przygotowywano wystąpienie ministra. Powódka nie dokonała rezerwacji sali, mimo że zapewniała D. B. (2)że dokonała rezerwacji. W konsekwencji należało odwołać spotkanie z braku sali i odwołać zaproszonych gości (około 100-150 osób).

Dowód: zeznania A. C.-H. (k. 275), E. B. (k. 305), D. B. (k. 323), L. W. (k. 383);

Biuro przygotowało odpowiedź na pismo B. Ł.. A. C.-H. negatywnie go oceniła i nie podpisała. Mimo to powódka zarejestrowała wyżej wymieniony dokument w systemie informatycznym, jak wysłany przez Kancelarię (k. 274, k. 305). Powódka miała zamówić samochód dla L. W., wbrew twierdzeniom powódki samochód nie został zamówiony.

Dowód: zeznania E. B. (k. 305), L. W. (k. 385);

26 kwietnia 2013 roku pozwany doręczył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, jako przyczynę wskazując niedbale i nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych:

- nierzetelne prowadzenie kalendarza wizyt i spotkań dyrektora Biura (...) oraz zastępcy Dyrektora polegające na błędnym ustalaniu terminów spotkań;

- nie informowanie albo błędne przekazywanie informacji o osobach kontaktujących się telefonicznie z Biurem (...) (mylenie instytucji i osób np. operatora (...) M. W. – współpracownika Biura (...) z Dyrektorem Biura (...) J. W.; Dyrektora Gabinetu Politycznego Ministra (...) P. z redaktorem naczelnym tygodnika (...) J. B. (1));

- błędnym przekazywaniu poleceń M. K. Sekretarza Stanu nadzorującego pracę Biura;

- korzystanie z imiennej pieczętki Dyrektora Biura (bez jego wiedzy i zgody) i składanie bez stosownego upoważnienia podpisu w imieniu dyrektora na dokumentach rozliczeniowych przekazywanych do Centrum Obsługi (...);

- nierzetelne prowadzenie rejestru korespondencji przychodzącej i wychodzącej;

nie sprawdzanie na bieżąco poczty elektronicznej sekretariatu Biura, co w konsekwencji prowadziło do nie przekazywania ważnych informacji przychodzących do Biura drogą e-mailową (np. o dyżurach weekendowych w Kancelarii (...), nie zawiadomienie o spotkaniu organizowanym przez Gabinet (...));

nie przekazywanie Kierownictwu Biura ważnych dokumentów np. z Najwyższej Izby Kontroli (np. z dnia 15.02.2013r. – prośba o złożenie pilnych wyjaśnień), z Instytutu Pamięci Narodowej oraz wewnętrznych aktów prawnych (...) np. ostatnie wystąpienie pokontrolne Szefa Kancelarii z dnia 16.04.2013 r.;

nieterminowe przedkładanie kierownictwu Biura dokumentów np. wniosków o urlop wypoczynkowy, wniosków finansowych (np. na catering w dniu 19.04.2013 r, na uroczystość w Muzeum (...));

świadome fałszowanie daty zarejestrowania wpływu dokumentu (pismo wpłynęło do Biura

dni 15.02.2013 r., a Kierownictwo Biura zostało poinformowane, że pismo wpłynęło dopiero 20.02.2013 r. – sytuacja dotyczy kontroli NIK numer pisma (...) o sprawie zarejestrowana została z pięciodniowym opóźnieniem);

błędne nadawanie sygnatur spraw, rejestracja dokumentu niezgodna z kategorią (np. jedno pismo posiadało dwie kategorie); zapisywanie pod innymi numerami tych samych dokumentów dotyczących jednej sprawy (oryginał i kopia – ten sam dokument nadane dwie sygnatury);

nieprawdziwe wprowadzanie danych do programu do rejestracji korespondencji (...) (np. zapisano, że 9 kwietnia br. zostało wysłane pismo do B. Ł. – a pismo to faktycznie nie zostało zatwierdzone przez Dyrektora Biura (...));

błędne wpisywanie daty w programie do rejestracji korespondencji (...) (wybiórczo został sprawdzony jeden dzień zapisów w/w programie i okazało się, że wszystkie pisma rejestrowane dniu 5 kwietnia 2013 roku miały wpisana w rubryce „informacje dotyczące trybu załatwienia sprawy” datę 5 maja br.), stwierdzono też brak informacji o trybie załatwienia danej sprawy;

mylne wpisywanie nazwisk w programie (...) nawet dotyczących pracowników Biura (...) np. sprawę realizuje (...) B. P. (2), a w programie (...) zostało wpisane, że sprawę realizuje M. R.;

błędne wpisywanie treści w programie (...) polegające na łączeniu wątków z kilku spraw (np. (...) połączone z Ogólnopolskim Złotem (...)) w jednym opisie pod numerem (...).

- przekazywanie nieprawdziwych informacji innym pracownikom Biura, zapewnianie, że dane polecenie służbowe zostało wykonane choć nie ma potwierdzenia w rzeczywistości. Jak wskazano w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, te zachowania „spowodowały utratę zaufania pracodawcy do pracownika, co uniemożliwia kontynuowanie dalszej współpracy”.

Powódka w trakcie zatrudnienia w Biurze (...) nie otrzymywała kar porządkowych. Niemniej kierownictwo prowadziło z powódką rozmowy dyscyplinujące, na okres około półtora miesiąca przydzielono do pomocy powódce K. S.-B.. Sytuacja nie ulegała poprawie.

Dowód: zeznania A. C.-H. (k. 246v), E. B. (k. 307); K. B. (k. 326);

W Biurze jest wysokie tempo pracy. A. C.-H. jest osobą dynamiczną, często polecenia wydaje w biegu, często wykonuje obowiązki poza Biurem. Wówczas kontakt z dyrektorem jest telefoniczny albo e-mailowy przy użyciu ipada. Drzwi do gabinetu dyrektora były otwarte, sekretariat znajdował się w bezpośrednim sąsiedztwie. Polecenia dyrektora były przekazywane jasno, były zrozumiałe.

Dowód: zeznania K. B. (k. 329) J. B. (2) (k. 344);

Wynagrodzenie brutto J. D. liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 5.500 zł miesięcznie.

dowód: zaświadczenie - k. 194

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w toku postępowania dowodowy materiał w postaci dokumentów oraz kopii dokumentów, których wiarygodność nie budziła wątpliwości Sądu, nie była też kwestionowana przez strony oraz zeznań niżej wymienionych świadków.

W ocenie Sądu w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę, za w pełni wiarygodne należało uznać zeznania A. H. (k. 244v, 265), E. B. (3) (k. 291), D. B. (2) (k. 322), K. B. (k. 326), L. W. (k. 383), B. P. (1) (k. 385), , R. B. (k. 367), A. B. (k. 378) – gdyż zeznania w zakresie przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, były spójne, logiczne, nie zawierały wewnętrznych sprzeczności, a nadto korespondowały ze sobą i uzupełniały się wzajemnie i w pełni znajdują odzwierciedlenie w pozostałym zgromadzonym materiale dowodowym w postaci dokumentów, kopii dokumentów oraz wydruków. Tę samą ocenę należy odnieść do zeznań J. B. (2) (k. 341), J. J. (k. 345), B. P. (2) (k. 381), choć zaznaczyć należy, iż świadkowie posiadali głównie jedynie ogólne informacje w zakresie faktów istotnych z punktu widzenia potrzeb rozstrzygnięcia. Bez znaczenia dla potrzeb rozstrzygnięcia należało zakwalifikować zeznania G. K. – k. 348, świadek nie miał wiedzy w zakresie faktów istotnych z punktu widzenia potrzeb rozstrzygnięcia. Sąd nie dał wiary zeznaniom J. S. (k. 365), B. O. (1) (k. 278), świadkowie nie posiadali bezpośredniej wiedzy na temat zdarzeń stanowiących podstawę rozwiązania umowy o pracę, wiedzę w tym zakresie uzyskali od powódki, zeznania te stoją w sprzeczności z pozostałym ww. materiałem dowodowym, co należy odnieść również do zeznań A. W. (k. 349), która z kolei opierała się na relacjach B. O.. Sąd nie dał wiary co do zasady zeznaniom powódki, przesłuchanej w charakterze strony (k. 388, 395), gdyż zeznania te stoją w sprzeczności z pozostałym zgromadzonym materiałem dowodowym, w tym zeznaniami ww. świadków, którym Sąd dał wiarę; zeznania te stanowią subiektywną polemikę ze stanowiskiem pozwanego i emanację przyjętej linii procesowej.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo jako niezasadne podlegało oddaleniu.

Zgodnie z art. 30 § 1 pkt 2 k.p. umowa o pracę może zostać rozwiązana przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem). Stosownie zaś do § 4 tego art. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie.

Zgodnie z utrwalonym poglądem Sądu Najwyższego przyczyna rozwiązania umowy o pracę powinna być konkretna, prawdziwa, rzeczywista i stanowić dostateczne uzasadnienie dla ww. decyzji. Konstrukcja ta ma na celu ochronę pracownika przed arbitralnym zachowaniem się pracodawcy oraz umożliwienie pracownikowi oceny słuszności rozwiązania umowy o pracę i w tym kontekście rozważenie celowości kwestionowania rozwiązania umowy o pracę w postępowaniu sądowym. W pełni należy podzielić też pogląd Sądu Najwyższego – Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrażony w wyroku z dnia 6 grudnia 2001r. ( I PKN 715/2000 ) wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Nie oznacza to wszakże przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę.

W ocenie Sądu w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę należy podzielić stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 2 października 1996 w sprawie I PRN 69/96, że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 KP powinna być dokonana z uwzględnieniem słuszych interesów pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Przyczynę wypowiedzenia mogą stanowić również okoliczności niezależne od pracownika, jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes pracodawcy (por. uchwałę pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, wytyczne w przedmiocie stosowania art. 45 KP, OSNCP 1985 z. 11 poz. 164). Wypowiedzenie umowy o pracę należy uznać za skuteczne, jeżeli jest podyktowane obiektywnie uzasadnionym dążeniem pracodawcy do zapewnienia lepszej realizacji stojących przed nim zadań (por. wyrok z dnia 28 września 1976 r., I PRN 59/76, OSPiKA 1978 z. 2 poz. 18). Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę jest podyktowane rzeczywistym, realizowanym w dobrej wierze i znajdującym usprawiedliwienie w konkretnych okolicznościach faktycznych, dążeniem pracodawcy do usprawnienia pracy, to wypowiedzenie takie jest uzasadnione. Bowiern pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań, jeżeli może przewidywać, że zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiągnięcie lepszych rezultatów pracy (por. wyrok SN z dnia 2 września 1998 r. w sprawie I PKN 271/98).

W toku postępowania sądowego przedmiotem badania sądu jest zasadność i prawdziwość podanej w rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny wypowiedzenia, bowiem pozwany nie może wywodzić prawidłowości i zasadności rozwiązania umowy w oparciu o przyczynę inną niż wskazana w wypowiedzeniu ( wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 1999r. I PKN 571/98 ). ciężar udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę spoczywa na pracodawcy (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Pozwany jako podstawę decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką wymienił szereg przyczyn odnoszących się do obowiązków realizowanych przez powódkę na zajmowanym stanowisku:

- nierzetelne prowadzenie kalendarza wizyt i spotkań dyrektora Biura (...) oraz zastępcy Dyrektora polegające na błędnym ustalaniu terminów spotkań;

- nie informowanie albo błędne przekazywanie informacji o osobach kontaktujących się telefonicznie z Biurem (...) (mylenie instytucji i osób np. operatora (...) M. W. – współpracownika Biura (...) z Dyrektorem Biura (...) J. W.; Dyrektora Gabinetu Politycznego Ministra (...) P. z redaktorem naczelnym tygodnika (...) J. B. (1));

- błędnym przekazywaniu poleceń M. K. Sekretarza Stanu nadzorującego pracę Biura;

- korzystanie z imiennej pieczętki Dyrektora Biura (bez jego wiedzy i zgody) i składanie bez stosownego upoważnienia podpisu w imieniu dyrektora na dokumentach rozliczeniowych przekazywanych do Centrum Obsługi (...);

- nierzetelne prowadzenie rejestru korespondencji przychodzącej i wychodzącej;

nie sprawdzanie na bieżąco poczty elektronicznej sekretariatu Biura, co w konsekwencji prowadziło do nie przekazywania ważnych informacji przychodzących do Biura drogą e-mailową (np. o dyżurach weekendowych w Kancelarii (...), nie zawiadomienie o spotkaniu organizowanym przez Gabinet (...));

nie przekazywanie Kierownictwu Biura ważnych dokumentów np. z Najwyższej Izby Kontroli (np. z dnia 15.02.2013r. – prośba o złożenie pilnych wyjaśnień), z Instytutu Pamięci Narodowej oraz wewnętrznych aktów prawnych (...) np. ostatnie wystąpienie pokontrolne Szefa Kancelarii z dnia 16.04.2013 r.;

nieterminowe przedkładanie kierownictwu Biura dokumentów np. wniosków o urlop wypoczynkowy, wniosków finansowych (np. na catering w dniu 19.04.2013 r, na uroczystość w Muzeum (...));

świadome fałszowanie daty zarejestrowania wpływu dokumentu (pismo wpłynęło do Biura

dni 15.02.2013 r., a Kierownictwo Biura zostało poinformowane, że pismo wpłynęło dopiero 20.02.2013 r. – sytuacja dotyczy kontroli NIK numer pisma (...) o sprawa zarejestrowana została z pięciodniowym opóźnieniem);

błędne nadawanie sygnatur spraw, rejestracja dokumentu niezgodna z kategorią (np. jedno pismo posiadało dwie kategorie); zapisywanie pod innymi numerami tych samych dokumentów dotyczących jednej sprawy (oryginał i kopia – ten sam dokument nadane dwie sygnatury);

nieprawdziwe wprowadzanie danych do programu do rejestracji korespondencji (...) (np. zapisano, że 9 kwietnia br. zostało wysłane pismo do B. Ł. – a pismo to faktycznie nie zostało zatwierdzone przez Dyrektora Biura (...));

błędne wpisywanie daty w programie do rejestracji korespondencji (...) (wybiórczo został sprawdzony jeden dzień zapisów w/w programie i okazało się, że wszystkie pisma rejestrowane dniu 5 kwietnia 2013 roku miały wpisana w rubryce „informacje dotyczące trybu załatwienia sprawy” datę 5 maja br.), stwierdzono też brak informacji o trybie załatwienia danej sprawy;

mylne wpisywanie nazwisk w programie (...) nawet dotyczących pracowników Biura (...) np. sprawę realizuje (...) B. P. (2), a w programie (...) zostało wpisane, że sprawę realizuje M. R.;

błędne wpisywanie treści w programie (...) polegające na łączeniu wątków z kilku spraw (np. (...) połączone z Ogólnopolskim Złotem (...)) w jednym opisie pod numerem (...).

- przekazywanie nieprawdziwych informacji innym pracownikom Biura, zapewnianie, że dane polecenie służbowe zostało wykonane choć nie ma potwierdzenia w rzeczywistości. Jak wskazano w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, te zachowania „spowodowały utratę zaufania pracodawcy do pracownika, co uniemożliwia kontynuowanie dalszej współpracy”.

Zdaniem Sądu Rejonowego w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę, analiza materiału dowodowego zgromadzonego w toku procesu, wskazując, iż pozwany przeprowadził skuteczny dowód na okoliczność prawdziwości i zasadności przyczyn leżących u podstaw rozwiązania umowy o pracę,

Nie ma wątpliwości, że poszczególne uchybienia w wykonywaniu obowiązków przez powódkę, gdyby występowały incydentalnie, nie uzasadniałyby rozwiązania umowy o pracę, niemniej jak wynika z ustalonego stanu faktycznego, niedociągnięcia w pracy powódki miały charakter permanentny, stanowiły sekwencje przeplatających się zdarzeń i w sposób niewątpliwy oddziaływały na funkcjonowanie Biura. Powódce komunikowano uwagi co do jej pracy, udzielono jej nawet wsparcia w postaci pomocy innego pracownika, nie przyniosło to jednak spodziewanych rezultatów. Biorąc pod uwagę częstotliwość problemów jakie pojawiały się we współpracy stron, nie sposób podzielić stanowiska powódki, nie kwestionującej niektórych zarzutów, że w stosunku do jej osoby problemy były wyolbrzymiane. Biorąc pod uwagę charakter i specyfikę instytucji w jakiej była zatrudniona powódka, nie sposób bagatelizować kwestii zadośćuczynienia wymogą kontroli prowadzonej przez NIK, czy kwestii dotyczących przedsięwzięć, których ewentualne niepowodzenie zagraża wizerunkowi pracodawcy.

Z tych wszystkich względów w oparciu o powołane przepisy, w pełni akceptując powołane poglądy judykatury, należało orzec jak w sentencji.

Zarządzenie: (...).