

Sygn. akt VI P 503/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 lipca 2020 r.

**Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie, VI Wydział Pracy
i (...)**

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Joanna Napiórkowska - Kasa

Ławnicy: Paweł Dąbrowski, Joanna Żurawińska

Protokolant: starszy protokolant sądowy Aleksandra Łaszuk

po rozpoznaniu w dniu 30 czerwca 2020 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa B. S. (1)

przeciwko W. (...) z siedzibą w W.

o odszkodowanie

I. Oddała powództwo.

II. Zasądza od powódki B. S. (1) na rzecz pozwanego W. (...) z siedzibą w W. kwotę 180 zł.
(sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Paweł Dąbrowski Sędzia Joanna Napiórkowska – Kasa Joanna Żurawińska

Sygn. akt VI P 503/17

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 27 listopada 2017 roku B. S. (2) wniosła o zasądzenie od pozwanego W. (...) w W. kwoty 19.803,84 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz zarządzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu wskazała, że przyczyny wskazane w oświadczeniu pracodawcy są nieprawdziwe, a nadto nie jest to przyczyna konkretna. Podała, że przełożeni nie informowali jej o jakichkolwiek uchybieniach dotyczących jej pracy.

(pozew – k. 1-2)

Pozwany wniosł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu wskazał, że przyczyny wskazane w wypowiedzeniu nie są ogólne, ponieważ powódka doskonale zdawała sobie sprawę z tego, co jest jej zarzucane. Powódka została poinformowana przez przełożonych w trakcie rozmowy o jej wszystkich negatywnych zachowaniach. W toku zatrudnienia u pozwanego powódka dopuszczała się agresji słownej i fizycznej wobec pracowników pozwanej i firm zewnętrznych, spóźniała się. Dowodem na niewłaściwe zachowanie powódki były sporządzane cyklicznie notatki i prośby personelu diagnostycznego.

(opowiedz na pozew- k. 10-19)

Stanowiska stron pozostały nie zmian do zakończenia procesu.

Sąd ustalił, co następuje:

Powódka została zatrudniona w pozwanym na podstawie umowy o pracę od 1 maja 1989 roku. Od 1 stycznia 1990 roku powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Od 1 listopada 1994 roku zajmowała stanowisko starszego asystenta Zakładu (...) następnie Zakładu (...).

(umowa o pracę z dnia 1 maja 1989 r. – k. 1 cz. B. a.o.; umowa o pracę z dnia 1 stycznia 1990 r. – k. 9 cz. B. a.o.; rozkaz dzienny – k. 17 cz. B a.o.; zakres obowiązków – k. 43 cz. B. a. o.)

W zespole Zakładu (...) pracowało ponad 60 osób. Powódka po wydzieleniu pracowni kierowała i była przełożoną pracowników Pracowni Hepatologicznej wykonującej badania analityczne.

(zeznania świadka A. K. na rozprawie dniu 24 lipca 2018 roku – protokół k. 47)

W trakcie zatrudnienia u pozwanego powódka w dniu 24 stycznia 2016 roku chwyciła za rękę pracownika pozwanego L. K. (1) krzyżując i popychając ją. Poszkodowana zwróciła się do kierownika Zakładu (...) o wyciągnięcie konsekwencji wobec powódki

(notatka – k. 45 cz. B. a.o.; zeznania świadka L. K. (2) na rozprawie w dniu 21 marca 2019 roku – protokół k. 60-63)

W dniu 29 stycznia 2016 roku W. P. (1) w obecności majora S. L. (1) odbył z powódką rozmowę na temat popychania współpracownika L. K. (1). Ponadto przedstawiono powódce inne zarzucane jej zachowania: niepunktualność, przychodzenie o dowolnej porze do pracy - 1,5 godziny po czasie, w trakcie racy spędzanie co najmniej połowy jej czasu na zajęcia niezwiązane z pracą, niepodpisywanie listy obecności lub podpisywanie listy obecności na zapas z wyprzedzeniem, częste ataki werbalne skierowane do pracowników pozwanej pracowni wywołujące niechęć do pracy z powódką. Niewykorzystanie drogiego powierzonego sprzętu, fałszowanie wyników swoich badań i namawianie innych do udziału w tym działaniu.

(notatka – k. 46-47 cz. B. a.o.; zeznania świadka W. P. (2) na rozprawie dniu 24 lipca 2018 roku – protokół k. 47; zeznania świadka S. L. (1) na rozprawie w dniu 24 lipca 2018 roku – protokół k. 47)

W dniu 8 lutego 2016 roku do kierownika Zakładu (...) została wystosowana prośba o przeprowadzenie rozmowy dyscyplinującej powódkę. Wskazano oprócz powyższych uchybień, że demotywuje cały zespół oraz jej działanie stwarza niechęć o pracy u pozostałych współpracowników. Pod prośbą podpisało się 31 pracowników Zakładu.

(prośba – k. 48 cz. B. a.o.; zeznania świadka L. K. (2) na rozprawie w dniu 21 marca 2019 roku – protokół k. 60-63)

W dniu 22 maja 2017 roku A. K. przeprowadziła z pracownikami Zespołu rozmowy na temat problemów dotyczących zachowani powódki jako lidera Pracowni Hepatologicznej.

(notatka – k. 49-50)

Powódka spóźniała się do pracy na swoją zmianę nawet do 1,5 godziny dziennie. W ciągu dnia nie przykładała się do wykonywania obowiązków pracowniczych w zakresie wykonywania analiz. Połowę czasu w ciągu dnia pracy potrafiły powódce zająć czynności niezwiązane z pracą – jedzenie, wyrwanie włosów z twarzy, przeglądanie Internetu, chodzenie po korytarzu. Powódka również zasypiała w miejscu pracy.

N. się powódki do pracy i nieefektywne wykonywanie takiej jak inni ilości obowiązków powodowało, że pracownicy, którzy pracowali z powódką na jedną zmianę musieli wykonywać część jej obowiązków. Pracownicy musieli wobec tego wykonywać więcej obowiązków niż powódka.

(zeznania świadka A. K. na rozprawie dniu 24 lipca 2018 roku – protokół k. 47; zeznania świadka W. P. (2) na rozprawie dniu 24 lipca 2018 roku – protokół k. 47; zeznania świadka S. L. (1) na rozprawie w dniu 24 lipca 2018 roku – protokół k. 47; zeznania świadka L. K. (2) na rozprawie w dniu 21 marca 2019 roku – protokół k. 60-63)

Była sytuacja, że powódka wydała nierzetelny wynik badania moczu bez dokończenia wirowania próbki i odczytania wyniku z aparatu.

(zeznania świadka L. K. (2) na rozprawie w dniu 21 marca 2019 roku – protokół k. 60-63)

W trakcie pracy powódka przysypiała lub wykazywała nadmierną pobudliwość, co utrudniało pracę pozostałym członkom zespołu. W łodówce w pokoju socjalnym, w którym przechowywana była żywność pracowników trzymała czopki doodbytnicze. Ten preparat, na którego obecność nie zgadzała się pozostała część załogi został usunięty dopiero po kilkukrotnym wezwaniu. Powódka nie przestrzegała zasad higieny trzymając w szafkach należących do pracowni jedzenie, które powinno znajdować się w pokoju socjalnym.

(zeznania świadka A. K. na rozprawie dniu 24 lipca 2018 roku – protokół k. 47; zeznania świadka W. P. (2) na rozprawie dniu 24 lipca 2018 roku – protokół k. 47; zeznania świadka S. L. (1) na rozprawie w dniu 24 lipca 2018 roku – protokół k. 47; zeznania świadka D. K. na rozprawie w dniu 24 października 2019 roku – protokół k. 84-85)

Powódka nie przestrzegała dyscypliny pracy polegającej na przestrzeganiu porządku wydawania wyników. Miały miejsce sytuacje, że powódka wydawała wyniki pacjentom z konta niewylogowanego pracownika, który zakończył dyżur nie logując się na swoje konto.

(zeznania świadka A. K. na rozprawie dniu 24 lipca 2018 roku – protokół k. 47; zeznania świadka W. P. (2) na rozprawie dniu 24 lipca 2018 roku – protokół k. 47; zeznania świadka S. L. (1) na rozprawie w dniu 24 lipca 2018 roku – protokół k. 47; zeznania świadka L. K. (2) na rozprawie w dniu 21 marca 2019 roku – protokół k. 60-63)

Powódka wbrew procedurom obowiązującym wobec zgłoszenia braku odczynnika do jednego urządzenia przelała do pojemnika do tego urządzenia odczynnik z innego pojemnika o innym oznaczeniu przeznaczony do innego urządzenia. Skutkowało to błędami w dokonanej analizie.

(zeznania świadka A. K. na rozprawie dniu 24 lipca 2018 roku – protokół k. 47)

W pracy powódka nie przestrzegała zasad higieny, nie zmieniała fartucha poplamionego krwią dopiero na wezwanie pracowników pracowni, do pokoju socjalnego wchodziła w rękawiczkach stanowiących ochronę w czasie pracy laboratoryjnej. Spożywała posiłki i przygotowywała jedzenie w rękawiczkach, których używała do analiz i które bywały poplamione krwią. Zdarzały się sytuacje nieużywania rękawiczek ochronnych. Poprawę stosowania środków bezpieczeństwa przyniosły upomnienia ze strony przełożonych i pozostałych pracowników.

(zeznania świadka A. K. na rozprawie dniu 24 lipca 2018 roku – protokół k. 47; zeznania świadka W. P. (2) na rozprawie dniu 24 lipca 2018 roku – protokół k. 47; zeznania świadka D. K. na rozprawie w dniu 24 października 2019 roku – protokół k. 84-85)

Powódka używała wulgaryzmów wobec pracowników pozwanej, personelu pracującego w Zespole – współpracowników oraz przedstawicieli firm zewnętrznych np. serwistanów sprzętu który pozwany dzierżawił. Powodowało to sytuację, że serwisanci bali się przyjechać na zmianę na której powódka pracowała.

Do pracownika z orzeczoną niepełnosprawnością powódka odnosiła się arogancko.

(zeznania świadka A. K. na rozprawie dniu 24 lipca 2018 roku – protokół k. 47; zeznania świadka W. P. (2) na rozprawie dniu 24 lipca 2018 roku – protokół k. 47; zeznania świadka S. L. (1) na rozprawie w dniu 24 lipca 2018 roku – protokół k. 47; zeznania świadka P. T. na rozprawie w dniu 24 października 2019 roku – protokół k. 86-87)

Ze względu na postępowanie powódki wobec pracowników pozwanego i jej zachowanie współpracownicy z Zespołu bali się pracować na jednej zmianie z powódką. W przypadku układania kto będzie pracował z powódką, żaden z pracowników nie chciał się zgłaszać wobec czego pracownicy albo losowali kto będzie z nią pracował albo przychodzili na zmiany.

(zeznania świadka A. K. na rozprawie dniu 24 lipca 2018 roku – protokół k. 47; zeznania świadka W. P. (2) na rozprawie dniu 24 lipca 2018 roku – protokół k. 47; zeznania świadka D. K. na rozprawie w dniu 24 października 2019 roku – protokół k. 84-85)

Przełożona powódki - Kierownik Zakładu - (...) - K. zwróciła się do dyrektora pozwanego z prośbą o rozwiązanie stosunku pracy z powódką wskazując na brak wysokiej gwarancji świadczonych usług (badań), przejawy agresji, zastraszania oraz obawy o agresję ze strony powódki.

(pismo – k. 51 cz.B. a.o.)

Zachowania powódki i jej stosunek do pracy i współpracowników powodowały, że w Zespole i (...) narastała niechęć do pracy i występowały błędy w dokonywanych analizach u innych pracowników wywołane rozkojarzeniem z powodu zachowań powódki. W Zakładzie z tego powodu panowała napięta atmosfera.

(zeznania świadka A. K. na rozprawie dniu 24 lipca 2018 roku – protokół k. 47; zeznania świadka W. P. (2) na rozprawie dniu 24 lipca 2018 roku – protokół k. 47; zeznania świadka A. R. na rozprawie w dniu 21 marca 2019 roku – protokół k. 88-89; zeznania świadka L. K. (2) na rozprawie w dniu 21 marca 2019 roku – protokół k. 60-63)

Wobec agresji powódki werbalnej oraz przypadków fizycznej, a także nieprzestrzegania zasad współżycia z pozostałym personelem pracownicy pozwanego – współpracownicy powódki zgłaszali ten fakt do kierowników W. P. (2) i później A. K..

(zeznania świadka W. P. (2) na rozprawie dniu 24 lipca 2018 roku – protokół k. 47)

U pozwanej w Zespole, którym pracowała powódka przeprowadzony był audyt związany ze staraniami o uzyskanie akredytacji Ministra Zdrowia. Powódka selektywnie przedstawiała tylko dobre wyniki Kierownikowi Zakładu nie informując o złych.

Powódka ponadto źle przygotowywała dokumentację do akredytacji co powodowało konieczność jej uzupełniania i poprawiania.

(zeznania świadka S. L. (1) na rozprawie w dniu 24 lipca 2018 roku – protokół k. 47; zeznania świadka L. K. (2) na rozprawie w dniu 21 marca 2019 roku – protokół k. 60-63)

Powódka nie kontrolowała ilości zamawianych odczynników według zapotrzebowania. Zamawiała ilość odczynników bez uprzedniego wyliczenia co powodowało, że w części sprzętu brakowało odczynników, a w innych odczynniki się marnowały i powodowały straty finansowe u pozwanego.

(zeznania świadka P. T. na rozprawie w dniu 24 października 2019 roku – protokół k. 86-87)

Pozwany zwrócił się do: Zarządu Zakładowej Organizacji Związkowej Związku Zawodowego (...), Zarządu Zakładowej Organizacji Związkowej Fizjoterapia, Zarządu Zakładowej Organizacji Związkowej (...) Związku Zawodowego (...), Zarządu Zakładowej Organizacji Związkowej Związku Zawodowego (...) oraz Zarządu Zakładowej Organizacji Związkowej (...) Związku Zawodowego Techników (...) - z prośbą o udzielenie informacji, czy powódka jest członkiem tej organizacji związkowej lub korzysta z ochrony. Organizacje udzieliły odpowiedzi, że powódka nie należy do związku i nie zwracała się o ochronę.

(zapytania do związków zawodowych – k. 53-57 cz.B. a.o.)

Pismem z dnia 10 października 2017 roku wręczonym powódce tego dnia pozwana rozwiązała z nią umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia wynoszącym trzy miesiące wskazując jako przyczyny wypowiedzenia: utratę zaufania polegającą na braku gwarancji wysokiej jakości świadczeń pracy na rzecz badań wykonywanych dla pacjentów oraz nieprzestrzeganie ogólnych zasad współzycia i zasad koleżeństwa, które powodują konflikty i destabilizują pracę całego zespołu.

(wypowiedzenie – k. 3)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy, aktach osobowych powódki, częściowo zeznań świadków i powódki. Autentyczność dokumentów, w tym notatek zgromadzonych w aktach osobowych nie była kwestionowana przez żadną ze stron procesu. W zakresie zeznań świadków Sąd ocenił ich wiarygodność w sposób następujący. Zeznaniom świadków A. K., W. P. (2), S. L. (2), A. R., L. K. (1), D. D., P. T. - sąd dał wiarę w całości jako spójnym i logicznym oraz tworzącym logiczny obraz stanu faktycznego. Zeznania te zostały potwierdzone w sporządzanych notatkach znajdujących się w aktach osobowych powódki.

Sąd nie oparł się o dowód z zeznań świadka M. D. ponieważ nie miała wiedzy na temat pracy powódki, nie współpracowała z nią na bieżąco a ewentualne zastrzeżenia lub ich brak знаła tylko z przekazów osób trzecich. Podobnie Sąd nie oparł się o zeznania świadka E. B., która nadto zeznawała na temat okoliczności nieprzydatnych dla sprawy i niebędących przedmiotem postępowania jak rzekomy mobbing przełożonych wobec starszych pracowników.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki B. S. (3) w zakresie w jakim zeznała, że Kierownik W. P. (2) nie miał do niej zastrzeżeń. Świadek, który zeznał w sprawie wskazywał wprost, że takie zastrzeżenia były i przeprowadził z powódką w obecności innej osoby rozmowę na ten temat. Nie jest wiarygodne, że powódka nie spóźniła się do pracy, ponieważ jest to tylko twierdzenie powódki zaś świadkowie zeznający w sprawie, którym Sąd dał wiarę wskazali, że takie spóźnienia miały miejsce i nie były tylko 5 minutowe, ale i ponad godzinne. Powódka potwierdziła, że znane były jej sytuacje, że niektórzy pracownicy pozwanego nie chcieli z nią pracować na jednej zmianie oraz że zdarzenie z L. K. (1) miało miejsce. Nie jest natomiast wiarygodne twierdzenie, że powódka nie użyła wobec niej siły, ponieważ co innego wynika w tym przedmiocie z zeznań świadków oraz sporządzonej notatki po tym zdarzeniu. Nie jest wiarygodne również to, że nie miała przeprowadzonej żadnej rozmowy z przełożonymi na temat tego co zarzucano jej w wypowiedzeniu. Jak wynika za ustaleń Sądu taka rozmowa przeprowadzona była w 2016 roku, jak i w 2017 roku kiedy to komunikowano powódce konkretne zastrzeżenia.

Strony nie wnosiły o uzupełnienie materiału dowodowego.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo o odszkodowanie za niezgodne z prawem lub nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia nie zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawą dochodzonego przez powódkę roszczenia jest art. 45 § 1 k.p., zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Powódka w tej sprawie nie podnosiła niezgodności dokonanego wypowiedzenia z prawem, tj. naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umowy o pracę, tylko podawała argumentację zmierzającą do wykazania braku uzasadnienia wypowiedzenia poprzez wskazanie przyczyn, które nie miały miejsca. Powódka był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, więc wypowiedzenie jakie pracodawca wręczył powodowi musiało zawierać uzasadnienie i wskazywać przyczyny zgodności z prawem tego aktu. W dalszej kolejności wskazać należy, że w świetle art. 30 § 4 Kodeksu pracy w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Wyjaśnienia przy tym wymaga, iż Kodeks pracy nie zawiera enumeratywnie wymienionych przyczyn uzasadniających wypowiedzanie umów o pracę, jak również nie określa, w jakich wypadkach wypowiedzenie jest nieuzasadnione. W związku z powyższym zasadność wypowiedzenia Sąd bada stosując oceny pozaustawowe indywidualne dla każdego przypadku.

Na tle zgodności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z przepisami prawa, ukształtował się w orzecznictwie jednolity pogląd, iż przyczyna wypowiedzenia musi być rzeczywista i musi istnieć w chwili dokonania wypowiedzenia. Nie musi jednak mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, gdyż wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., Sygn. akt I PKN 419/97).

Dodatkowo 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 wypowiedzenia umowy o pracę.

W judykaturze uznaje się bowiem bezspornie, że przyczyna wypowiedzenia podana pracownikowi nawet ogólnie, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy są mu znane, czyni zadość formalnemu wymogowi wynikającemu z art. 30 § 4 k.p. (vide wyrok Sądu Najwyższego z 28 lipca 1999 r., I PKN 175/99, OSNP Nr 21/2000, poz. 787).

Nadto należy wskazać, że utrata zaufania do pracownika, na którą powołuje się strona pozwana w treści oświadczenia o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę, zgodnie z poglądami judykatury, może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, tylko wówczas, gdy znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 r., sygn. akt I PKN 385/97; z dnia 7 września 1999 r., sygn. akt I PKN 257/99, L.). 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 (wyrok Sądu Najwyższego z 2 października 1996 r. I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997, nr 10, poz. 163).

Wobec powyższego Sąd przejdzie do oceny przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu pod względem ich konkretności i jednocześnie rzeczywistego charakteru.

Przyczynami wypowiedzenia wskazanymi w oświadczeniu pracodawcy były utrata zaufania polegająca na braku gwarancji wysokiej jakości świadczeń pracy na rzecz badań wykonywanych dla pacjentów oraz nieprzestrzeganie ogólnych zasad współzycia i zasad koleżeństwa, które powodują konflikty i destabilizują pracę całego zespołu.

Należy wskazać, że pozwany pracodawca w sposób uzasadniony podał, że obiektywnie utracił zaufanie do powódki z przyczyn wskazanych dalej. Wszystkie przyczyny zostały potwierdzone. Odnosząc się do braku gwarancji wysokiej jakości świadczonej pracy na rzecz badań wykonywanych dla pacjentów Sąd wskazuje, że powódka jako pracownik zajmujący się analizami medycznymi powinna je wykonywać rzetelnie i sumiennie. Należy wskazać, że takim uchybieniem było to, że powódka dopuszczała się mieszania odczynników i przelewania z jednego pojemnika do drugiego co mogło fałszować potencjalnie wyniku przy użyciu nieprawidłowego odczynnika. Świadek zeznająca w sprawie podała, że powódka wydawała wyniki pacjentom (wynik moczu) bez uprzedniego poczekania, aż zakończy się analiza próbki. Brakiem gwarancji wysokiej, jakości świadczonej pracy były naruszenia dotyczące wydawania wyników pacjentom nie ze swojego konta, na którym powinna być zalogowana, ale z konta osoby trzeciej – innego pracownika, który nie wylogował się. Osoba która odebrała wyniki powinna mieć możliwość weryfikacji kto takie wyniki opracował i wydał aby mogła ewentualnie kontaktować się w sprawie ich prawidłowości. Pozwany pracodawca starał się o uzyskanie akredytacji Ministerstwa Zdrowia i potrzebował dokumentów do audytu. W ocenie Sądu uzyskanie takiej akredytacji dawałoby większą gwarancję, jakości dla Zakładu, w którym pracowała powódka. Wobec czego powódka powinna przykładać się do rzetelnego sporządzania dokumentacji, która była przedkładana kierownikowi i związana z audytem tak, aby nie dochodziło do konieczności jej poprawiania. N. tej staranności do powyższego powodowało, że przez działania powódki groziło pozwanej opóźnienie lub nieotrzymanie akredytacji.

W ocenie Sądu również działania powódki wiązały się z i doprowadzały do zarzuconego jej nieprzestrzegania ogólnych zasad współzycia i zasad koleżeństwa, które powodowały konflikty i destabilizowały pracę całego zespołu.

Przechodząc do analizy tej przyczyny Sąd wskazuje, że powódka była częścią większego zespołu osób, a następnie kierownikiem Pracowni Hepatologii w Zakładzie (...). Powinna wobec tego dawać odpowiedni wzorzec postępowania innym pracownikom, jako kierownik, a nadto długoletni pracownik pozwanego na stanowisku starszego asystenta. W przypadku powódki dochodziło jednak do wielu nagannych praktyk z perspektywy zasad współzycia społecznego co powodowało, że następowała destabilizacja zespołu, a także wywoływało to możliwość popełniania niezawinionych błędów. Powódka wielokrotnie nie przykładała się należycie do wykonywania swoich obowiązków zawodowych, poświęcała w pracy czas na rzeczy niezwiązane z pracą, co powodowało, że inni pracownicy musieli wykonywać za nią część jej obowiązków. Ponadto powódka zachowywała się agresywnie odnosząc się wulgarnie i arogancko do pracowników pozwanego i pracowników firm zewnętrznych, a także zdarzały się sytuacje agresji fizycznej. Pracownicy z którymi powódka pracowała odczuwali takie zachowania w ten sposób, że tracili chęć przychodzenia do pracy, czuli stres kiedy byli na zmianie z powódką, a nawet musieli wybierać kto będzie z nią pracował na danej zmianie. Powodowało to, że z powodu stresu pracownicy popełniali niezawinione przez siebie błędy. Powódka dopuszczała się przewinień, które były niezgodne z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy m.in. do pewnego momentu nie korzystała lub rzadko korzystała z rękawic ochronnych. Wzmożenie ilości i częstotliwości ubierania rękawic zostało dopiero wywołane przez naciski współpracowników. W pokoju socjalnym powódka przebywała w rękawicach, w których wcześniej przeprowadzała analizy i miała kontakt z materiałem biologicznym. Pracownik powinien reprezentować odpowiednie podejście do pracy i w taki sposób współpracować z pozostałymi pracownikami, aby swoim nagannym zachowaniem nie wpływać na nich, na ich pracę oraz dbać tym samym o dobro zakładu pracy. Powódka jednak nie dołożyła takich starań i przyczyna wskazana w wypowiedzeniu potwierdziła się w całości. Jednocześnie nie zasługuje na aprobatę twierdzenie powódki, że wszystko wykonywała dobrze oraz nie miała z nikim konfliktu, ponieważ przeczą temu spójne zeznania świadków oraz sporządzone kilkakrotnie notatki z jej zachowań i rozmów, a także wnioski pracowników Zakładu o interwencję u kierownictwa w związku z zachowaniami powódki.

Wszystkie powyższe powody świadczą o tym, że pozwany pracodawca mógł utracić zaufanie do powódki rozumiane jako dbałość o dobro zakładu pracy, dbałość o właściwą panującą atmosferę oraz właściwe realizowanie obowiązków pracowniczych. Z powyższych względów wypowiedzenie było uzasadnione pod względem rzeczywistości przyczyn.

Odnosząc się do podnoszonej przez powódkę niekonkretności przyczyn Sąd wskazuje, że na etapie formułowania wypowiedzenia przez pracodawcę nie jest wymagane konkretne wskazanie enumeratywnie wszystkich zachowań, które są zarzucane powódce. Warunkiem konkretności przyczyny wypowiedzenia jest o aby była tak sformułowana aby pracownik miał świadomość jakie zdarzenia są mu zarzucane i był w stanie je powiązać ze sformułowaną przyczyną wypowiedzenia. W przypadku powódki Sąd ustalił, że z powódką od stycznia 2016 roku były prowadzone rozmowy na temat jej postępowania gdzie sygnalizowano nieprawidłową pracę i nieprawidłowe postępowanie wobec współpracowników. Nadto w ocenie Sądu wskazanie nieprawidłowego wykonywania obowiązków dla pacjentów oraz naruszania zasad współżycia społecznego, które powodowały konflikty i destabilizację pracy całego zespołu powódka, jako uczestnik tych zdarzeń mogła powiązać je bez problemu ze swoimi korektami zachowaniami. Także zarzut braku konkretności przyczyny jest chybiony.

Mając na względzie powyższe roszczenie o odszkodowanie podlega oddalaniu, ponieważ wypowiedzenie jest po pierwsze zgodne z przepisami prawa oraz po drugie jest uzasadnione obiektywnymi przesłankami, które pracodawca mógł powołać, jako przyczyn zakończenia stosunku pracy. Biorąc pod uwagę powyższe Sąd orzekł jak w punkcie I sentencji wyroku.

W przedmiocie kosztów Sąd miał na względzie, że pozwany wygrał w całości i zasądził od powódki na jego rzecz koszty procesu na podstawie art. 98 § 1 i 3 KPC w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych o czym orzeczono jak w punkcie II sentencji.