

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 listopada 2017 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący:	SSR Wioletta Jodłowska - Nowicka
Ławnicy:	Elżbieta Marek, Barbara Gałązka
Protokolant:	sekr. sądowy Łukasz Michaluk

po rozpoznaniu w dniu 22 listopada 2017 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa L. G.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę

oddala powództwo.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 8 czerwca 2016 r. powód L. G. wniósł pozew przeciwko (...) Spółka z o.o. z siedzibą w W. o uznanie wypowiedzenia za wadliwe i zmianę wypowiedzenia na wypowiedzenie umowy przez pracodawcę z przyczyn nietyczących pracownika oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 40.500 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami za zwłokę liczonymi od dnia opóźnienia w zapłacie do dnia zapłaty oraz o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych (pozew k.-4).

W uzasadnieniu powód podniósł, że przebywał na długotrwałym zwolnieniu lekarskim w związku ze zdiagnozowaną chorobą nowotworową, ale podczas nieobecności pozostawał w stałym kontakcie z pozwanym, brał udział w spotkaniach firmowych, konferencjach telefonicznych oraz spotkaniach z podmiotami współpracującymi. W międzyczasie poinformowano go o cofnięciu pełnomocnictwa do reprezentowania pozwanego i spółek zależnych oraz o zamiarze rozwiązania z nim umowy o pracę. Dalej powód wskazał, że przedstawił własną propozycję zakończenia współpracy. Natomiast zarzuty podniesione w rozwiązaniu umowy o pracę są nieprawdziwe zarówno co do dezorganizacji pracy w spółce przez długotrwałą nieobecność jak i „sfingowaniu” procesu rekrutacji i „faworyzowaniu” jego pracownika (pozew k.-4).

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) Spółka z o.o. z siedzibą w W. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda (odpowiedź na pozew k.53 - 63).

Pozwany podniósł, że powód przekroczył termin do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. Wskazał, że składając powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę nie naruszył jakichkolwiek przepisów prawa pracy, a argumenty podniesione przez powoda w żaden sposób nie podważają prawdziwości wskazanej w wypowiedzeniu przyczyn wypowiedzenia. Pozwany podniósł, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu jest prawdziwa i rzeczywista, a możliwość złożenia skutecznego oświadczenia woli trwa tak długo, jak długo nie straciła aktualności przyczyna przyjęta przez pracodawcę. Absencje chorobowe powoda dezorganizowały pracę, mimo że były to okoliczności niezawinione przez pracownika. Także zarzut utraty zaufania w związku z zatrudnieniem bliskiej sobie osoby na stanowisku pracownika kadr oraz faworyzowania go w stosunku do innych pracowników jest zarzutem uzasadnionym i prawdziwym (odpowiedź na pozew k.53 - 63).

W toku postępowania strony podtrzymały swoje stanowiska w niezmienionym kształcie. Pełnomocnik pozwanego cofnął wniosek o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powód był zatrudniony u pozwanego w (...) Spółka z o.o. z siedzibą w W. na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 1 sierpnia 2013 r. do dnia 31 października 2013 r., na stanowisku Kierownika (...), a następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku (...) (od dnia 1 listopada 2013) za wynagrodzeniem 13.500 zł brutto, w pełnym wymiarze czasu pracy (umowa o pracę k.7-10). W ostatnim okresie średnie miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 13.833,33 zł (zaświadczenie k. 69).

Do końca grudnia 2013 roku usługi kadrowe były zlecone do podmiotu zewnętrznego. Następnie od 1 stycznia 2014 r. został stworzony D. (...) Wszystkie rekrutacje zostały powierzone powodowi jako osobie odpowiedzialnej za przyszłe funkcjonowanie D.. Osoby przez niego zrekrutowane były znane powodowi ze wcześniejszej współpracy zawodowej. Pierwsza z nich – A. S. (1) obsługiwała pozwanego jako pracownik ww. podmiotu zewnętrznego i z tego też powodu uczestniczyła jako specjalista ds. kadr i płac w procesie dalszej rekrutacji na drugie stanowisko w D. (...) w skład którego wchodziły rozmowa rekrutacyjna i ocena wiedzy merytorycznej. Kandydatka A. T. współpracowała z powodem w poprzedniej firmie, była jego bliską znajomą, zamieszkiwali razem. W spółce istniał zakaz zatrudniania osób dla siebie bliskich na stanowiskach bezpośrednio podległych. Powód nie powiadomił pracodawcy o bliskich relacjach łączących go z A. T. w czasie rekrutacji, ukrywając świadomie ten fakt albowiem obawiał się że winnym przypadku w/w osoba nie zostałaby zatrudniona. Po zatrudnieniu w/w osoby pozostali pracownicy działu zauważali dysproporcje przy premiowaniu ich oraz A. T.. Powyższe różnice zauważyła A. S. (1), osoba której A. T. miała pomagać. Widząc powyższą sytuację oraz po ustaleniu faktu, że A. T. jest osobą bliską dla powoda oraz jest wskazana w plisie ubezpieczeniowej A. S. (1), która brała udział w rekrutacji w/w osoby poczuła się oszukana i podjęła decyzję o odejściu z pracy, co nastąpiło w kwietniu 2015 r. (zeznania świadka K. K. k. 255v – 256 e – protokół (...) (...) zeznania świadka B. K. k. 256 -256v e – protokół (...) (...) A. S. (1) k.257-257v e-protokół (...) (...) zeznania powoda k.322-323 e-protokół (...) (...)

W październiku 2014 r. u powoda zdiagnozowano chorobę nowotworową – oponiaka. W związku z tym w okresach od 27 października 2014 r. do 15 listopada 2014 r. oraz od 1 grudnia 2014 r. do 18 stycznia 2015 r. powód przebywał na zwolnieniach lekarskich związanych z hospitalizacją i zabiegiem chirurgicznym częściowego usunięcia oponiaka. Dalej powód przebywał na zwolnieniach lekarskich i okresie świadczenia rehabilitacyjnego od dnia 27 marca 2015 r. do 23 listopada 2015 r. Następną absencja chorobowa miała miejsce w okresie od 26 listopada 2015 r. do 25 maja 2016 r. (okoliczność niesporna, akcesoryjnie zaświadczenia lekarskie (...) k.70-87).

Pracodawca nie wiedział, że powód pracuje podczas zwolnienia lekarskiego albowiem powód dostarczał je z opóźnieniem. (zeznania świadka K. K. k. 255v – 256 e – protokół (...) (...)

Powód ponadto próbował pracować w domu. W okresie swojej nieobecności powód pozostawał w kontakcie z pozwanym, prowadził korespondencję mailową. Powód nie był wyzwany do pracy w trakcie zwolnienia lekarskiego. Proszono wręcz powoda, żeby nie przyjeżdżał podczas zwolnienia lekarskiego, żeby nie korzystał z komputera (zeznania świadka K. K. k. 255v – 256 e – protokół (...) (...)

Powód był zdolny do pracy i obecny w pracy od 19 stycznia 2015 r. do końca 31 stycznia 2015 r. oraz w okresie od 2 lutego 2015 r. do 27 lutego 2015 r. (poza 10.02.2015 r. urlop wypoczynkowy), a także w okresie od 2 marca 2015 r. do 31 marca 2015 r. W dniach 24 listopada 2015 r. do 25 listopada 2015 r. powód korzystał z urlopu na żądanie. Kolejne orzeczenia lekarskie o zdolności powoda do pracy na zajmowanym stanowisku powód przedłożył w dniach 16 listopada 2015 r. i 25 listopada 2016 r. (orzeczenie lekarskie k.141 k.145).

Długotrwała nieobecność powoda dezorganizowała pracę D. (...) (...) który był D. newralgicznym ze względu na tajemnice i odpowiedzialność materialną związaną z wypłatami wynagrodzeń. Podczas nieobecności powoda przeorganizowano D., więcej zadań zlecono innemu pracownikowi. Główna księgowa pełniła obowiązki powoda, a jej obowiązki musiał wykonywać kto inny. Wymagało to dodatkowego zaangażowania tej osoby i wpłynęło na wydłużenie czasu pracy innych osób, które musiały realizować zadania spoza swojego zakresu obowiązków. Zarząd uznał, że powyższa sytuacja dłużej nie może istnieć, a spółka funkcjonować bez dyrektora finansowego, którego de facto nie ma i w związku z tym pracodawca podjął decyzję o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę (zeznania świadka K. K. k. 255v – 256 e – protokół (...) (...) zeznania świadka B. K. k. 256 -256v e – protokół (...) (...) zeznania M. F. k. 257v – 258v e – protokół (...) (...) zeznania pozwanego A. S. (2) k. 323-324(...)

Z dniem 1 marca 2016 r. dział (...) Spółka z o.o. został przejęty przez (...) Spółka z o.o. o czym powód został poinformowany pismem z dnia 22 stycznia 2016 r. Przyczyną przejęcia była reorganizacja przedsiębiorstwa, potrzeba usprawnienia zarządzania majątkiem, kosztami oraz uproszczenie procedur wewnętrznych i procesów księgowania w spółce (pismo k. 139).

W dniu 1 czerwca 2016 r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, którego upływ przewidziano na dzień 30 września 2016 r. Jako przyczyną wypowiedzenia wskazano długotrwałą spowodowaną chorobą nieobecność w pracy w okresie październik 2014 r. do maja 2016 r., która wpłynęła na dezorganizację pracy w strukturach finansowych spółki. Podniesiono, że nieobecność powoda spowodowała konieczność powierzenia części obowiązków (...)osobie zajmującej stanowisko (...). Wymagało to dodatkowego zaangażowania tej osoby i wpłynęło na wydłużenie czasu pracy innych osób, które musiały realizować zadania spoza swojego zakresu obowiązków. Ponadto wskazano, że pozwany utracił zaufanie do powoda jako pracownika co spowodowane zostało złamaniem podstawowych zasad etycznych obowiązujących w organizacji, spowodowana zatrudnieniem w styczniu 2014 r. na stanowisku (...), osoby które w tamtym okresie była dla powoda osobą bliską, z którą łączyły go osobiste relacje i wspólne mieszkanie. Stanowisko to podlega bezpośrednio pod stanowisko (...). Przeprowadził sfinansowany proces rekrutacji i zataił, w porozumieniu z zatrudnioną osobą fakt powiązań osobistych. Zarządzał budżetem premiowym, w którym wyraźnie faworyzował zatrudnioną przez siebie osobę. Powyższa sytuacja podważyła wiarygodność powoda, złamała zasady etyczne obowiązujące w organizacji co doprowadziło do całkowitej utraty zaufania w stosunku do powoda, jego pracy i działań, które mogą, mieć wpływ na bezpieczeństwo biznesowe pracodawcy. Pozwany w okresie wypowiedzenia udzielił powodowi zaległego urlopie. Zawarł pouczenie o terminie, miejscu i sposobie wniesienia odwołania do Sądu Pracy (wypowiedzenie k. 5-6; zeznania świadka K. K. k. 255v – 256 e – protokół (...) (...)zeznania świadka B. K. k. 256 -256v e – protokół (...) (...)zeznania pozwanego A. S. (2) k. 323-324 (...)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w aktach niniejszej sprawy, w tym kserokopii akt osobowych powoda, na podstawie zeznań świadków K. K. k. 255v – 256 e – protokół (...) (...) B. K. k. 256 -256v e – protokół (...) (...) A. S. (1) k. 257 – 257v e – protokół (...) (...) M. F. k. 257v – 258v e – protokół (...) (...) oraz na podstawie zeznań L. G. k.321-323 (...)i pozwanego A. S. (2) k. 323-324 (...)

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków przesłuchanych w sprawie albowiem były one logiczne spójne i wzajemnie niesprzeczne. Zeznaniom pozwanego Sąd dał wiarę w całości gdyż zeznania te korespondowały z zeznaniami świadków, zaś zeznaniom powoda jedynie w zakresie w jakim były zgodne z ustalonym w sprawie stanem faktycznym.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powodowa w zakresie usprawiedliwionego wyróżniania premiowego A. T. z uwagi na zakres obowiązków albowiem twierdzenia te pozostają w sprzeczności z zeznaniami pozostałych świadków przede wszystkim w osobie A. S. (1).

Sąd zważył co następuje:

Powództwo jako nieuzasadnione nie zasługiwało na uwzględnienie.

Okolicznością bezsporną pomiędzy stronami i wynikającą ze złożonych do akt sprawy dokumentów był fakt, że powód był nieobecny w pracy z powodu choroby w okresie od października 2014 r. do maja 2016 r. z niewielkimi przerwami.

Powód upatrywał nieprawdziwości przyczyn wypowiedzenia w tym, że decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem została podjęta już w marcu 2015 r. Powoływał się przy tym na treść wiadomości email z dnia 30 marca 2015r. Natomiast jak słusznie zauważył pozwany, rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w dniu 1 czerwca 2016 r. i zawierało wskazanie konkretnych przyczyn takiej decyzji pracodawca, które to przyczyny w istocie wyznaczają przedmiot niniejszego postępowania. Wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy. Tym samym pozbawiony on jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę (vide SN z dnia 10 października 1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999, nr 21, poz. 688 oraz wyrok SN z dnia 15 października 1999 r., I PKN 319/99, OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 152).

Pozwany rozwiązał z powodem mowę o pracę na czas nieokreślony z zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia. Jest to zwykły sposób zakończenia stosunku pracy, a przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współzycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (vide wyrok SN z dnia 6 grudnia 2001 roku, I PKN 715/00, LEX nr 55358).

W pierwszej kolejności przedmiotem ustalenia Sądu było stwierdzenie czy oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem nastąpiło z naruszeniem przepisów o wymogach formalnych takiego oświadczenia, a w następnej kolejności Sąd badał czy przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę jest prawdziwa, rzeczywista i konkretna.

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 (art. 30 § 4 k.p.).

Prawidłowe wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony wymaga zarówno istnienia przyczyny wypowiedzenia, jak i wskazania jej w piśmie pracodawcy o wypowiedzeniu. W pierwszej kolejności należy zbadać, czy wypowiedzenie jest zgodne z prawem, czyli czy spełnia wymogi formalne. Dopiero po stwierdzeniu przez Sąd poprawności wypowiedzenia od strony formalnej, aktualizuje się konieczność badania tego, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Wymogi formalne oświadczenia o wypowiedzeniu umowy zostały sformułowane w art. 30 § 3-5 k.p. Zgodnie z powyższym, wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony dokonywane przez pracodawcę powinno mieć formę pisemną, wskazywać przyczynę wypowiedzenia oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

W przedmiotowej sprawie rozwiązanie umowy o pracę nie zawierało uchybień formalnych. Oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonane zostało w formie pisemnej. W piśmie wskazane zostały przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Pozwana spółka zamieściła także pouczenie o przysługującym powodowi prawie odwołania się od rozwiązania umowy do sądu pracy.

Dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy podstawowe znaczenie miała zatem ocena zasadności przyczyn będących podstawą rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. W Kodeksie pracy istnieje rozróżnienie między formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4), a jej zasadnością – art. 45 § 1 (wyrok SN z dnia 18 kwietnia 2001 roku, I PKN 370/00, LEX nr 55703). Na mocy art. 30 § 4 kodeksu pracy dopuszczalne są różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Istotne jest jednak, aby z treści oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób nie budzący wątpliwości, jakie przesłanki przesądziły o podjęciu przez pracodawcę decyzji o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę. Przyczyna wskazana w wypowiedzeniu musi być prawdziwa, rzeczywista i sformułowana w sposób konkretny. Niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę (por. wyrok SN z 19 maja 1997 r., I PKN 173/97; por. wyrok SN z 15 lutego 2000 r., I PKN 514/99). Spoczywający na pracodawcy z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony ma nie tylko charakter formalny, ale jest związany z oceną zasadności dokonanego wobec pracownika wypowiedzenia. Z tego powodu przyczyna wypowiedzenia powinna być skonkretyzowana, co nie oznacza jedynie obowiązku wyczerpującego powołania wszystkich okoliczności, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być znana pracownikowi najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadającego umowę. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna.

U podstaw rozwiązania z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem legła przede wszystkim długotrwała nieobecność powoda w pracy i związana z tym dezorganizacja pracy u pozwanego oraz utrata zaufania spowodowana złamaniem podstawowych zasad etycznych obowiązujących w organizacji, spowodowana zatrudnieniem w styczniu 2014 r. na stanowisku specjalisty ds. personalnych, osoby które w tamtym okresie była dla powoda osobą bliską, z którą łączyły go osobiste relacje i wspólne mieszkanie. Przeprowadził sfinansowany proces rekrutacji i zataił, w porozumieniu z zatrudnioną osobą fakt powiązań osobistych.

Po przeprowadzeniu postępowania dowodowego w sprawie Sąd doszedł do przekonania, iż nie ulega wątpliwości, że powód zajmował bardzo wysokie stanowisko w strukturze organizacyjnej pozwanego.(...)to jedno z najwyższych stanowisk i w ocenie Sądu najbardziej odpowiedzialnych finansowo. W ocenie Sądu, niewyobrażalnym jest aby tak duże przedsiębiorstwo funkcjonowało bez (...) który nie może z przyczyn obiektywnych sprawować swojej funkcji. Zgodnie z logiką i samym doświadczeniem życiowym uznać należało, że nieobecność pracownika na kluczowym dla działania zakładu pracy stanowisku dezorganizuje pracę całego zakładu. to, że powód chciał pracować, że wykonywał pojedyncze czynności na zwolnieniu lekarskim z punktu widzenia moralnego jest godne docenienia natomiast z punktu widzenia prawa pracy jest niedopuszczalne. Podkreślić w tym miejscu należy, że pracodawca zwracał powodowi uwagę, by nie pracował na zwolnieniu lekarskim. Powód nie powinien był świadczyć pracy bo został uznany za niezdolnego do pracy. Mimo tego, że powód niewątpliwie znalazł się w bardzo trudnej życiowo sytuacji, ciężko zachorował, Sąd obowiązany był uwzględnić interesy obu stron postępowania. Uznał przy tym, że nieobecność powoda była dla pozwanego realnym obciążeniem organizacyjnym i w dłuższym okresie czasu nie mogła występować sytuacja, że główna księgowa miałaby łączyć dwa tak odpowiedzialne stanowiska. Sąd zatem, analizując przyczyny wskazane w wypowiedzeniu nie znalazł podstaw do uznania, że główna z nich tj. długotrwała nieobecność, która dezorganizował pracę jest nieprawdziwa.

Co do drugiej z wskazanych przyczyny Sąd również nie znalazł podstaw do uznania, że była ona nieprawdziwa. Analizując literalnie brzmienie podanej przyczyny można odczytać, że zarzut utraty zaufania dotyczył okoliczności, że powód zatrudnił bliską osobę i nie ujawnił tego faktu pozwanemu. Powód wskazał, że faktycznie obawiał się, iż A. T. nie zostanie zatrudniona mimo posiadanych kwalifikacji, jeżeli przyzna, że jest z nią w bliskich relacjach. W ocenie Sądu obecnie trudno wnioskować co by było gdyby powód ujawnił taką okoliczność i wskazał, że pomimo bliskich relacji A. T. to dobry, wykwalifikowany pracownik. Sąd zważył, że nie ulega wątpliwości, że w momencie dokonywania rekrutacji okoliczności tej nie ujawnił o czym sam zeznał.

Sąd ustalił zatem, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę jest przyczyną rzeczywistą i prawdziwą. Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie niejednokrotnie wypowiadał się czy pojęcie utraty zaufania do pracownika może stać się przyczyną uzasadniającą rozwiązanie z nim umowy o pracę. 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 jest przy tym 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 (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lipca 1999 r., I PKN 148/99, LEX nr 42058). Sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika nie może stanowić przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę, gdyż istotne są przyczyny, które ją spowodowały (vide wyrok SN z 31 marca 2009 r., II PK 251/08, LEX nr 707875). Utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem. Aby uzasadniać wypowiedzenie stosunku pracy nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, choćby nawet nie można było pracownikowi przypisać subiektywnego zawinienia. Z kolei obiektywna naganność zachowania pracownika jako podstawą utraty zaufania do niego ze strony pracodawcy musi być oceniana w kontekście wszelkich okoliczności faktycznych. Brak zaufania do pracownika można uznać za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, zwłaszcza gdy pracownik zajmuje stanowisko kierownicze. W tych przypadkach tych osób ma ona szczególne znaczenie. Dlatego utrata zaufania pracodawcy do pracownika zajmującego kierownicze stanowisko uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę także wtedy, gdy nie można pracownikowi przypisać winy (wyrok SR w Ostródzie z dnia 9 lipca 2015 r. IV P 67/15 LEX nr 17771229).

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd oddalił powództwo jako niezasadne albowiem pracodawca, składając powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę nie naruszył żadnych przepisów kodeksu pracy.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji.