

Sygn. akt IV P 140/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 listopada 2016 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący: SSR Magdalena Piątkowska

Ławnicy: J. C., J. W.

Protokolant: Katarzyna Zych

na rozprawie w dniu 16 listopada 2016 roku w Ś.

sprawy z powództwa **E. W.**

przeciwko Ośrodkowi Pomocy (...) w Ś.

o przywrócenie do pracy

I przywraca powódkę E. W. do pracy u strony pozwanej w

Ośrodku Pomocy (...) w Ś. na dotychczasowych warunkach

pracy i płacy,

II zasądza od strony pozwanej Ośrodka Pomocy (...) w Ś. na rzecz powódki E. W. kwotę 360 zł tytułem kosztów zastępstwa prawnego,

III zasądza od strony pozwanej Ośrodka Pomocy (...) w Ś. na rzecz Skarbu Państwa- Sądu Rejonowego w (...) kwotę 1.242 zł tytułem kosztów sądowych.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 7 lipca 2016 roku skierowanym przeciwko Ośrodkowi Pomocy (...) w Ś. powódka E. W. wniosła o przywrócenie jej do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku z zachowaniem dotychczasowych warunków płacy i pracy w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy oraz kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, że w dniu 5 lipca 2016 roku otrzymała oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 52§1 pkt 1 kp, a przyczyną rozwiązania umowy bez wypowiedzenia było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez przywłaszczenie mienia pracodawcy, a także podejmowanie w czasie zwolnienia lekarskiego czynności sprzecznych z jego przeznaczeniem. Powódka podniosła, że każda z rzeczy, jakie zabrała ze swojego biurka, stanowiła jej prywatną własność, zaś zarzut niewłaściwego wykorzystywania zwolnienia lekarskiego jest nietrafny albowiem charakter schorzenia powódki nakazywał jej przebywanie poza domem w towarzystwie innych ludzi.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu wskazała, że powodem rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na przywłaszczeniu mienia i dokumentów pracodawcy oraz korzystaniu

z udzielonego zwolnienia lekarskie niezgodnie z jego przeznaczeniem, a także skutkujące w szczególności utratą zaufania pracodawcy – naruszenie przez powódkę art. 100§2 pkt 4 kp poprzez kierowanie przez powódkę bezzasadnych skarg na działanie Ośrodka Pomocy (...) w Ś. oraz pomawianie osób podmiot ten reprezentujących o takie zachowanie, które naruszało dobre imię pozwanego.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka E. W. od dnia (...) roku zatrudniona była w Ośrodku Pomocy (...) w Ś. na podstawie umowy o pracę początkowo na okres próbny, a następnie od dnia 14 czerwca 2006 roku na czas określony, a od dnia 15 września 2006 roku na czas nieokreślony na stanowisku sekretarki. W dniu 30 czerwca 2015 roku zmieniona powódce stanowisko pracy na „pomoc administracyjna” oraz zwiększono jej zakres obowiązków na tym stanowisku w związku z realizacją świadczeń pomocy materialnej o charakterze socjalnym przez Zespół (...).

Dowód:

- akta osobowe powódki – w załączeniu.

Od 2013 roku bezpośrednią przełożoną powódki była I. S., pełniąca funkcję kierownika Ośrodka Pomocy (...) w Ś. – obecnie dyrektora. Relacje pomiędzy stronami nie były dobre. I. S. była osobą emocjonalną i często sprawiała powódce przykrości, czyniąc jej niewybredne uwagi co do jej osoby, często poruszając kwestie osobiste powódki. E. W. stała się obiektem kpin, a uwagi pod jej adresem często dotyczyły jej ubioru i sytuacji życiowej. Powódka wielokrotnie wychodziła z gabinetu kierowniczkę zapłakana i zdenerwowana. I. S. często wyzywała powódkę przy petentach ośrodka, doprowadzając ją do płaczu.

W kwietniu powódka otrzymała dodatek w kwocie (...)zł brutto z tytułu rozszerzonego zakresu obowiązków w związku z wprowadzeniem rządowego programu 500+. W maju powódce nie przyznano dodatku, pomimo iż pozostali pracownicy dodatek otrzymali. Kiedy powódka udała się do I. S., aby wyjaśnić zaistniałą sytuację, ta wyrzuciła ją z gabinetu, twierdząc że nie będzie z nią rozmawiać. Na skutek pisemnego wniosku powódki o wypłatę dodatku, wypłacono jej kwotę (...) zł brutto.

W czerwcu 2016 roku I. S. otrzymała anonim, w którym zwrócono jej uwagę na niewłaściwe traktowanie powódki. I. S. zorganizowała spotkanie, na którym wręczyła pracownikom kserokopię anonimu i kazała podpisać przygotowane w tym celu oświadczenie, wskazujące kto zgadza się z twierdzeniami zawartymi w anonimie, a kto się z nimi nie zgadza. Powódka jako jedyna oświadczyła, że zgadza się z treścią anonimu.

W dniu 16 czerwca 2016 roku powódka złożyła w Urzędzie Miejskim w Ś. skargę na dyrektora Ośrodka Pomocy (...) w Ś. I. S. dotyczącą stosowania mobbingu względem swoich pracowników, w szczególności względem powódki.

Powódka od dnia 4 czerwca 2016 roku przebywała na zwolnieniu lekarskim z uwagi na stan zdrowia psychicznego i zaburzenia nerwicowe. Powódka skierowana została do poradni zdrowia psychicznego, gdzie udzielono jej wsparcia psychologicznego dotyczącego obniżonego samopoczucia i trudności związanych z życiem zawodowym. Lekarz psychiatra zalecił powódce kontakt z innymi ludźmi, aktywność i stwierdził brak przeciwwskazań do uczestnictwa powódki w zjazdach studenckich. Powódka W dniu 21 czerwca 2016 roku około godziny 15.00, wracając z wizyty lekarskiej udała się do Ośrodka Pomocy (...) w Ś. w celu zabrania swoich rzeczy. Na korytarzu spotkała pracownicę pozwaną I. P., z którą udała się do biura w celu zabrania swoich rzeczy, m. in. parasolki, kubka, przyborów biurowych oraz segregatora z zawartością materiałów edukacyjnych.

W trakcie przebywania na zwolnieniu lekarskim, powódka zbierała od petentów Ośrodka podpisy, mające potwierdzić, że jest dobrym pracownikiem, co miało powódkę wesprzeć na duchu i podnieść jej samoocenę.

Dowód:

- zdjęcie – k. 14;

- karty historii zdrowia i choroby powódki – k. 15-17;
- zaświadczenie o odbytej konsultacji – k. 18;
- kserokopia anonimu – k. 19-25;
- pismo z dnia 1.04.2016r. k. 26;
- pismo powódki do pozwanej z dnia 30.05.2016r. k. 27;
- pismo pozwanej do powódki z dnia 1.06.2016r. – k. 28-29;
- skarga z dnia 15.06.2016r. k. 30-32;
- zaświadczenie z dnia 12.07.2016r. k. 58.
- zeznania świadków M. P., J. G., H. S., Z. S. częściowo U. F., K. G., K. L., H. P., , R. S., E. D. – e protokół z dnia 26.09.2016r. k. 202;
- częściowo zeznania świadków M. D., J. R., M. K., A. T., A. G., I. P. – e protokół z dnia 16.11.2016r., k. 257;
- zeznania powódki E. W. - e protokół z dnia 16.11.2016r., k. 257;
- częściowo zeznania I. S. - e protokół z dnia 16.11.2016r., k. 257.

Pismem z dnia 22 czerwca 2016 roku pozwana złożyła zawiadomienie o popełnieniu kradzieży dokumentów i artykułów biurowych należących do Ośrodka Pomocy (...) w Ś. przez powódkę. Powadzone postępowanie zostało w dniu 5 sierpnia 2016 roku umorzone z uwagi na brak danych dostatecznie uzasadniających podejrzenie popełnienia czynu.

Dowód:

- zawiadomienie o kradzieży z dnia 22.06.2016r. k. 68;
- pismo KP w Ś. z dnia 21.09.2016r. k. 177.

Pismem z dnia 1 lipca 2016 roku pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy powódki (art. 52§1 pkt 1 kp). Jako powód rozwiązania umowy o pracę pozwana wskazała ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez przywłaszczenie mienia pracodawcy, a także w czasie zwolnienia lekarskiego podejmowania czynności sprzecznych z jego przeznaczeniem. Pozwana wskazała, że powódka samowolnie weszła do budynku Ośrodka Pomocy (...), nie przestrzegając ustalonego czasu pracy, zabierając ze swojego stanowiska pracy materiały biurowe należące do pracodawcy. Ponadto rozpowiadała fałszywe informacje na temat wizerunku Ośrodka oraz pracodawcy, a co godzi w dobre imię nie tylko pracodawcy, ale także Ośrodka Pomocy (...) w Ś..

Dowód:

- akta osobowe pracownika – w załączeniu.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jest zasadne i zasługuje na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności w oparciu o zeznania powódki, zeznania świadków M. P., J. G., H. S., Z. S., częściowo U. F., K. G., K. L., H. P., , R.

S., E. D., M. D., J. R., M. K., A. T., A. G., I. P. oraz częściowo zeznania I. S., jak również dokumenty zgromadzone w aktach sprawy, w tym płyta CD z nagrania zarejestrowanego w Ośrodku Pomocy (...) w Ś.

Sąd dał wiarę powyższym dowodom w takim zakresie w jakim każdy z nich stanowił podstawę dokonania ustaleń faktycznych w sprawie.

Podstawę ustaleń Sądu w zakresie przebiegu zatrudnienia powódki stanowiły również akta osobowe pracownika. Sąd dał im wiarę w całości, albowiem ich prawdziwość i autentyczność nie budziła wątpliwości, jak również nie zostały one w tym zakresie zakwestionowane przez strony postępowania.

Podstawę prawną roszczenia powódki, stanowił przepis art. 56 § 1 zd. pierwsze k.p. zgodnie z którym, pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

Rozstrzygając zasadność dochodzonego roszczenia, należało zatem ustalić, czy strona pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc spełniało ono wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

W myśl z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Cytowany przepis nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z wieloletniego doświadczenia orzeczniczego wynika jednak, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998/9/269).

Natomiast zgodnie z art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę. Przyczyna powinna być konkretna i rzeczywista. Takie stanowisko przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2000r. (I PKN 641/99).. Naruszenie tego przepisu ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny rozwiązania umowy, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niezrozumiała, niejasna, niedostatecznie konkretna, a przez to jest niezrozumiała dla pracownika. Podana pracownikowi przyczyna ma na celu, umożliwienie mu „dokonania racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym, zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (odszkodowania lub przywrócenia do pracy) – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997r. (I PKN 315/97). Niedopuszczalne są, więc przyczyny enigmatyczne, bez konkretnego wskazania, które zachowania lub zaniechania pracownika stanowią przyczynę rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ponadto ocena wskazanej przyczyny pod kątem jej należytego skonkretyzowania jest dokonywana z perspektywy jego adresata tj. pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał rozwiązania umowy o pracę.

W niniejszej sprawie należało ocenić, czy przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. były rzeczywiste i prawdziwe, które można było zakwalifikować jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Powyżej cytowany artykuł określa, iż pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Wynika stąd wprost - co znajduje potwierdzenie w ustalonym orzecznictwie sądowym - że w tym przepisie są dwie przesłanki

dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę: naruszenie podstawowego obowiązku i powaga tego naruszenia, rozumiana jako znaczny stopień winy pracownika.

Zgodnie z treścią art.100§1 kp pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych, dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (art.100 §2 pkt.2-4 kp).W razie rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 kp, ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy.

W przedmiotowej sprawie ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości wskazanych przyczyn spoczywał na stronie pozwanej.

W realiach niniejszej sprawy stwierdzić należy, iż strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę w tak szczególnym trybie jak dyscyplinarny z pominięciem zasad wynikających z cytowanych poglądów orzecznictwa Sądu Najwyższego. Aby stwierdzić bez żadnych wątpliwości, że powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, tj. przywłaszczyła mienie pracodawcy, strona pozwana winna przeprowadzić wnikliwe postępowanie wyjaśniające i zweryfikować wszystkie nasuwające się wątpliwości czy też niejasności, a następnie mając już pewność co do jej odpowiedzialności, ze szczególną ostrożnością zastosować konsekwencje w sferze pracowniczej. Tymczasem strona pozwana nie przedstawiła jakichkolwiek dowodów odzwierciedlających rzeczywistość stawianych jej zarzutów ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Fakt wejścia przez powódkę do Ośrodka Pomocy (...) w dniu 21 czerwca 2016 roku i zabranie z biurka kilku prywatnych rzeczy nie stanowi jeszcze przestępstwa, przy czym jak wynika z zeznań świadka I. P., powódka zapytała się czy może wziąć swoje notatki, z których zamierza uczyć się do egzaminu na studiach, przy czym często zdarza się, że pracownicy Ośrodka zapominają coś z pracy i wracają. W tym zakresie Sąd przyznał zeznaniom tego świadka walor wiarygodności, gdyż są zgodne z zeznaniami powódki. Odnośnie zeznań tego świadka, w jakich twierdzi, że powódka przyszła na teren Ośrodka pod wpływem alkoholu i zabrała teczek, które używane są w (...) ie, na wiarę nie zasługują, bowiem nie znajdują potwierdzenia w zebranych w sprawie materiale dowodowym. Ponadto świadek zatrudniony jest u strony pozwanej i nie chcąc narazić się na negatywne konsekwencje pracodawcy, celowo zeznając na jego korzyść.

Trudno jest uznać zachowanie powódki za samowolne, w sytuacji kiedy Ośrodek był otwarty i przebywali w nim petenci. Ponadto pozwana nie wykazała, aby rzeczy zabrane przez powódkę stanowiły mienie pracodawcy, a z zapisu monitoringu nie można wywnioskować co oprócz parasola niesie powódka i czy są to materiały biurowe należące do pracodawcy. Przy wadze stawianych powódce zarzutów nie może być mowy o przypisaniu jej przywłaszczenia mienia pracodawcy. Ponadto jak wynika z pisma Komisariatu Policji w Ś. z dnia 21 września 2016 roku powadzone postępowanie zostało w dniu 5 sierpnia 2016 roku umorzono z uwagi na brak danych dostatecznie uzasadniających podejrzenie popełnienia czynu.

Nieprawdziwe i niekonkretne, zdaniem Sądu, jawią się przyczyny rozwiązania powódce umowy o pracę polegające na podejmowaniu w czasie zwolnienia lekarskiego czynności sprzecznych z jego przeznaczeniem, a mianowicie zbieranie podpisów od mieszkańców Ś., mające na celu ochronę przed zwolnieniem z pracy oraz rozprowadzanie fałszywych informacji na temat wizerunku Ośrodka oraz pracodawcy, co godzi w dobre imię nie tylko pracodawcy ale i Ośrodka Pomocy (...) w Ś.. Powyższe okoliczności nie znalazły potwierdzenia w materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie, z którego to bezsprzecznie wynika prawdziwa przyczyna rozwiązania z powódką umowy o pracę, a mianowicie fakt złożenia skargi na pracodawcę do Urzędu Miejskiego w Ś., co zresztą sama przyznała w swoich zeznaniach pozwana, a które w tym zakresie Sąd uznał za wiarygodne. W tym miejscu wskazać należy, że nie można karać pracownika za to, że w sytuacji nagannych poczynań pracodawcy, poszukuje on ochrony i jako słabsza strona stosunku pracy korzysta ze swoich uprawnień, jakkolwiek niewygodnych dla pracodawcy, do których zalicza się również prawo do składania skarg, jeżeli są rzeczowe. Pracownik może wyolbrzymiać pewne rzeczy, co wynika z jego subiektywnych

przekonań, jednak nie oznacza to, że nie może krytykować zachowania pracodawcy, tym bardziej, że w realiach niniejszej sprawy o zaistniałej sytuacji powódka nie mogła porozmawiać z przełożonym, a jak ewidentnie wykazało przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe, także z innymi pracownikami, którzy czują wyraźną obawę przed pracodawcą.

Należy również wskazać, że nie każde przekroczenie granic dozwolonej krytyki, może stanowić przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, gdyż musi to być przekroczenie rażące. Za takie zachowanie Sąd Najwyższy uznał w szczególności wyrażanie się przez pracownika w sposób wulgarny i agresywny - zatem naruszające w sposób jaskrawy granice konstruktywnej krytyki, a także powodujące dezorganizację pracy poprzez potęgowanie konfliktu w miejscu pracy (SN w wyroku z 17 grudnia 1997r., I PKN 433/97); wywieszanie na tablicy ogłoszeń tekstów obraźliwych wobec organów pracodawcy (SN w wyroku z 1 października 1997 r., I PKN 237/97).

Krytyka pracodawcy może spowodować dyscyplinarne zwolnienie pracownika, jednakże rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie uzasadnione jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, a zatem działanie pracownika musi być nacechowane szczególnym ładunkiem negatywnych emocji, a o czym w niniejszej sprawie mowy być nie może. W szczególności nie można uznać, że przez zachowanie powódki ucierpiał wizerunek Ośrodka, bowiem powódka sama przyznała, że kocha swoją pracę, co potwierdzili również przesłuchani w sprawie H. i Z. S., z zeznań których wynika, że praca w Ośrodku jest spełnieniem oczekiwań powódki.

Decyzja powódki o złożeniu skargi na pracodawcę, była konsekwencją nagannych zachowań pozwanej w stosunku do jej osoby, co jednoznacznie wynika z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, a w szczególności z zeznań świadków J. G. i M. P.. Świadek J. G. jako były zleceniobiorca strony pozwanej w sposób obiektywny opisała jak pozwana zachowywała się w stosunku do powódki i jakie uwagi czyniła w kierunku jej osoby. Świadek przyznała, że powódka wielokrotnie wychodziła z gabinetu pozwanej zapłakana i zdenerwowana. Również M. P. opisała jak pozwana traktowała powódkę, twierdząc że używała w stosunku do niej słów wulgarnych. Podała również jak pozwana traktowała petentów Ośrodka. Relacjom w/w osób nie sposób odmówić wiary, gdyż są one spójne, logiczne i zgodne z ustalonym stanem faktycznym w sprawie. Ponadto świadkowie ci nie próbują uzupełniać swoich spostrzeżeń żadnymi domysłami, spontanicznie i emocjonalnie przedstawiając to, co zaobserwowali.

W sprawie zeznania złożyli aktualni pracownicy pozwanej U. F., K. G., K. L., H. P., R. S., M. K., A. T. i A. G., ale także osoby, które nie są już zatrudnione: E. D., M. D. i J. R., którzy potwierdzili fakt zatrudnienia powódki u pozwanej oraz rozwiązania z nią umowy o pracę i w tym zakresie Sąd uznał ich twierdzenia za wiarygodne. Z uwagi na dużą rozbieżność w zeznaniach w/w osób, dotyczących wzajemnych relacji pomiędzy stronami, jak również negatywnych zachowań pozwanej wobec powódki, depozycje tych świadków nie stanowiły w tej części podstawy ustaleń Sądu w niniejszej sprawie. O ile rzeczywiście część składanych w toku postępowania zeznań mogła być motywowana chęcią utrzymania istniejącego zatrudnienia, o tyle nie sposób tego powiedzieć o osobach takich jak E. D., M. D. i J. R., których nie łączy już z pozwaną stosunek pracy i którzy to świadkowie - zawnioskowani przez samą powódkę - potwierdzili podnoszone przez nią okoliczności, czyniąc tym samym korzystne dla niej zeznania.

Walor wiarygodności Sąd przyznał zeznaniom H. i Z. S., którzy potwierdzili, że powódka lubiła swoją pracę w Ośrodku i praca ta była spełnieniem jej oczekiwań. Ponadto świadkowi ci podali, że na skutek zachowań pozwanej, powódka stała się zestresowana i nerwowa. Relacja tych osób znajduje odzwierciedlenie w zeznaniach J. G., jak również wiarygodnych zeznaniach powódki.

Analizując materiał dowodowy zgromadzony w sprawie Sąd uznał, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką E. W. nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w trybie art. 52 § 1 kp, w związku z czym orzekł o przywróceniu powódki do pracy u strony pozwanej na dotychczasowych warunkach pracy i płacy (punkt I wyroku). Sąd uznał, iż brak jest podstaw do zasądzenia odszkodowania, bowiem powódka dobrze wyraża się o miejscu pracy, jest w pracę zaangażowana, chce się w niej rozwijać i realizować. Jest lubiana przez pracowników i petentów. Zasądzenie odszkodowania, które pochodziłoby ze środków Miasta, stanowiłoby dla powódki niepowetowaną stratę, a

pracodawcy dałoby przekonanie, że nawet tak nierzetelnie przygotowane oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę może zakończyć stosunek pracy z subiektywnie nie chcianym pracownikiem.

Orzeczenie o kosztach (punkt II wyroku), znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Sąd przyjął zasadę pełnej odpowiedzialności strony pozwanej za wynik procesu, mając na uwadze, iż powódka wygrała proces co do zasady i co do wysokości.

W niniejszej sprawie, kosztami poniesionymi przez powódkę, były koszty wynagrodzenia pełnomocnika reprezentującego E. W., które zgodnie z § 9 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z dnia 5 listopada 2015 r.), wynosiły 360 zł.

O obowiązku zwrotu kosztów sądowych (punkt III wyroku) orzeczono na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.