

Sygn. akt IV P 37/21

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 października 2021 roku

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy w Z. IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Tomasz Fudali

Protokolant: Anna Dymska

po rozpoznaniu w dniu 05 października 2021 roku w Ząbkowicach Śląskich

na rozprawie

sprawy z powództwa: **D. M.**

przeciwko: **Zakładowi (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Z.**

o zapłatę odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę

I. oddala powództwo;

II. nie obciąża powódki kosztami procesu.

Sygn. akt IV P 37/21

UZASADNIENIE

Powódka D. M. w pozwie skierowanym przeciwko stronie pozwanej Zakładowi (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Z. wniosła o zasądzenie od pozwanego pracodawcy na swoją rzecz kwoty 6.922,89 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę.

Strona pozwana Zakład (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Z. wniosła o oddalenie powództwa w całości jako bezzasadnego i zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego, według norm prawem przewidzianych.

Sąd ustalił w sprawie następujący stan faktyczny:

W dniu 21 września 2020 r. między powódką D. M. a stroną pozwaną Zakładem (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Z. została zawarta umowa o pracę na okres próbny od dnia 21 września 2020 r. do dnia 20 grudnia 2020 r.

Zgodnie z postanowieniami tej terminowej umowy o pracę powódka została zatrudniona w pozwanej spółce na stanowisku specjalisty ds. gospodarki odpadami w wymiarze 1/2 etatu.

W ramach zawartego między stronami porozumienia zmieniającego dotychczasowe warunki pracy, pozwany pracodawca powierzył powódce począwszy od dnia 9 października 2020 r. obowiązki pracownicze na stanowisku p.o. Kierownika (...).

Od dnia 21 grudnia 2020 r. powódka została zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku p.o. Kierownika (...) w wymiarze połowy etatu i za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 2.300,00 zł brutto miesięcznie.

Pozwany pracodawca powierzając powódce pracę na stanowisku p.o. Kierownika (...) nie określił na piśmie zakresu obowiązków i czynności pracowniczych powódki.

Powódce jako kierownikowi w/w wydziału podlegało służbowo dwóch pracowników administracyjno-biurowych i dodatkowo pracownicy fizyczni – tj. kierowcy i ładowacze nieczystości.

Powódka podejmując pracę na rzecz strony pozwanej przez okres 9 dni pracowała z poprzednią kierowniczką tego wydziału.

dowód: przesłuchanie powódki D. M. k. 73 – 74, dokumenty zamieszczone w aktach osobowych powódki – umowa o pracę na okres próbny zawarta między stronami w dniu 21 września 2020 r., porozumienie stron zmieniające warunki pracy zawarte w dniu 9 października 2020 r., umowa o pracę na czas nieokreślony zawarta między stronami w dniu 18 grudnia 2020 r.

Powódka zatrudniona u strony pozwanej na stanowisku p.o. Kierownika (...) odmawiała podpisywania dokumentów księgowych, w szczególności w postaci faktur sprzedażowych, argumentując, iż poprzednia kierowniczka tego wydziału nie podpisywała takich dokumentów tylko czynił to Prezes Zarządu strony pozwanej, jak również powódka podnosiła, zarzucała, że nie posiada w tym zakresie stosownego pisemnego upoważnienia, które faktycznie nie zostało jej udzielone.

dowód: zeznania świadka A. A. k. 65 odwr. – 66, przesłuchanie powódki D. M. k. 73 – 74.

W okresie od dnia 22 października 2020 r. do dnia 23 października 2020 r. powódka odbyła szkolenie okresowe z zakresu BHP dla pracodawcy i innych osób kierujących pracownikami w pozwanym zakładzie pracy.

Jednym z tematów tego szkolenia była „organizacja i metodyka szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (z uwzględnieniem metod prowadzenia instruktażu stanowiskowego) oraz kształtowanie bezpiecznych zachowań pracowników w procesach pracy”.

dowód: przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej J. A. k. 74 odwr. – 75 odwr., dokument zamieszczony w aktach osobowych powódki w postaci zaświadczenia o ukończeniu szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy z dnia 23 października 2020 r.

Powódka przeprowadzała szkolenia, instruktaże stanowiskowe podległych jej pracowników i m.in. taki instruktaż przeprowadziła w dniu 2 listopada 2020 r. w stosunku do pracownika J. K. na stanowisku pracy ładowacza nieczystości stałych.

dowód: przesłuchanie stron k. 73 – 75 odwr., karta szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy dot. pracownika J. K. k. – 25.

W dniu 13 maja 2021 r. w pozwanym zakładzie pracy odbyło się spotkanie z udziałem powódki D. M., Prezesa Zarządu pozwanej spółki – (...) i prawnika strony pozwanej – adwokata Ł. B..

Na tym spotkaniu pozwany pracodawca przedstawił powódce sporządzony na piśmie zakres obowiązków i odpowiedzialności powódki na zajmowanym przez nią stanowisku pracy p.o. Kierownika (...).

Zakres ten m.in. przewidywał, że powódka ponosi służbową odpowiedzialność za:

- sporządzanie oraz zatwierdzanie własnym podpisem wszelkiej dokumentacji związanej z realizacją zadań wydziału, a w szczególności takiej jak harmonogramy, sprawozdania, korespondencja, rejestry, ewidencja, inwentaryzacja, faktury;

- przeszkolenie podległych pracowników na powierzonym stanowisku pracy.

Ponadto zgodnie z powołanym jak wyżej dokumentem kierownik wydziału został zobowiązany m.in. do sprawowania nadzoru i kontroli nad przestrzeganiem zasad i przepisów bhp oraz przepisów przeciwpożarowych przez podległych pracowników, a także do określania, wnioskowania, realizowania osobiście lub nadzorowania zaopatrzenia i zakupu sprzętu oraz odzieży ochronnej, środków czystości, wyposażenia, narzędzi, części zamiennych itp. na potrzeby wydziału i podległych pracowników.

Pozwany pracodawca stworzył powódce możliwość zapoznania się z tym dokumentem w odrębnym pomieszczeniu na terenie zakładu pracy.

Powódka prosiła o dodatkowy czas do namysłu, na co pozwany nie wyraził zgody.

Ostatecznie powódka odmówiła podpisania i przyjęcia tak przedstawionego jej pisemnego zakresu obowiązków, czynności i odpowiedzialności na zajmowanym kierowniczym stanowisku pracy.

dowód: przesłuchanie stron k. 73 – 75 odwr., dokument zamieszczony w aktach osobowych powódki w postaci pisemnego zakresu obowiązków i odpowiedzialności Kierownika (...).

W dniu 17 maja 2021 r. około godziny 7:15 pracownicy strony pozwanej – kierowca I. W. i ładowacze nieczystości stałych M. S. oraz T. W. – otrzymali od powódki ustne polecenie w zakresie rozpoczęcia pracy związanej z obsługą samochodu specjalistycznego – śmieciarki marki M. (...) nr rejestracyjny (...).

Pojazd ten został kilka dni wcześniej przywieziony do pozwanego zakładu pracy w zastępstwie za inny samochód, który uległ awarii.

Wyżej wskazani pracownicy pierwszy raz mieli pracować z wykorzystaniem pojazdu tej marki i w związku z tym ładowacze nieczystości stałych nie posiadali pełnej wiedzy odnośnie jego obsługi technicznej.

Posiadali natomiast szkolenie, instruktaż ogólny i stanowiskowy na stanowisku pracy ładowacza nieczystości stałych.

W tej sytuacji pracownicy zgłosili ten fakt Prezesowi Zarządu pozwanej spółki, który zorganizował im w trybie pilnym taki instruktaż z obsługi tegoż samochodu w ten sposób, że skontaktował się telefonicznie z dostawcą pojazdu, który przy pomocy funkcji głośnomówiącej w telefonie komórkowym udzielił pracownikom niezbędnych instrukcji i informacji.

Kilka dni wcześniej Prezes Zarządu strony pozwanej poinformował powódkę, że taki zastępczy pojazd o nowej zabudowie zostanie sprowadzony do zakładu pracy i będzie zachodziła potrzeba przeszkolenia pracowników z jego obsługi.

dowód: zeznania świadków I. W. k. 66 – 66 odwr., M. S. k. 66 odwr. – 67 odwr., T. W. k. 67 odwr. – 68, przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej J. A. k. 74 odwr. – 75 odwr., karty szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników T. W. i M. S. k. 26 i 27, notatki sporządzone przez pracowników T. W. i M. S. k. 28 i 29.

Pismem z dnia 25 maja 2021 r., doręczonym powódce w tym samym dniu, pozwany pracodawca, reprezentowany przez Prezesa Zarządu spółki J. A., złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu łączącej strony bezterminowej umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć z dniem 30 czerwca 2021 r.

W piśmie tym strona pozwana wskazała, iż przyczynami uzasadniającymi wypowiedzenie powódce umowy o pracę są:

„ - dokonana przez Panią w dniu 14 maja 2021 r. odmowa przyjęcia i podpisania zakresu obowiązków i odpowiedzialności kierownika wydziału zgodnych z zawartą umową o pracę;

- wydanie w dniu 17 maja 2021 r. polecenia pracownikom Spółki – (...) i T. W., w postaci nakazania rozpoczęcia pracy przy obsłudze samochodu specjalistycznego – śmieciarki M. (...) nr rejestracyjny (...), pomimo braku ich przeszkolenia w zakresie obsługi tego pojazdu, co naraziło ich na ryzyko zagrożenia życia i zdrowia;

- niełojalna postawa wobec Pracodawcy wyrażająca się poprzez odmowę wykonywania wydawanych ustnie poleceń służbowych, w tym przede wszystkim w zakresie podpisywania dokumentów księgowych przygotowanych w (...)”.

dowód: dokument zamieszczony w aktach osobowych powódki w postaci pisma pozwanego pracodawcy z dnia 25 maja 2021 r. zawierającego oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Sąd zważył:

Powództwo, w ocenie sądu pierwszej instancji, jawi się jako bezzasadne i dlatego też podlegało oddaleniu w całości.

Na wstępie niniejszych rozważań wskazać należy, iż jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 kwietnia 1997 r., I PKN 77/97, OSNP 1998/3/75, odmowa przyjęcia i podpisania przez pracownika zakresu czynności ustalonego zgodnie z umową o pracę może stanowić uzasadnioną przyczynę jej wypowiedzenia.

Ponadto w judykaturze sądowej za utrwalone należy uznać już poglądy, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania.

Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości.

Przy rozstrzygnięciu o zasadności wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi zajmującemu stanowisko kierownicze, należy stosować ostrzejsze kryteria oceny jego pracy.

Ponadto pracodawca może wskazać w kierowanym do pracownika oświadczeniu kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, a wypowiedzenie to jest uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., jeżeli jedna z tych przyczyn okaże się prawdziwa.

Z punktu widzenia oceny zasadności wypowiedzenia istotne jest, aby choć jedna ze wskazanych przyczyn usprawiedliwiała wypowiedzenie.

Zawsze bowiem decydujące znaczenie ma to, czy podana przez pracodawcę w oświadczeniu przyczyna/przyczyny usprawiedliwiają wypowiedzenie.

W przypadku wielości wskazanych przyczyn należy je ocenić łącznie, jeżeli żadna z nich samodzielnie nie uzasadnia wypowiedzenia, ale razem je uzasadniają.

Nie wyklucza to przypadku, że już tylko jedna albo kilka z wielu przyczyn mogą stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, jeżeli w toku postępowania sądowego okazałoby się, że przyczyny te były zasadne, a więc doniosłe, prawdziwe, o właściwym ciężarze gatunkowym, rzeczywiste, konkretne i udowodnione (por. przykładowo: - postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 28 stycznia 2021 r., I PSK 23/21, LEX nr 3113239, - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2016 r., I PK 155/15, OSNP 2017/12/160, - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2016 r., III PK 54/15, LEX nr 2038975, - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 października 2015 r., II PK 265/14, LEX nr 1827131).

Transponując zaprezentowane jak wyżej poglądy prawne na grunt rozpatrywanej sprawy sąd pracy uznał, że pozwany pracodawca w sposób zgodny z prawem rozwiązał z powódką bezterminową umowę o pracę z zachowaniem okresu

wypowiedzenia, tj. w trybie przewidzianym w art. 30 § 1 pkt 2 k.p., albowiem wskazana przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu przyczyna wypowiedzenia w postaci odmowy przyjęcia i podpisania przez powódkę w dniu 13 maja 2021 r. (omyłkowo podano datę 14 maja 2021 r.) zakresu obowiązków i odpowiedzialności na zajmowanym kierowniczym stanowisku pracy, posiada walor przyczyny rzeczywistej, prawdziwej, konkretnej i na tyle istotnej oraz ważkiej, że samodzielnie stanowi o uzasadnionym i usprawiedliwionym rozwiązaniu łączącego strony stosunku pracy w tym trybie prawnym.

Sąd meriti stoi na stanowisku, że przedstawiony powódce w dniu 13 maja 2021 r. pisemny zakres obowiązków, czynności i odpowiedzialności na zajmowanym przez powódkę stanowisku pracy p.o. Kierownika (...) jest zgodny z treścią łączącej strony umowy o pracę oraz z powszechnie obowiązującymi przepisami z zakresu prawa pracy.

W tym aspekcie sprawy podnieść przede wszystkim należy, iż fakt, że pozwany pracodawca nie przedstawił powódce we wcześniejszym okresie jej zatrudnienia pisemnego zakresu czynności nie świadczy z oczywistych względów, że powódka nie miała określonych obowiązków pracowniczych na powierzonym jest istotnym, kierowniczym stanowisku pracy.

Powódka bowiem akceptując warunki jej zatrudnienia uzgodnione w treści zawartej między stronami bezterminowej umowy o pracę w rzeczywistości bowiem przyjęła do realizacji obowiązki pracownicze związane z powierzonym jej stanowiskiem pracy i faktycznie obowiązki te wykonywała, pobierając z tego tytułu ustalone wynagrodzenie za pracę.

Choć niewątpliwie na pewno pożądana byłaby sytuacja, aby obowiązki i czynności z tego tytułu zostały ustalone w sposób jednoznaczny w formie pisemnej już w chwili podjęcia pracy przez powódkę na rzecz strony pozwanej, to jednak sąd meriti zaaprobował argumentację i wyjaśnienia pozwanego, że wobec rodzących się na tym tle nieporozumień i wątpliwości pracodawca podjął decyzję o stanowczym ustaleniu tychże obowiązków w formie pisemnej, które w swojej zasadniczej części nie odbiegały do tych, które dotychczas powódka realizowała w pozwanym zakładzie pracy i które były tym samym zgodne z łączącą strony umową o pracę.

I tak odnosząc się do zarzutów formułowanych w tym kontekście przez powódkę wskazać należy, że pozwany pracodawca miał prawo i podstawy do zobowiązania powódki do sporządzania oraz zatwierdzania własnym podpisem wszelkiej dokumentacji związanej z realizacją zadań kierowanego przez nią wydziału, w tym także generowanych w tym wydziale dokumentów w postaci faktur, a także do zajmowania się w porozumieniu z pracodawcą i nadzorowania zaopatrzenia podległych jej pracowników w odzież ochronną, środki czystości, sprzęt i narzędzia niezbędne do wykonywania powierzonych zadań.

Obowiązki takie są bowiem immanentnie związane z zajmowanym przez powódkę kierowniczym stanowiskiem pracy i pozwalają na prawidłowe oraz właściwe realizowanie zadań nałożonych na prowadzony przez powódkę wydział.

W tym miejscu wymaga dodatkowo zaakcentowania, że zgodnie z art. 100 § 1 k.p. 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.

Podobnie należy także ocenić nałożony na powódkę w treści w/w pisemnego dokumentu obowiązek „przeszkolenia podległych pracowników na powierzonym stanowisku pracy”.

Działanie strony pozwanej w tym przedmiocie znajduje swoją szczegółową podstawę prawną w przepisie § 11 ust. 5 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2004 r. nr 180, poz. 1860 ze zm.), która to regulacja normatywna przewiduje, że instruktą stanowiskowy przeprowadza wyznaczona przez pracodawcę osoba kierująca pracownikami lub pracodawca, jeżeli osoby te posiadają odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie zawodowe oraz są przeszkolone w zakresie metod prowadzenia instruktą stanowiskowego.

W oparciu o ten szczegółowy przepis prawny pozwany pracodawca mógł zatem powierzyć powódce przeprowadzanie instruktażu stanowiskowego, szkolenie podległych pracowników.

Nie można także stracić z pola widzenia, że jak wynika z zamieszczonego w aktach osobowych powódki zaświadczenia z dnia 23 października 2020 r. powódka została przeszkolona m.in. w zakresie metod prowadzenia instruktażu stanowiskowego i takie szkolenia, instruktaże faktycznie już wcześniej przeprowadzała, co potwierdza dołączona do akt niniejszej sprawy karta szkoleniowa pracownika J. K. i co też powódka sama przyznała podczas jej przesłuchania w charakterze strony na rozprawie sądowej w dniu 5 października 2021 r.

Obecnie zatem, zdaniem sądu orzekającego, powódka bezpodstawnie kontestuje nałożenie na nią przez pozwanego pracodawcę w powołanym jak wyżej pisemnym dokumencie w sposób wyraźny i jednoznaczny tegoż obowiązku pracowniczego, związanego z piastowanym przez nią kierowniczym stanowiskiem pracy.

Godzi się również zauważyć, iż gdyby nawet powódka nie była do końca pewna swoich umiejętności i kompetencji w tym zakresie, co akcentowała w trakcie przedmiotowego procesu, to jak zeznał przedstawiciel pozwanej spółki (...) nie było żadnych przeszkód odnośnie zorganizowania dla powódki na koszt pracodawcy dodatkowego szkolenia w tej materii i podniesienia jej kwalifikacji kierowniczych.

Wymaga także podkreślenia, że co do zasady to pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz ponosi pełną odpowiedzialność za brak realizacji tego obowiązku prawnego, a ponadto pracodawca oraz osoba kierująca pracownikami są obowiązani znać, w zakresie niezbędnym do wykonywania ciężących na nich obowiązków, przepisy o ochronie pracy, w tym przepisy oraz zasady bezpieczeństwa i higieny pracy (zob. art. 15 k.p. oraz art. 207 § 1 i 3 k.p.).

W ocenie sądu, nałożony na powódkę w/w obowiązek należy również tak tłumaczyć i interpretować, że powódka jako p.o. kierownika wydziału była odpowiedzialna za dopilnowanie, nadzorowanie, aby podlegli jej pracownicy posiadali aktualne wszystkie niezbędne szkolenia, instruktaże w celu prawidłowego i bezpiecznego wykonywania powierzonych im pracy, w tym także szkolenia do przeprowadzenia których uprawnienia posiadały inne osoby i których powódka osobiście nie realizowała.

Tak sprecyzowany i jednoznacznie dookreślony pisemny zakres obowiązków powódki niewątpliwie zostałyby przyjęty do stosowania w dacie zapoznania się z tym dokumentem przez powódkę i jego zaakceptowaniem, co też powódka powinna potwierdzić złożeniem podpisu pod dokumentem i opatrzeniem go pewną, rzeczywistą datą.

Z tą też chwilą dokument ten zyskałby walor prawny i zostałby przyjęty do stosowania, pozwalając jednocześnie na rozwianie wszelkich ewentualnych, rodzących się w odczuciu powódki wątpliwości co do jej zakresu obowiązków, czynności i odpowiedzialności.

Zdaniem sądu pracy, powódka dysponowała również czasem niezbędnym do zapoznania się z tym dokumentem i przeprowadzenia jego analizy, skoro dokument ten został jej przedstawiony w obecności prawnika i przedstawiciela strony pozwanej w dniu 13 maja 2021 r., zaś swoje ostateczne stanowisko w tej kwestii mogła przecież wyrazić i ewentualnie zmodyfikować, aż do dnia złożenia jej przez pracodawcę pisemnego oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, co nastąpiło w dniu 25 maja 2021 r.

Skoro powódka konsekwentnie odmówiła przyjęcia i zaakceptowania ustalonego na piśmie zakresu obowiązków zgodnego z treścią łączącej ją umowy o pracę, a także adekwatnego do zajmowanego przez powódkę kierowniczego stanowiska pracy, to fakt ten stanowił uzasadnioną i usprawiedliwioną podstawę do rozwiązania z nią stosunku pracy w normalnym, zwyczajnym trybie kodeksowym, tj. z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

W tej sytuacji jako uprawniona jawi się bowiem konstatacja, że powódka takim postępowaniem nie wyraziła w istocie woli dalszego kontynuowania stosunku pracy i realizowania powierzonych jej obowiązków pracowniczych, co też w

konsekwencji implikowało powstanie po stronie pracodawcy prawa do wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Łączący strony stosunek pracy nie mógł być bowiem w tym przypadku nadal realizowany.

Wobec powyższego wskazana jak wyżej w oświadczeniu pracodawcy z dnia 25 maja 2021 r. przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę stanowiła uzasadnioną i samodzielną podstawę rozwiązania w tym trybie stosunku pracy, a zatem roszczenie odszkodowawcze powódki oparte na przepisie art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 47¹ k.p. jako bezzasadne podlegało oddaleniu w całości.

W tak ustalonym stanie faktycznym sprawy, gdyby nawet czysto teoretycznie uznać, że pozostałe podane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie mogły uzasadniać rozwiązania umowy o pracę, to i tak zgłoszone powództwo, w świetle przytoczonej powyżej argumentacji, nie mogło być uwzględnione.

W kontekście powołanej w oświadczeniu drugiej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, tj. dotyczącej zdarzenia z dnia 17 maja 2021 r. w miejscu pracy, należy podzielić stanowisko powódki, że wskazani tam pracownicy posiadali aktualne szkolenia, instruktaże stanowiskowe jako ładowacze nieczystości stałych, nie byli natomiast poinstruowani odnośnie obsługi technicznej tego konkretnego, zastępczego pojazdu o nieco innej zabudowie.

Bez wątplenia powódka nie posiadała kwalifikacji i przygotowania, aby takie przeszkolenie, instruktaż techniczny osobiście im przeprowadzić.

Nie mniej jednak nie było to istotą zarzutu stawianego powódce w tym przedmiocie, jak wyjaśniła strona pozwana, lecz to, że powódka jako bezpośrednia przełożona tych pracowników nie zorganizowała im takiego instruktażu i pomimo jego braku skierowała ich do pracy, co stanowiło realne zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników.

Powódka nie rozpoznała zatem w sposób należyty realnych zagrożeń, które wówczas pojawiły się w zakładzie pracy i nie podjęła w tym zakresie żadnych efektywnych działań.

Odnośnie natomiast trzeciej wskazanej przez pracodawcę w oświadczeniu z dnia 25 maja 2021 r. przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, to w ocenie sądu, można w tej mierze zaakceptować stanowisko powódki, że pozwany pracodawca nie udzielił jej pisemnego, stosowanego upoważnienia do podpisywania dokumentów księgowych przygotowywanych w kierowanym przez nią wydziale, w tym w szczególności faktur.

Nie mniej jednak pisemny zakres czynności przedstawiony powódce w dniu 13 maja 2021 r. wyraźnie już taki obowiązek na powódkę nakładał i tym samym było to swego rodzaju umocowanie, upoważnienie do dokonywania tego rodzaju czynności w imieniu pracodawcy, a niezależnie od tego, co wyeksponowano już powyżej, pierwsza przyczyna wypowiedzenia stanowiła już samodzielną i uzasadnioną podstawę do rozwiązania łączącego strony stosunku pracy w tym trybie.

Biorąc natomiast pod rozwagę trudną sytuację życiową i materialną powódki, tj. utratę przez powódkę pracy, wychowywanie czwórki dzieci i doznany przez nią rozstrój zdrowia, sąd doszedł do przekonania, że w niniejszej sprawie zaistniał szczególnie uzasadniony wypadek, o jakim mowa w art. 102 k.p.c., a w konsekwencji na podstawie tego przepisu nie obciążył powódki obowiązkiem zwrotu kosztów procesu poniesionych przez pozwanego pracodawcę.

Reasumując, mając to wszystko na względzie, sąd pierwszej instancji orzekł jak w sentencji wyroku.