

Sygn. akt IV P 97/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 września 2018 r.

**Sąd Rejonowy w Sanoku – Wydział IV Pracy** w składzie:

Przewodniczący: SSR Elżbieta Domańska

Ławnicy: G. J., A. R.

Protokolant: sekr. sądowy Anna Wójcik

po rozpoznaniu w dniu 20 września 2018 r. w Sanoku

sprawy z powództwa B. M. PESEL (...);

przeciwko pozwanemu Centrum Usług (...) w W.  
KRS (...);

o odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa;

I. o d d a l a powództwo;

II. z a s ą d z a o d powódki B. M. na rzecz pozwanego Centrum Usług (...) w W. kwotę 180 zł. (słownie: sto osiemdziesiąt złotych) tytułem kosztów procesu;

Sygn. akt IV P 97/17

## UZASADNIENIE

wyroku z dnia 27 września 2018 r.

Powódka B. M. w pierwotnym żądaniu pozwu z dnia 3.11.2017 r., skierowanym przeciwko pozwanemu pracodawcy Centrum Usług (...) z siedzibą w W., domagała się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia jej umowy o pracę, doręczonego w dniu 19.10.2017 r., przeprowadzenia rozprawy pod jej nieobecność oraz zasądzenia od pozwanego zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że była zatrudniona u pozwanego ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 11.10.1997 r., od 2003 r. na stanowisku „Kierownika D. Marketingu, Administracji i (...) MSWiA (...) w P.". Według niej dotychczasowa, wieloletnia współpraca układała się poprawnie. Nigdy wobec niej nie były prowadzone żadne postępowania dyscyplinarne, nie nakładano na nią kar porządkowych. Wszelkie wątpliwości co do zasadności oraz intencji jej działań były z pracodawcą wyjaśniane na bieżąco w drodze rozmów osobistych, telefonicznych, korespondencji listownej lub mailowej. Również w okresie bezpośrednio poprzedzającym wypowiedzenie nic nie uległo zmianie. Pracowała na swoim stanowisku w sposób rzetelny i prawidłowy. Nikt nie zgłaszał do niej pretensji czy uwag, dlatego wręczenie wypowiedzenia było dla niej zaskoczeniem.

W dalszej części uzasadnienia pozwu powódka odniosła się do zarzutów zawartych w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z 19.10.2017 r. Zaprzeczyła aby kiedykolwiek zaniechała czynności zmierzających do odpowiedniego zabezpieczenia oraz dbałości o mienie pozwanego. Według niej pozwany jako zarządca i właściciel kompleksu – Ośrodka (...) w P. nie był w stanie codziennie nadzorować czynności podejmowanych w tym ośrodku, a wszelkie zarzuty w tej kwestii oparte są jedynie na krótkoterminowych wizytacjach Dyrektora Centrum Usług (...),

kilka razy w roku. Urzędujący od 10.07.2017 r. nowy Dyrektor nie zapoznał się wcześniej z budynkiem ośrodka ani terenami do niego przyległymi, przez co nie zdawał sobie sprawy ze stanu tych nieruchomości, jakości ich wyposażenia. Powódka podniosła, że w czasie wizyty dyrektora we wrześniu 2017 r. wskazywała mu, iż zgłaszała od wielu lat potrzebę dokonania remontu oraz że zwracała się o przekazanie na to odpowiednich środków. Wyjaśniła, że dopiero od września 2017 r. dyrektor rozszerzył jej uprawnienia do zlecania i wykonywania prac i dokonywania zakupów, już bez jego dotychczasowej zgody, jednakże nie zdążyła dokonać żadnych modernizacji w związku z otrzymanym wypowiedzeniem. Wszelkie uszkodzenia, zużycie, stan nieruchomości oraz ruchomości Ośrodka wg niej wynikał wyłącznie z braku dysponowania przez nią odpowiednimi środkami. Podniosła również, że wskutek decyzji Dyrektora w dniu 17.08.2017 r. zmuszona została do zwrotu samochodu służbowego, co utrudniło jej wykonywanie obowiązków.

Powódka odniosła się także do zarzutu pozwanego, dotyczącego działania przez nią na jego szkodę poprzez brak świadczenia usług hotelowo-turystycznych w okresie zimowym wyjaśniając jednocześnie, iż ośrodek (...) jest obiektem sezonowym, świadczącym te usługi w okresie od maja do października. W pozostałym okresie jest on zamknięty, pracownicy – poza zatrudnionymi na umowę o pracę – są zwalniani, budynek ośrodka nie jest ogrzewany i brak jest personelu do przyjmowania gości. Jedynie wyjątkowo, w przypadku opłacalności, otwiera się ten ośrodek czasowo dla większej liczby gości. Z uwagi na zbyt duże koszty ogrzania budynku i konieczność krótkoterminowego zatrudnienia personelu, w I kwartale 2017 r. nie przyjęto kilkusobowej grupy. Powódka nie chciała wówczas narażać pozwanego na straty finansowe oraz siebie na zarzuty niegospodarności. Przyznała, że 29.03.2017 r. ówczesny Dyrektor wezwał ją do złożenia wyjaśnień co do jej działania i podejmowanych decyzji, na co odpowiedziała obszernie wskazując pobudki jakimi się kierowała i przedstawiła szczegółowe wycieczki kosztów utrzymania, ogrzania oraz obsługi budynku w stosunku do przychodów. Według niej, sytuacja została wyjaśniona i nie powinna stanowić przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Nie traktowała korespondencji w tej sprawie jako „działań dyscyplinujących”.

Powódka całkowicie nie zgadzała się z postawionymi jej zarzutami „braku staranności” czy „braku inicjatywy i zaangażowania”, albowiem od chwili zatrudnienia pracowała z pełnym zaangażowaniem, oddaniem i lojalnością. Prowadzony przez nią ośrodek uzyskiwał ustalone przez pozwanego poziomy przychodów, które były na tyle wysokie, że regularnie przekraczała wskaźniki premiowe. Podniosła, że celem uzupełnienia braków kadrowych wykonywała w ośrodku wszelkie inne prace – intendenta, zaopatrzeniowca, magazyniera, sprzątaczkę - będące w zakresie nieobecnych, zwolnionych przez pozwanego pracowników.

Jako pozbawione uzasadnienia oceniła powódka ponadto twierdzenia o „utracie zaufania” do jej osoby. Gdyby tak bowiem było, nie upoważniono by jej do samodzielnego działania jako pełnomocnika pozwanego do sprawy związanej ze sporządzeniem i podpisaniem umowy o ustanowienie służebności gruntowej obciążającej nieruchomości pozwanego.

Odnośnie zarzutu „niewykonania poleceń Dyrektora (...) w wyznaczonym terminie”, w tym nieprzedstawienia przez nią żądanej wyceny planowanego remontu łazienek, podniosła, że takie zlecenie otrzymała dopiero w sierpniu 2017 r. Wyjaśniła, że w lipcu 2017 r. uczestniczyła w zorganizowanej przez pozwanego odprawie kierowników ośrodków, w czasie której prowadzone były wyłącznie ogólne rozmowy o konieczności przeprowadzenia w ośrodku (...) w P. niezbędnych prac remontowych oraz że nie doszło wówczas do podjęcia żadnych wiążących decyzji, chociażby dotyczących zakresu prac. Przyznała, że w sierpniu 2017 r. Dyrektor zlecił jej przedstawienie wyceny wykonania remontu dotyczącego łazienek i wyjaśniła, że podjęła czynności zmierzające do znalezienia osób zainteresowanych wykonaniem tego zlecenia. Z uwagi jednakże na specyfikę budynku oraz okres wakacyjny, osoby zainteresowane zleceniem zgłosiły się do niej dopiero we wrześniu i dokonano wówczas oględzin budynku, o czym pozwany został powiadomiony. Kilka dni potem otrzymała od Dyrektora telefoniczne polecenie rozszerzenia zleconej wyceny i objęcia nią kosztów remontu wszystkich łazienek w budynku. Nie zlecono jej wówczas poszukiwania innego wykonawcy, nie ponaglano jej. Nie kwestionowała, że do dnia wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę nie przesłała Dyrekcji żądanej wyceny.

Co do zarzutu jej nieusprawiedliwionej nieobecności, to powódka podniosła, że takie zdarzenie nigdy nie miało miejsca. Przyznała, że 8.10.2017 r. spóźniła się do pracy, jednakże było ono spowodowane chorobą dziecka, które

samodzielnie wychowuje. Wyjaśniła, że telefonicznie powiadomiła pracodawcę o konieczności późniejszego stawienia się w pracy tego dnia.

Konkludując powódka podniosła, że w jej ocenie zarzuty wskazane przez pozwanego w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę nie mają odzwierciedlenia w rzeczywistości. Mają charakter pozornych i nieistotnych powodów rozwiązania stosunku pracy. (k. 2-8)

W piśmie procesowym z 20.02.2018 r. B. M. zmodyfikowała swoje powództwo, domagając się przywrócenia do pracy na poprzednio zajmowanym stanowisku z zachowaniem dotychczasowych warunków pracy i płacy (k. 105-108), zaś ostatecznie w piśmie procesowym z dnia 19.09.2018 r. wniosła o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania za niesłuszne zwolnienie z pracy w wysokości równowartości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę jakie otrzymywała w dniu rozwiązania z nią stosunku pracy (k. 228)

W odpowiedzi na pozew z dnia 4.12.2017 r. (k. 23-29) pozwany pracodawca - Centrum Usług (...) w W. - wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Żądanie powódki zawarte w pozwie pozwany uznał za całkowicie bezzasadne. W jego ocenie w wypowiedzeniu umowy o pracę wskazał bowiem konkretnie jakie okoliczności legły u podstaw decyzji o rozwiązaniu z nią umowy o pracę (w tym konkretne sytuacje z jej udziałem, przesądzające o utracie zaufania do niej). Podniósł, iż jej zarzuty jakoby nikt nie zgłaszał zastrzeżeń do jej pracy w okresie poprzedzającym jej zwolnienie, nie są prawdziwe. Wskazał, że nie wywiązywała się ona należycie ze swoich obowiązków pracowniczych, dlatego była wzywana do złożenia wyjaśnień zaistniałych nieprawidłowości oraz obniżano jej premię uznaniową, co miało zmotywować ją do większego zaangażowania w wykonywaną pracę, co nie nastąpiło. Pozwany wskazał na wiele przykładów dotyczących nieprawidłowego działania powódki, za które była upominana: za brak rejestracji w T. i B.com, brak bieżącej fiskalizacji sprzedaży w ramach KW Hotel oraz brak realizacji poleceń w zakresie zakupów dla zarządzanego przez nią ośrodka m.in. firan i zasłon. Za powyższe uchybienia w dniu 11.07.2016 r. zmniejszono jej premię. Pozwany wskazał, że 21.07.2016 r. powódka została wezwana do przedstawienia planu naprawczego w związku ze stratą ośrodka, na co odpowiedziała pismem z 27.07.2016 r., stanowiącym plan naprawczy składający się z 4 punktów, w którym próżno szukać treści oczekiwanych w tego typu dokumentach. Ponadto pozwany wskazał, że w dniu 30.08.2016 r. po raz kolejny wzywano ją do wyjaśnień w związku z nieprawidłowościami w działalności zarządzanej przez nią jednostki – usunięcia rezerwacji. Powódka tłumaczyła powyższe problemami z wdrożeniem programu KW Hotel, z którym i tak zwlekała, za co w połowie lipca 2017 r. została jej obniżona premia. W dniu 8.09.2017 r. była ponadto wzywana do wyjaśnień w zakresie stosowania przepisów przeciwpożarowych w zarządzanym ośrodku, jednakże na wezwanie to nie odpowiedziała.

Ponieważ brak obłożenia ośrodka w szczycie sezonu zimowego na przełomie stycznia i lutego zaniepokoił ówczesnego p.o. Dyrektora Centrum Usług (...), ten zlecił agencji detektywistycznej przeprowadzenie czynności mających na celu ocenę działalności ośrodka. Jeszcze przed uzyskaniem raportu z w/w czynności, organ założycielski pozwanego – Komenda Główna Policji w dniu 20.02.2017 r. – wezwał pozwanego do złożenia wyjaśnień, dlaczego ośrodek ten nie działa w sezonie zimowym pomimo iż jest obiektem całorocznym. Jak podał pozwany, sprawozdanie z czynności detektywistycznych z 20.03.2017 r. potwierdziło, że powódka działa bezpośrednio na jego szkodę, w szczególności poprzez odmawianie świadczenia usług osobom zainteresowanym pomimo braku obłożenia oraz zamknięcie ośrodka bez wiedzy i zgody przełożonego. W związku z powyższym powódka została wezwana do złożenia wyjaśnień pismem z dnia 29.03.2017 r., jednakże tego nie uczyniła.

Pozwany podniósł, że pomimo szeregu działań dyscyplinujących, danej szansy na poprawę, powódka nie zmieniła swojego postępowania. Nadal nie wykonywała poleceń przełożonego (w lipcu 2017 r. polecono jej przesłanie wyceny remontów łazienek, czego nie uczyniła), nie wykazywała inicjatywy i zaangażowania w powierzone obowiązki, w szczególności w sprzedaż usług oraz obsługę klienta. Wizytacja prowadzonego przez nią ośrodka w dniu 11.09.2017 r. wykazała, że jest on zaniedbany, a powódka lekceważy obowiązki służbowe. Ponadto pozwany wskazał, iż słuszość

jego decyzji o zwolnieniu powódki potwierdza niezadowolenie z obsługi w kierowanym przez nią ośrodku, ponieważ otrzymali skargi i reklamacje od klientów.

Za nieprawdziwe uznał pozwany twierdzenia powódki o sezonowości (...) w P. oraz o braku personelu do obsługi klientów, ponieważ ośrodek jest całoroczny, a zatrudnionych jest w nim na stałe 8 osób. Odnosił się on również do odebrania jej samochodu służbowego w sierpniu 2017 r., który został przekazany do innej jednostki organizacyjnej - L. – B., ponieważ powódka z niego praktycznie nie korzystała, zaś tam brakowało pojazdu.

Co do kwestii stanu ośrodka i potrzeby jego remontu to pozwany zarzucił powódce, iż uchylała się uporczywie od podjęcia jakichkolwiek działań mających na celu wykonanie remontów.

Pozwany wskazał, że na przełomie sierpnia i września 2017 r. zgłosiła się do niego grupa około 100 osób zainteresowana zorganizowaniem imprezy sylwestrowo-noworocznej w P., jednakże powódka zaniechała jakichkolwiek działań mających na celu jej zorganizowanie.

W ocenie pracodawcy powódka od dłuższego czasu (co najmniej od połowy 2016 r.) zaniedbywała swoje obowiązki, za co była pisemnie upominana. Ponieważ upomnienia te pomimo deklaracji nie przynosiły skutku, a kierowany przez nią ośrodek przynosił straty, podjął on decyzję o jej zwolnieniu. Ignorowała przełożonego i wydawane przez niego zalecenia, zaniedbywała zarządzany obiekt i ignorowała gości.

Swoje stanowisko w sprawie pozwany podtrzymywał w toku całego postępowania. (k. 233)

#### Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka B. M. była zatrudniona początkowo od dnia 26.06.1996 r., na czas określony do dnia 10.10.1997 r. na stanowisku kalkulatora żywienia, zaś następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 11.10.1997 r. w Ośrodku (...) w P.. W trakcie zatrudnienia powódka kilkakrotnie awansowała, najpierw na stanowisko kasjera a następnie od 1.01.2003 r. na stanowisko kierownika działu marketingu, administracji i zaopatrzenia. Od 1.04.2011 r. do 30.06.2011 r. pełniła obowiązki Kierownika Ośrodka (...) w P., zaś od 1 lipca 2011 r. awansowała na stanowisko kierownika placówki Centrum Usług (...) pod nazwą Ośrodek (...) w P. (dalej: (...)), funkcjonującej na bazie obiektu zlikwidowanego w 2010 r. zakładu budżetowego Ośrodek (...) MSWiA (...). Z tytułu zatrudnienia od 14.10.2016 r. powódka otrzymywała od pozwanego wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 4.560,00 zł brutto oraz premię uznaniową od 0% do 25%, tj. od 0,00 zł do 1140,00 zł brutto. Do jej głównych zadań należał dobór i kierowanie pracą podległych pracowników, organizowanie zaopatrzenia ośrodka w niezbędne środki do prowadzenia działalności oraz zapewnienie prawidłowego wypoczynku dla gości hotelowych.

Powódka posiada wyższe wykształcenie. W dniu 19.09.2009 r. uzyskała tytuł magistra zarządzania w Akademii (...) w Ł., wcześniej zaś tytuł licencjata na kierunku ekonomia w zakresie hotelarstwa w (...) Szkole Wyższej im. Bł. (...). W. F. w J.. Posiada także zawód technika technologii żywienia w specjalności – dietetyka, uzyskany w Medycznym Studium Zawodowym im. (...). A. S. w K..

(dowody: zawarte w aktach osobowych powódki: umowa o pracę z 26.06.1996 r. – k. 1; umowa o pracę z 11.10.1997 r. – k. 5; oświadczenie powódki z 3.04.2000 r. – k. 9; pismo z 10.01.2003 r. - awans służbowy – k. 12; aneks do umowy o pracę z 1.04.2011 r. – k. 34; aneks do umowy o pracę z 1.07.2011 r. – k. 38; porozumienie stron z 14.10.2016 r. – k. 69, karta opisu stanowiska – k. 53-54 części B akt osobowych powódki; dyplom ukończenia medycznego studium zawodowego – k. 6; dyplom (...) Szkoły Wyższej im. Bł. (...). W. F. w J. – k. 3; dyplom Akademii (...) w Ł. – k. 2 części A akt osobowych powódki; przesłuchanie powódki – k. 229)

Do 2016 r. wieloletnia współpraca stron układała się poprawnie. Wobec powódki nie były prowadzone żadne postępowania dyscyplinarne ani nie nakładano na nią kar porządkowych. Pojawiające się problemy i wątpliwości dotyczące działań podejmowanych przez nią były wyjaśniane z dyrekcją pozwanego Centrum Usług (...) w W.

na bieżąco w drodze rozmów osobistych, telefonicznych a także w drodze wymiany korespondencji listowej lub mailowej.

Ośrodek (...), którego prowadzenie powierzono powódce z dniem 1 lipca 2011 r., istnieje od ponad 40 lat. Posiada 200 miejsc noclegowych w 100 dwuosobowych pokojach. Składa się z dwóch połączonych łącznikiem budynków, z których główny stanowi bazę hotelową, zaś drugi zaplecze ze stołówką na parterze oraz salą konferencyjną na piętrze. Przy budynku wydzielony jest teren rekreacyjny z boiskiem do siatkówki i koszykówki oraz altanką do organizowania ognisk. Początkowo ośrodek został powołany jako zakład budżetowy resortu spraw wewnętrznych, jednakże w 2010 r. przekształcony i przejęty przez pozwaną Centrum Usług (...) w W., podlegającą organowi założycielskiemu – Komendzie Głównej Policji.

Jeszcze przez zmianą organu prowadzącego, powódka dała się poznać jako osoba mająca dobre przygotowanie kierunkowe, mocno zaangażowana w pracę i w życie załogi. Starła się na każdym stanowisku, które zajmowała. Przeszła przez wszystkie komórki organizacyjne w strukturze ośrodka. Swoje zadania wykonywała poprawnie. Kierowała także pracą recepcji oraz prowadziła kasę główną. Zawsze prawidłowo się rozliczała. W tym czasie w ośrodku zatrudnionych było 13 osób w żywieniu zbiorowym, w tym 7 kelnerów i 6 kucharek oraz dodatkowo szef kuchni. Ośrodek zatrudniał też 7 pokojowych (na każdym piętrze dwie) oraz 2 konserwatorów, pracownika gospodarczego i 2 kierowców. Ponadto pracował referent ds. zaopatrzenia, główna księgowa, 4 recepcjonistki, zastępca dyrektora i kierownik do spraw marketingu. Ilość zatrudnionych osób była stała przez cały rok. Taka obsada była optymalna do prowadzenia ośrodka, który przyjmował gości początkowo przez cały rok. Z czasem jego działalność została nastawiona jednak na okresy atrakcyjne, tj. wakacje, ferie zimowe, weekendy długie i krótkie. W okresach nieatrakcyjnych - jesienno-zimowych (tzw. okresach martwych) - pozyskiwano grupy na okres 3-4 dni i dłużej. Grupy te liczyły wówczas minimum 40 osób, albowiem dopiero przy takiej liczbie gości opłacalnym było uruchomienie ośrodka. Oprócz turystów i wczasowiczów, ośrodek przyjmował i świadczył usługi dla innych, różnych grup, przyjeżdżających na narady i sympozja. Ówczesne kierownictwo pozyskiwało gości na targach turystycznych krajowych i regionalnych. Gdy w ośrodku nie było frekwencji, trzeba było go zamykać z uwagi na wysokie koszty jego ogrzewania. Do momentu przejścia przez Centrum Usług (...), ośrodek przynosił zyski przy pokrywaniu wszystkich kosztów, w tym również kosztów zatrudnienia całego personelu. Po zmianie organizacyjnej i przejęciu ośrodka przez w/w Centrum w 2010 r., część personelu odeszła z pracy. Zatrudnienie na umowę o pracę zostało jednocześnie przez Centrum Usług (...) ograniczone. Od tej pory stałe zatrudnionych było 7 osób – 2 recepcjonistki, pokojowa, robotnik gospodarczy, starsza księgowa, magazynierka i powódka jako kierownik (...). W okresie zimowym dział kuchni w ogóle nie funkcjonował. Jedynie w sezonie letnim zawierano umowy cywilnoprawne z osobami, które miały świadczyć dodatkową pomoc do obsługi gości oraz do pracy w kuchni. W gestii powódki leżało ustalenie ilości osób potrzebnych do pracy oraz ich znalezienie. Na zatrudnienie tychże dodatkowych osób powódka musiała każdorazowo uzyskać zgodę pracodawcy. Za każdym razem wnioskowała więc do Dyrektora Centrum o zawarcie takich umów dla kelnerów, recepcjonistów i kucharzy, po przeprowadzeniu z nim wcześniejszej telefonicznej rozmowy. Dyrektor zawsze podpisywał takie umowy, działając jako przedstawiciel pozwanego. W ten sposób przygotowane do podpisu umowy były następnie przekazywane powódce, która przedkładała je zleceniobiorcom. Rachunki za wykonane usługi były również zatwierdzane przez Dyrektora Centrum. Występujące przed rozpoczęciem sezonu braki kadrowe powodowały, że powódka zmuszona była przygotowywać ośrodek na przyjęcie gości osobiście go sprzątając, z pomocą zatrudnionego na stałe personelu. Zdarzało się, że do przygotowania ośrodka na przyjęcie gości w sezonie powódka angażowała nawet swoją matkę, która nie otrzymywała z tego tytułu żadnego wynagrodzenia.

W okresie od listopada do kwietnia (...) w P. był zamknięty dla gości. Na drzwiach głównych umieszczano wówczas informację o konieczności dzwonienia dzwonkiem, aby w razie pojawienia się niezapowiedzianych gości, ktoś z personelu wyszedł i udzielił stosownej informacji. Powódka tak jak i inni zatrudnieni na stałe pracownicy, przebywała wówczas w budynku w godzinach pracy. W okresie zimowym budynek ośrodka nie był ogrzewany, utrzymywano w nim temperaturę wynoszącą jedynie 3° C, chroniąc instalacje przed zamarznięciem. Przebywający w nim pracownicy dogrzewali się grzejnikami elektrycznymi. Jedynie sporadycznie w tym okresie zdarzały się pobyty gości. Najczęściej

były to pobyty sylwestrowo-noworoczne z organizacją bankietów jak i szkoleniowe. Wówczas do pomocy w ich organizacji i obsłudze powódka wykorzystywała osoby zatrudnione na umowy cywilnoprawne.

(dowody: wniosek o zawarcie umowy zlecenia – k. 53, umowa zlecenia z 27.03.2017 r. – k. 55-56; rachunek do umowy cywilnoprawnej z 5.06.2017 r. – k. 57; wniosek o zawarcie umowy zlecenia – k. 58; umowa zlecenia z 23.05.2017 r. – k. 59-60, rachunek do umowy zlecenia z 5.06.2017 r. – k. 61; zeznania świadka T. G. – k. 180v.-182; zeznania świadka S. K. – k. 182-183v.; zeznania świadka W. S. – k. 184-184v.; przesłuchanie powódki – k. 229-232v.)

Powódka utrzymywała z Centrum Usług (...) w W. głównie kontakt telefoniczny oraz mailowy, rzadko wymieniała korespondencję przez pocztę. Dwóch pierwszych dyrektorów Centrum w ogóle nie widziało (...), zaś kolejni bywali w nim sporadycznie, zazwyczaj raz lub dwa w roku na jednodniowych wizytach, podczas których powódka wskazywała na stan wyposażenia nadającego się do wymiany, konieczność remontów oraz niezbędnych napraw.

Ponieważ pozwane Centrum Usług (...) zarządza wieloma ośrodkami w Polsce, przyjętą praktyką były coroczne narady pracownicze z udziałem kierowników tychże ośrodków oraz księgowych, w których powódka również uczestniczyła. W trakcie narad analizowano koszty utrzymania ośrodków, prezentowano działania zmierzające do maksymalizacji przychodów, działania inwestycyjno – remontowe, poruszano problemy poszczególnych ośrodków a także szkolono kadrę. Spośród wielu ośrodków zarządzanych przez pozwane Centrum Usług (...) tylko dwa z nich są obiektami sezonowymi - ośrodek w D. oraz ośrodek (...). Poza sezonem kadra ośrodków działających sezonowo jest zmniejszana, zaś kierownicy otrzymują przez ten okres obniżone wynagrodzenie.

(dowody: program Narady Kierowników Centrum Usług (...) oraz księgowych – k. 152-153; zeznania świadka W. S. – k. 184-184v.; zeznania świadka M. B. – k. 216 (minuty 00:01:48-00:10:15); zeznania świadka J. K. – k. 216 (minuty 00:10:39-00:25:41); przesłuchanie powódki – k. 229-232v.; przesłuchanie w charakterze pozwanego A. K. – k. k. 216 (minuty 00:25:48-00:49:09))

Kierownicy wszystkich ośrodków byli zobowiązani do przygotowania planu remontowego na dany rok inwestycyjno – remontowy i to po ich stronie leżała inicjatywa przeprowadzenia remontu w zarządzanych przez nich ośrodkach. Obiekt, w którym mieści się (...) jest w dobrym stanie technicznym, jednakże od dłuższego czasu wymaga przeprowadzenia w nim remontów i doprowadzenia go do zachowania aktualnych standardów, aby był atrakcyjny i przyciągał gości. Przez cały okres, kiedy powódka pełniła funkcję kierownika, zwracała się wielokrotnie do Centrum Usług (...) o zgodę i środki na przeprowadzenie jedynie niewielkich prac remontowych, napraw konserwacyjnych oraz zakupy dla ośrodka. Raz zawnioskowała o budowę szlabanu w celu utworzenia parkingu strzeżonego, co spotkało się z akceptacją pozwanego. M. B. przesłała jej wówczas dane wykonawców, którzy zajmowali się wykonaniem podobnych prac w innych ośrodkach pozwanego. Powódka z tego nie skorzystała i w konsekwencji zamiaru nie zrealizowała. Nie wnioskowała nigdy o przebudowę instalacji wodno-kanalizacyjnej, ani przeprowadzenie gruntownych remontów w budynku jak również innych, dotyczących terenu otaczającego obiekt.

(dowody: notatka służbowa z pobytu w Ośrodku (...) w P. na okoliczność oceny stanu technicznego obiektu z 25.05.2017 r. – k. 146-147; notatka służbowa Dyrektora Centrum Usług (...) z 11.09.2017 r. – k. 78; zeznania świadka M. B. - k. 216 (minuty 00:01:48-00:10:15); zeznania powódki – k. 229-232v.; przesłuchanie w charakterze pozwanego A. K. – k. 216 (minuty 00:25:48-00:49:09))

Na podstawie sporządzanych raportów finansowych, dyrekcja pozwanego Centrum Usług (...) zauważyła, że w okresach zimowych w (...) w P. nie ma żadnych przychodów. Widocznym było także, że cyklicznie od września do marca kontakt z powódką zanikał. Dyrekcja podejrzewała, że ośrodek w okresie zimowym nie funkcjonuje i nie przyjmuje gości. Powódka była więc wzywana do wyjaśnienia tej sytuacji. Każdorazowo tłumaczyła się brakiem zainteresowania gości pobytem w tym okresie. W 2016 r., po kwietniowej naradzie kierowników, otrzymała polecenie służbowe - została zobowiązana m.in. do dokonania zakupów na rzecz swojej jednostki (zakup firan i zasłon), do zarejestrowania ośrodka na stronach T. i B..com, celem rozreklamowania i pozyskania klientów oraz fiskalizacji sprzedaży w ramach nowego, sieciowego programu recepcyjnego KW Hotel, z którego została przeszkolona podczas narady. Ówczesny Dyrektor Centrum Usług (...) wymagał w tym czasie zaangażowania wszystkich ośrodków w

działalność z T., która to współpraca według oceny powódki była nieopłacalna, o czym informowała Dyrektora. Powódka nie była przygotowana do rejestracji na portalu B..com gdyż nie posiadała zdjęć obiektu, zachęcających do przyjazdu do ośrodka. W związku z brakiem realizacji poleceń Dyrektora, pozwany zmniejszył jej premię za miesiąc czerwiec 2016 r. o 8% z powodu niedopełnienia przez nią obowiązków służbowych. Nie odniosła się ona wówczas do stawianych jej zarzutów, a jedynie do kwestii niezgodności z zapisem Regulaminu Pracy Centrum Usług (...) co do terminu wypłaty wynagrodzenia za czerwiec 2016 r. W związku z brakiem rejestracji obiektu na portalu B.. powódce zmniejszono premię o 5% za miesiąc lipiec 2016 r.

(dowody: pismo pozwanego z 11.07.2016 r. – k. 35 i k. 66 w części B akt osobowych powódki; pismo pozwanego z 8.08.2016 r. – k. 67 w części B akt osobowych powódki; pismo powódki z 15.07.2016 r. – k. 36; zeznania świadka J. K. – k. 216 (minuty 00:10:39-00:25:41); przesłuchanie powódki – k. 229-232v.; przesłuchanie w charakterze pozwanego A. K. – k. 216 (minuty 00:25:48-00:49:09))

Pismem z 21.07.2016 r. pozwany polecił powódce przygotowanie planu naprawczego w związku z ujemnym wynikiem finansowym z 6 miesięcy w 2016 r. w kierowanym przez nią ośrodku, który to plan umożliwiłby wypracowanie zysku na koniec 2016 r. Powódka sporządziła plan naprawczy dla (...) w określonym terminie, streszczając jego założenia do 4 punktów oraz przedstawiając w sporządzonej do niego tabeli przewidywane wykonanie w postaci liczbowej w podziale na kwartały. Dyrekcja pozwanego nie była zadowolona z poziomu merytorycznego przedstawionego przez powódkę planu naprawczego. Oczekiwano od niej większego wysiłku i zaangażowania w poprawę sytuacji oraz rentowności ośrodka.

(dowody: pismo pozwanego z 21.07.2016 r. – k. 37; plan naprawczy sporządzony przez powódkę z 27.07.2016 r. – k. 38-39; zeznania świadka J. K. – k. 216 (minuty 00:10:39-00:25:41))

W sierpniu 2016 r. powódka tłumaczyła się Dyrekcji pozwanego Centrum z usuwania rezerwacji w systemie KW Hotel, co miało wynikać z działań pracowników recepcji, nieświadomych braku archiwizacji rezerwacji w nowym programie.

(dowody: pismo pozwanego z 30.08.2016 r. – k. 40; pismo powódki z 31.08.2016 r. – k. 41)

We wrześniu 2016 r. powódka nie przedstawiła pozwanemu programu prac mających na celu doprowadzenie stanu przeciwpożarowego w obiekcie do poziomu wymaganego z przepisami, celem realizacji nakazów zawartych w decyzjach Komendanta Powiatowej Państwowej Straży Pożarnej w L., do czego została wezwana pismem Dyrektora Centrum z 8.09.2016 r.

(dowody: pismo pozwanego z 8.09.2016 r. – k. 42)

W dniu 12 stycznia 2017 r. powódka odmówiła drogą mailową świadczenia usług przez (...) - organizacji trzydniowego spotkania integracyjnego dla 50 osób, które miałyby się odbyć pod koniec stycznia, tłumacząc się modernizacją ośrodka.

(dowody: potwierdzona za zgodność z oryginałem kopia korespondencji mailowej – k. 43)

W lutym 2017 r. organ założycielski pozwanego Centrum Usług (...) zwrócił się do Dyrekcji Centrum o wyjaśnienie zamknięcia (...) w P. pomimo trwającego okresu ferii zimowych oraz dobrych warunków pogodowych w górach. Powódka została wezwana do wyjaśnienia tej sytuacji, co uczyniła drogą mailową, tłumacząc się wysokimi kosztami utrzymania ośrodka zimą, a także brakiem zainteresowania gości pobytem w ośrodku z powodu braku infrastruktury w P. i niedziałającym tam od lat wyciągiem narciarskim.

(dowody: poświadczone za zgodność z oryginałem pismo Dyrektora Biura Logistyki Policji Komendy Głównej Policji z 20.02.2017 r. – k. 45; poświadczony za zgodność z oryginałem wydruk z korespondencji mailowej pozwanego i powódki – k. 44; zeznania świadka J. K. - k. 216 (minuty 00:10:39-00:25:41))

Pełniący w tym okresie obowiązki Dyrektora Centrum Usług (...), zaniepokojony sygnałami dotyczącymi (...) w P., zlecił firmie detektywistycznej zbadanie sytuacji na miejscu. Przeprowadzone przez firmę (...) Sp. z o.o. w R. czynności detektywistyczne, tj. trzy niezależne prowokacje mające na celu dokonanie rezerwacji pobytu w ośrodku, weryfikacja wraz z obserwacją oraz sama obserwacja pod kątem przebywających tam pracowników, wykazały, że ośrodek jest nieczynny i nie przyjmuje gości, choć pracownicy przychodzą do pracy. Na tej podstawie powódka pismem z dnia 29.03.2017 r. została wezwana do złożenia wyczerpujących wyjaśnień: 1) dlaczego w I kwartale 2017 r. na portalu booking.com wyświetlała się informacja o niedostępności miejsc, choć w systemie KW Hotel brak było rezerwacji na I kwartał, 2) dlaczego przy próbie rezerwacji dla zorganizowanych grup były udzielane informacje, że ośrodek jest w remoncie, 3) kto zarządził wprowadzenie przerwy zimowej w ośrodku, 4) dlaczego odmówiono rezerwacji grupie ok. 75 osób w dniach 29-31.03.2017 r. i do wskazania jakie było obłożenie w tych dniach, 5) dlaczego drzwi wejściowe do ośrodka były zamknięte dla potencjalnych klientów oraz dlaczego klienci składający ofertę na pobyt w okresach 9-11 marca oraz 29-31 marca nie otrzymali odpowiedzi. Na przedmiotowe wezwanie powódka odpowiedziała obszernym pismem, w którym wyjaśniła, że (...) od dziesiątek lat funkcjonował w okresie letnim, zaczynając działalność w maju i kończąc ją w październiku. Sezon zimowy nie był bowiem atrakcją dla turystów, gdyż do najbliższej miejscowości, skąd wychodzą liczne szlaki górskie jest 65 km. Powódka wskazała, że nie dysponowała także zapleczem osobowym w tym okresie, ponieważ po opuszczeniu ośrodka przez ostatnich gości w listopadzie 2016 r., na telefoniczne polecenie Dyrektora rozwiązała umowy ze zleceniobiorcami. Wówczas zostało także wyłączone centralne ogrzewanie ze względu na bardzo wysokie koszty, co było praktykowane od wielu lat. Powódka przedstawiła symulację kosztów tego ogrzewania w okresie zimowym w latach 2011-2017. Wyjaśniła także, że błędna informacja o remoncie wynikała z zaplanowanego lecz niedosłzłego malowania pokoi i pomieszczeń o co wcześniej wniosowała, lecz nie otrzymała zgody na zakup farb. Tłumaczyła ponadto, że obsługą klientów w recepcji w okresie zimowym zajmują się wszyscy pracownicy. Okres zimowy to czas, kiedy wykorzystują oni swoje urlopy wypoczynkowe. Drzwi do ośrodka są zamknięte, ale widnieje na nich kartka „proszę dzwonić”. Powódka narzekała także na brak skutecznego marketingu i brak zainteresowania kierowników przedstawionym na odprawie planem działań marketingowych. Podniosła, że wskutek braku odpowiedzi działu marketingu nie może umieścić reklamy w lokalnym folderze. Oświadczyła też, że zapytań o pobyty podczas ferii oraz świąt wielkanocnych nie było.

(dowody: poświadczona za zgodność z oryginałem kopia pisma pozwanego z 29.03.2017 r. – k. 51; kopia pisma powódki z 31.03.2017 r. wraz z – k. 129-135; zeznania świadka J. K. - k. 216 (minuty 00:10:39-00:25:41))

W związku z brakiem przychodu w (...) pozwany zmniejszył powódce premię za marzec 2017 r. o 15%.

(dowody: wydruk zestawienia przelewów przychodzących od Centrum Usług (...) na rachunek bankowy powódki – k. 109; zeznania świadka J. K. - k. 216 (minuty 00:10:39-00:25:41))

Po zmianie osobowej na stanowisku Dyrektora Centrum Usług (...), nowy Dyrektor - A. K. zapoznał się z sytuacją (...) w P. na podstawie zgromadzonej dokumentacji. Podczas odprawy kierowników, jaką odbył w lipcu 2017 r., rozmawiał z powódką o konieczności przeprowadzenia remontów oraz oświadczył jej, iż nie wyobraża sobie aby ten ośrodek był zamknięty zimą. Polecił wówczas powódce przygotowanie w porozumieniu z działem marketingu oferty m.in. wczasów odchudzających i pobytów dla seniorów. Powódka nie podeszła do tej propozycji z entuzjazmem i oświadczyła Dyrektorowi, iż chętnych na tego typu pobyty nie będzie. Pomimo jego wielokrotnych telefonicznych ponagleń, nie wykonała powierzonych jej zadań.

(dowody: przesłuchanie w charakterze pozwanego A. K. – k. 216 (minuty 00:25:48-00:49:09))

W sierpniu Dyrektor Centrum Usług (...) zlecił powódce sporządzenie wyceny remontu łazienek w budynku (...) obejmującego jeden pion oraz znalezienie wykonawcy tych prac. Powódka podjęła więc starania w poszukiwaniu osoby, która podjęłaby się sporządzenia wyceny oraz wykonania planowanego remontu. Dopiero w okolicach sierpnia skontaktowała się z M. G., prowadzącym działalność gospodarczą w zakresie usług wodno – kanalizacyjnych. Wykonawca udał się do ośrodka początkiem września celem dokonania oceny zakresu prac. Na miejscu okazało się jednak, iż brak jest dokumentacji dotyczącej instalacji wodno – kanalizacyjnej, a powódka nie wiedziała gdzie



i w jaki sposób instalacje te dokładnie przebiegają. Wykonawca zgodził się wówczas na sporządzenie wyceny w najszybszym, możliwym czasie, a to z uwagi na inne zlecenia, których podjął się już wcześniej. Powódka poinformowała wówczas Dyrektora Centrum o znalezieniu wykonawcy. Ten ostatecznie stwierdził, że remont należy przeprowadzić we wszystkich łazienkach w budynku i polecił powódce zorganizowanie tych prac. Powódka powiadomiła więc wykonawcę o zmianie zakresu robót, zaś ten poinformował ją, że w związku z ich rozszerzeniem na wycenę trzeba będzie poczekać dłużej. Potem powódka już się z nim nie kontaktowała.

(dowody: zeznania świadka M. G. – k. 111; przesłuchanie powódki – k. 229-232v.; przesłuchanie w charakterze pozwanego A. K. – k. 216 (minuty 00:25:48-00:49:09))

W sierpniu 2017 r. decyzją Dyrektora Centrum odebrano powódce samochód służbowy, który przeniesiono do zarządzanego przez Centrum Usług (...) lotniska W. – B.. Wówczas okazało się, że powódka sporadycznie korzystała z tego pojazdu oraz że nie prowadziła kart przebiegu pojazdu służbowego, zgodnie z zarządzeniem nr (...) Dyrektora (...) z 20.06.2013 r.

(dowody: protokół odbioru pojazdu z 17.08.2017 r. – k. 62; poświadczona za zgodność z oryginałem kopia zarządzenia Dyrektora (...) nr (...) z 20.06.2013 r. – k. 65; poświadczony za zgodność z oryginałem wydruk korespondencji mailowej z 29.11.2017 r. – k. 69)

We wrześniu 2017 r. do Centrum Usług (...) zgłosił się klient z propozycją zorganizowania imprezy sylwestrowej w (...) w P. dla około 100 osób, obejmującej pobyt od 29 grudnia 2017 r., z noclegiem oraz śniadaniem wraz z wynajęciem sali na bal. Swoje zapytanie skierował do Centrum Usług (...), albowiem nie mógł się dodzwonić bezpośrednio do ośrodka w P.. Zapytanie to zostało następnie przesłane powódce.

(dowody: przesłuchanie powódki – k. 229-232v.; przesłuchanie w charakterze pozwanego A. K. – k. 216 (minuty 00:25:48-00:49:09))

Podczas wizytacji ośrodka w P. we wrześniu 2017 r., Dyrektor Centrum Usług (...) zapoznał się z jego stanem technicznym oraz sposobem zarządzania. W dniu przyjazdu 7 września nie miał jednakże zbyt dużo czasu. Zdążył jednakże obejrzeć stan łazienek znajdujących się w obiekcie hotelowym oraz porozmawiać z powódką o zakresie ich remontu, a także o organizacji imprezy sylwestrowej dla grupy około 100 osób, którą wcześniej do niej zgłoszono. Powódka wówczas stwierdziła, że nie ma koncepcji na pobyt takiej grupy, ponieważ przygotowuje bal, na który aktualnie ma 20 chętnych osób. Wyjaśniła, że będzie to problematyczne, ponieważ być może trzeba będzie się zająć w tym samym czasie dwiema grupami jednocześnie. Oświadczyła też, że może nie spełnić oczekiwań związanych z organizacją dla 100 osób kuli i dlatego zaniechała przedstawienia oferty.

W związku z innymi obowiązkami, Dyrektor przełożył spotkanie z powódką na rano następnego dnia. Powódka nie stawiała się jednak na umówione spotkanie, ponieważ w tym czasie udała się do lekarza z chorym 13-letnim dzieckiem, o czym powiadomiła telefonicznie innego pracownika. Dyrektor zapoznał się jednak ze stanem technicznym ośrodka i jego funkcjonowaniem z pomocą pracownicy ośrodka (...). Korzystając podczas śniadania z bufetu szwedzkiego zauważył, że sposób podania posiłków nie do końca odpowiada współczesnym standardom. W trakcie oględzin odkrył, że ośrodek od kilku lat posiada saunę, siłownię oraz wannę z hydromasażem, które nie zostały oddane do dyspozycji gości, zaś na terenie budynku nie ma informacji, że można skorzystać z takich usług.

(dowody: poświadczona za zgodność z oryginałem kopia notatki służbowej z 11.09.2017 r. – k. 78; przesłuchanie w charakterze pozwanego A. K. – k. 216 (minuty 00:25:48-00:49:09))

W październiku 2017 r. Dyrektor Centrum (...) poprosił powódkę o podpisanie w imieniu Centrum umowy ustanawiającej służebność na nieruchomości (...) w P. na rzecz Gminy S., przesyłając jej do tego przygotowane stosowne upoważnienia i pełnomocnictwa. Powódka taką umowę w imieniu pozwanego podpisała.

(dowody: poświadczono za zgodność z oryginałem kopie: pismo dyrektora z 16.10.2017 r. – k. 169; pismo Zastępcy Komendanta Głównego Policji z 9.10.2017 r. oraz z 23.08.2017 r. – k. 170-172; wydruki korespondencji mailowej – k. 72-77)

W dniu 19.10.2017 r. Dyrektor Centrum Usług (...) przyjechał wraz ze specjalistą do spraw kadrowych I. Ś. do P. do (...), gdzie spotkał się z powódką by wręczyć jej oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę. Oświadczenie zostało wręczone powódce bezpośrednio. Wskazany w nim trzymiesięczny okres wypowiedzenia miał upłynąć w dniu 31.01.2018 r. Powódka potwierdziła otrzymanie tego wypowiedzenia, zapoznała się także z jego treścią. Powiedziała wówczas do Dyrektora, że spodziewała się takiej sytuacji, czekała na to oraz stwierdziła że czuje się „wypalona”. Nie prosiła o wyjaśnienia. Pismem z 7.11.2017 r. pozwany zwolnił ją z obowiązku świadczenia pracy. W oświadczeniu o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem pracodawca jako przyczynę tej decyzji wskazał: 1.) niespełnienie oczekiwań pracodawcy odnośnie do świadczonej przez powódkę pracy polegające na nieprawidłowym wykonywaniu obowiązków pracowniczych, które przejawiało się w szczególności w: a) braku dbałości o powierzone mienie, czego przykładem jest stan (...) J. w jakim zastał go Dyrektor (...) podczas wizyty w dniach 7 – 8 września 2017 r., b) działanie na szkodę Pracodawcy polegające na udokumentowanej odmowie świadczenia usług osobom zainteresowanym pomimo braku obłożenia w (...) J. oraz zamknięciu w/w ośrodka bez wiedzy i zgody przełożonego, co spowodowało straty po stronie pracodawcy. W wyniku tych zaniedbań podjęto w stosunku do Powódki działania dyscyplinujące (m.in. w szczególności pismo z dnia 29 marca 2017 r., L.dz. (...)), które jednak nie przyniosły wyraźnej poprawy, gdyż pomimo tych działań pracodawcy brak staranności w wykonaniu przez Powódkę w/w obowiązków występuje do dnia dzisiejszego, c) niewykonywanie przez Powódkę poleceń Dyrektora (...) w wyznaczonym terminie (w lipcu 2017 r. polecono Powódce przesłanie wyceny remontów łazienek, a w tym w szczególności do dnia dzisiejszego nie przesłała Powódka tych danych, d) brak inicjatywy i zaangażowania w wykonywaną pracę, w tym w szczególności brak inicjatywy w sprzedaży usług (...) oraz brak odpowiedzialności, czego przykładem jest m.in. Powódki nieusprawiedliwiona nieobecność oraz konieczność oczekiwania na Powódkę przez przełożonego w dniu 8 września 2017 r. pomimo wcześniejszego umówienia spotkania. 2. Utrata zaufania do powódki jako pracownika spowodowana wskazanymi powyżej nieprawidłowościami oraz brakiem poprawy, mimo podejmowanych względem Powódki działań dyscyplinujących. Okoliczności wskazane powodują, że w ocenie pracodawcy nie gwarantuje Powódka swoją osobą prawidłowego i wymaganego przez pracodawcę poziomu i jakości wykonywania obowiązków pracowniczych co powoduje konieczność rozwiązania stosunku pracy. W oświadczeniu tym pozwany pouczył powódkę o przysługujących jej środkach zaskarżenia. Powódka wniosła od niego odwołanie do Sądu.

Powódka nie należy do żadnych zakładowych związków zawodowych.

(dowody: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z 19.10.2017 r. – karta w części C akt osobowych powódki; pismo pozwanego z 7.11.2017 r. – karty w części C akt osobowych powódki; przesłuchanie w charakterze pozwanego A. K. – k. 216 (minuty 00:25:48-00:49:09), zeznania powódki – k. 231)

W dniu 20.10.2017 r. do pozwanego wpłynęła mailem informacja od przedstawiciela Koła Emerytów i Rencistów (...) w K., dotycząca pobytu członków tego koła w okresie 8-10.09.2017 r. w (...) w P., w której wyraził on swoje niezadowolenie z powodu niezorganizowania umówionego ogniska w dniu 9.09.2017 r.

(dowody: wydruk korespondencji mailowej – k. 52A)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o powołane dowody.

Sąd dał wiarę dokumentom dotyczącym nawiązania przez powódkę stosunku pracy z pozwanym oraz zakresu zleconych jej jako kierownikowi zadań przez pozwanego i ich realizacji przez nią. Powyższy materiał dowodowy uzupełniają zeznania świadków T. G., S. K. i W. S. pracowników byłych i obecnego Ośrodka (...) w P., które przedstawiły na jakich zasadach funkcjonował on przez ostatnie lata i jak prowadzenie jego wygląda obecnie oraz jak wykonywała swoje obowiązki powódka.

Świadkowie M. B. oraz J. K. w swoich zeznaniach zobrazowali dodatkowo jakie było podejście powódki do sugerowanego jej przez dyrekcję (...) w W. rozpoczęcia prowadzenia ośrodka w formie ośrodka całorocznego, a także czy wykazywała się inicjatywą w przeprowadzaniu remontów i modernizacji tego ośrodka. Zeznania pozwanego A. K. dokonały oceny istniejącego stanu funkcjonowania ośrodka jaki zastał podczas kierowania go przez powódkę oraz otwartości jej na wdrożenie nowych pomysłów na jego prowadzenie a także modernizację. Podsumowały całość zgromadzonego materiału dowodowego.

Zeznania powódki uzupełniając zgromadzony materiał dowodowy wyciągając z niego odmienne wnioski od pozwanego.

Mając na uwadze powyższe ustalenia, Sąd z w a ż y ł, co następuje:

Powództwo powódki B. M. jest niezasadne.

Wypowiedzenie umowy o pracę jest czynnością prawną, która do swej skuteczności wymaga, by było dokonane prawidłowo pod względem formalnym i było merytorycznie uzasadnione.

Wypowiedzenie umowy o pracę wręczone powódce nie naruszyło przepisów formalnych. Nie wymagało konsultacji zamiaru wypowiedzenia jej umowy o pracę z zakładowym związkiem zawodowym zgodnie z art. 38 k.p., gdyż powódka nie należała do żadnego takiego związku.

Wypowiedzenie to zostało dokonane pisemnie z wskazaniem przyczyny tej decyzji pracodawcy zgodnie z art. 30 § 3 i 4 k.p.

Wypowiedzenie to jest również merytorycznie uzasadnione. Na wypowiedzenie umowy o pracę powódce należy popatrzeć poprzez przyjęty w orzecznictwie pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w tezie V uchwały składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r. III PZP 10/85 )OSNCP 1985 r., nr 11 poz. 164), w której Sąd Najwyższy uznał, iż „w stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie”. Zgodnie natomiast z tezą II zdanie pierwsze uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., II PZP 10/85 „ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana z uwzględnieniem słuszych interesów zakładu pracy (pracodawcy) oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy”, Jak słusznie stwierdził w uzasadnieniu do wyroku z dnia 10 marca 2008 r., II PK 80/07 Sąd Najwyższy, z reguły w tych sytuacjach na ochronę bardziej zasługuje pracodawca niż zwolniony kierownik. Tylko wyjątkowe okoliczności leżące poza kierownikiem mogą dać prymat jego interesu w postaci zachowania kierowniczego stanowiska. W świetle tak jednoznacznego stanowiska Sądu Najwyższego trudno tutaj przychylić się do stanowiska powódki, iż przyczyny wręczenia jej wypowiedzenia umowy o pracę nie były uzasadnione. Nie dążenie do modernizacji Ośrodka, jego unowocześnienia, brak konceptu na jego funkcjonowanie w nowej rzeczywistości, utrzymywanie go w stanie niezmiennym w swym standardzie przez tyle lat, przeprowadzania tylko drobnych bieżących napraw, remontów, malowania pokoi mimo wzmózonych napomnień powódki jako kierownika, by podjęła starania o zmianę oblicza tego obiektu, a także uczynienia go ośrodkiem funkcjonującym przez cały rok, już w okresie, gdy funkcję p.o. dyrektora Centrum Usług (...) pełnił J. K., a następnie od 10 lipca 2017 r. A. K. wskazuje na zasadność podjętej ze strony pracodawcy decyzji. Dodatkowo brak starań powódki na zapewnienie obłożenia (...) J. również w sezonie zimowy do czego była obligowana przez dyrekcję z W. i na sezon 2016/2017 rok, ale także na rok 2017/2018, brak inicjatywy w tym zakresie z jej strony, nadto opieszałość działania w sytuacji otrzymania polecenia rozpoczęcia modernizacji łazienek w Ośrodku wskazują na „skostniałe”, niezmiennie i monotonne podejście do funkcjonowania tego obiektu ze strony powódki jako kierownika, a także na brak pomysłu na jego funkcjonowanie, podejście apatyczne bez aktywności co tylko potwierdza i czyni uzasadnionym decyzję pracodawcy co do wypowiedzenia jej umowy o pracę. Osoba zajmująca stanowisko kierownicze musi być elastyczna, z inicjatywą, zaangażowaniem, aktywnością i pomysłem. Brak takiej postawy, rutynowe podejście do swoich obowiązków, z przeświadczeniem, iż to co funkcjonuje od lat do teraz jest jedynym i najlepszym rozwiązaniem, którego nie należy i nie da się zmienić, bo wcześniejsze lata tak dowiodły, jest podejściem niewłaściwym osoby

zatrudnionej na stanowisku kierowniczym i stawia ocenę jej pracy w złym świetle. Trudno w tych okolicznościach zarzucać pracodawcy, że zdecydował się na wypowiedzenie umowy o pracę powódce przy takiej właśnie postawie, nie dostrzegając u niej wystarczającego zaangażowania i staranności w działaniu. Najlepszym tego przykładem było nie stawienie się powódki na zaplanowane wcześniej spotkanie z dyrektorem Centrum Usług (...) w celu wprowadzenia go w zasady funkcjonowania tego obiektu wczasowego mimo, iż odwiedzał on ten Ośrodek zaledwie kilka razy w roku, a dyrektor A. K. po raz pierwszy, gdyż choroba trzynastoletniego dziecka, nie może usprawiedliwić w tych okolicznościach tej nieobecności. Zdaniem Sądu, ta postawa powódki, jej podejście niezmiennie do roli kierownika Ośrodka (...), mimo zwracanych jej w tym zakresie uwag przez przełożonych i dawanych wskazówek, w pełni uzasadnia utratę do niej zaufania jako kierownika i zasadność z tych powodów wypowiedzenie umowy o pracę.

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak wyżej.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono w pkt. II wyroku zgodnie z zasadą wyrażoną w art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którą strona przegrywająca obowiązania jest zwrócić przeciwnikowi poniesione koszty procesu, a ich wysokość została określona na podstawie § 9 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r., poz. 1800 z późn. zm.) w brzmieniu obowiązującym w dniu wniesienia pozwu.