

Sygn. akt IV P 212/17

# WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 czerwca 2018 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Magdalena Galkowska

Ławnicy: Marta Seremak, Bogusław Pawłowski

Protokolant st. sekr. sąd. Katarzyna Skoczewska

po rozpoznaniu w dniu 24 maja 2018 r. w Puławach

sprawy z powództwa B. A.

przeciwko Grupie (...) S.A. w P.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę

1. oddała powództwo;

2. zasądza od powódki B. A. na rzecz pozwanej Grupy (...) S.A. w P. kwotę 540 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 27 października 2017r. powódka B. A. wносиła o ustalenie, że jest zatrudniona w pozwanej (...) w P. na podstawie umowy o pracę zawartej od dnia 7 marca 2017r. na czas określony do 6 marca 2018r.

Pozwana (...) w P. powództwa nie uznawała i wносиła o jego oddalenie.

Na rozprawie w dniu 4 stycznia 2018r. pełnomocnik powódki zmodyfikował żądanie pozwu, w ten sposób, że domagał się zasądzenia na rzecz powódki od pozwanej (...) w P. odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za niezgodne z prawem wypowiedzenie jej umowy o pracę, podnosząc że to wypowiedzenie narusza zasady współzycia społecznego, o których mowa w art. 8kp i jest dyskryminujące dla pracownika, który przez cały okres zatrudnienia pozostaje w takiej samej sytuacji.

Pozwana (...) w P. zmodyfikowanego powództwa nie uznawała i wносиła o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka ukończyła studia wyższe magisterskie na kierunku pedagogika a także studia podyplomowe w zakresie przedsiębiorczości, matematyki z informatyką, oligofrenopedagogiki i terapii pedagogicznej, organizacji i zarządzania oświatą ( akta osobowe, k.24-28). Powódka od 2003r. do 31 grudnia 2016r. wykonywała pracę nauczyciela, dyrektora szkoły w różnych szkołach ( akta osobowe).

W dniu 31 marca 2015r. Prokuratura Rejonowa w Puławach przedstawiła akt oskarżenia, w którym powódce oskarżyła o to, że w okresie od 1 października 2013 do 2 czerwca 2014r., w krótkich odstępach czasu w wykonaniu z góry

powziętego zamiaru, działając w celu osiągnięcia korzyści majątkowej, po uprzednim poświadczeniu nieprawdy co do okoliczności mających znaczenie prawne, co do faktu uczestnictwa w zajęciach jako nauczyciel wspomagający prace ucznia, w dzienniku lekcyjnym dla klas pierwszych w roczniku (...) Szkoły Podstawowej w B. oraz dzienniku zajęć edukacyjno-terapeutycznych programu pracy indywidualnej dla dziecka z autyzmem i zespołem (...), które dokumentowały czas pracy z uczniem, w sytuacji gdy w rzeczywistości nie uczestniczyła w zajęciach a następnie na podstawie których wystawiała dokument „ Rozliczenie godzin ponadwymiarowych”, które były przekazywane go Urzędowi Gminy w P. i stanowiły podstawę rozliczenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych, doprowadzając jednostkę samorządową do niekorzystnego rozporządzenia mieniem w kwocie 1.331,83 zł netto oraz użyła tych dokumentów w roku kontroli przeprowadzonej w dniu 2 czerwca 2014r. przez Kuratorium (...) w L. tj. o czyn z art. 271§1 i 3 kk w zb. z art. 273kk w zw. z art. 286§1 kk w zw. z art. 11 §3 kk w zw. z art. 12 kk ( k.86-88). Sąd Rejonowy w Puławach II Wydział Karny wyrokiem z dnia 18 października 2016r. w sprawie IIK 266/15 uniewinnił powódkę od zarzucanego jej czynu ( zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc k. 113-113v).

Powódka i Prezes Zarządu pozwanej Spółki (...) prowadzili rozmowy na temat zatrudnienia powódki w pozwanej spółce i w bezpośredniej rozmowie powódka powiedziała J. J., że zapadł wyrok sądu uniewinniający ją i w dniu 21 października 2016r. powódka przesała do Prezesa Zarządu pozwanej spółki (...) skan tego wyroku (k.37, zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc k.113-113v).

W piśmie z dnia 5 grudnia 2016r. kierownik D. Audytu Wewnętrznego H. N. zwróciła się z pismem do Dyrektora Personalnego o zatrudnienie pracownika w D. (zeznania świadka H. N. k.104v-106, akta osobowe).

Zgodnie z Karta Opisu S. Specjalisty ds. Audytu Wewnętrznego , jeżeli chodzi no wykształcenie, to wymagane jest wyższe magisterskie na kierunku prawo, administracja, ekonomia, a jeżeli chodzi o staż pracy na tym stanowisku, to wymagany jest staż pracy 3 lata na stanowisku specjalisty ( k.23). Zadania przewidziane do realizacji na tym stanowisku opisane są w Karcie Opisu stanowiska i są to min. przeprowadzanie audytów i kontroli doraźnych, przeprowadzanie w wyznaczonym obszarze audytów wewnętrznych tzw. ”wspólnych”, realizowanych jednocześnie w kluczowych (...), zgodnie z Regulaminem Audytu Wewnętrznego, badanie i ocena realizacji procesów gospodarczych i innych rodzajów działalności pod kątem ich realizacji w zgodności z prowadzoną polityką, planami, procedurami, przepisami prawa i regulacjami, monitorowanie stopnia realizacji zaleceń pokontrolnych, współdziałanie w zakresie swoich zadań z organami kontroli zewnętrznej przeprowadzającymi kontrole w spółce i audytorami zewnętrznymi ( k.23v).

Dział Audytu Wewnętrznego jest komórką organizacyjną bezpośrednio podlegającą Prezesowi Zarządu pozwanej spółki ( zeznania Prezesa Zarządu pozwanej spółki (...) k.112v-113v).

W dniu 6 grudnia 2016r. powódka złożyła w pozwanej spółce kwestionariusz osobowy, w którym wpisała posiadane przez nią wykształcenie i przebieg dotychczasowej pracy zawodowej ( akta osobowe).

Tego dnia zawarta została umowa o pracę pomiędzy powódką a pozwaną (...) w P. reprezentowaną przez Kierownika D. Administracji Kadrowej na okres próbny tj. od 7 grudnia 2016r. do 6 marca 2017r. na stanowisku Specjalisty ds. Audytu Wewnętrznego i powódka otrzymała Kartę Obowiązków i Uprawnień ( akta osobowe, k.41,40).

We wniosku z 20 lutego 2017r. H. N. zwróciła się o zawarcie z powódką umowy o pracę na czas określony na 1 rok, z podwyższeniem wynagrodzenia ( akta osobowe).

W dniu 24 lutego 2017r. pomiędzy stronami zawarta została umowa na czas określony na czas określony tj. na okres od 7 marca 2017r. do 6 marca 2018r. dalej na stanowisko Specjalisty ds. Audytu Wewnętrznego ( akta osobowe).

W wyniku wniesionej przez Prokuratora apelacji od wyroku Sądu Rejonowego w Puławach z dnia 18 października 2016r. w sprawie IIK 266/15 Wydział Karny, Sąd Okręgowy w Lublinie, wyrokiem z dnia 2 marca 2017r. uchylił zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania ( k. 97-100).

W dniu 5 października 2017r. kierownik D. Audytu Wewnętrznego H. N. została poproszona do prezesa zarządu pozwanej spółki (...), który pokazał H. N. artykuł opublikowany w gazecie lokalnej (...) i powiedział, że w dziale przez nią kierowanym powinni pracować kryształowi ludzie, że wobec opublikowania tego artykułu, spodziewa się zainteresowania przez inne media, a także J. J. miał pretensje, że H. N. nie powiedziała mu, że powódka ma wznowioną sprawę w sądzie ( zeznania świadka H. N. k.104v-106, artykuł k.50).

W dniu 9 października 2017r. powódka otrzymała pismo wypowiedające jej zawartą umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia i w piśmie tym nie wskazano przyczyny rozwiązania umowy ( akta osobowe).

Stosunek pracy łączący strony rozwiązał się z dniem 30 listopada 2017r. (bezsporne).

Wyrokiem z dnia 5 kwietnia 2018r. Sądu Rejonowego w Puławach II Wydział Karny sygn. IIK 221/17 powódka została ponownie uniewinniona od zarzucanego jej czynu ( zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc k113-113v).

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Roszczenie powódki o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania za rozwiązanie z nią przez pozwaną spółkę umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem art. 8 kp, nie zasługuje na uwzględnienie.

Poza sporem pozostaje, że powódkę z pozwaną spółką łączyła umowa o pracę zawarta na czas określony, a w takim przypadku i zgodnie z treścią art. 50 §3 kp, jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.

Bezspornym też jest, iż pozwany pracodawca wypowiedając powódce przedmiotową umowę, nie naruszył żadnych przepisów o wypowiedaniu tego rodzaju umów, a w szczególności, wypowiedzenie to nastąpiło zgodnie z treścią art. 30 kp. Pozwany pracodawca w piśmie wypowiedającym powódce umowę o pracę nie wskazał przyczyn jakimi kierował się podejmując decyzję o wcześniejszym, niż to wynika z treści zawartej przez strony umowy o pracę, rozwiązaniu stosunku pracy, bo – w świetle wskazanego wyżej przepisu, nie miał obowiązku wskazać w piśmie wypowiedającym, przyczyn uzasadniających to wypowiedzenie (§4 art. 30 kp), zaś sąd – mając na uwadze treść art. 50 §3 kp, bada tylko czy wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nie nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu tych umów; natomiast sąd nie bada czy decyzja pracodawcy przy wypowiedzeniu tego rodzaju umowy, była uzasadniona.

Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 2 grudnia 2008r w sprawie P 48/07 orzekł , iż art. 30 §4 kp w zakresie, w jakim pomija obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony, nie jest niezgodny z art. 2 i art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej a art. 50 §3 kp, w zakresie, w jakim pomija prawo pracownika do odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, nie jest niezgodny z art. 2 i 32 Konstytucji.

W uzasadnieniu tegoż wyroku, Trybunał Konstytucyjny podniósł też, iż wypowiedzenie umowy o pracę może być poddane przed sąd kontroli pod kątem ewentualnego naruszenia społeczno - gospodarczego przeznaczenia prawa lub zasad współżycia społecznego ( art. 8 kp) bądź zaistnienia niedozwolonego przez prawo zróżnicowania bądź dyskryminacji pracownika, w sytuacji określonej w art. 11<sup>3</sup> oraz art. 18<sup>3a</sup> kp.

Zatem, w razie odwołania się pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, sąd ma prawo dowiedzieć się, jaka była rzeczywista przyczyna zwolnienia, a następnie ją ocenić. Z oceny tej może w konkretnej sprawie wynikać, że dokonane wypowiedzenie było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Sąd pracy uzna wówczas, że skorzystanie przez pracodawcę z prawa wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony stanowiło jego nadużycie (wyrok SN z 5 grudnia 2007 r., sygn. akt II PK 122/07). Jednak nie każde nieuzasadnione zwolnienie jest automatycznie sprzeczne z zasadami

współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Taka ocena dotyczy bowiem tylko wyjątkowych przypadków rażącego pokrzywdzenia pracownika wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę.

***Powódka właśnie podnosi, iż przedmiotowe wypowiedzenie narusza przepis art. 8 kp, jako że – jej zdaniem, narusza zasady współzycia społecznego i jest dyskryminujące dla niej, ponieważ przez cały okres zatrudnienia pozostaje w takiej samej sytuacji. Badanie wskazanych przez powódkę tychże okoliczności - w kontekście badania czy ta decyzja pracodawcy o wcześniejszym zerwaniu łączącej strony umowy o pracę nie naruszyła społeczno - gospodarczego przeznaczenia prawa lub zasad współzycia społecznego ( art. 8 kp), stało się przedmiotem dociekań sądu. Zatem sąd zajmuje się badaniem zasadności takiego wypowiedzenia, ale poprzez pryzmat oceny, czy decyzja pracodawcy o wypowiedzeniu pracownikom umowy o pracę dokonana z przyczyn podanych przez pracodawcę, nie narusza zasad współzycia aspołecznego.***

Pozwany pracodawca w odpowiedzi na pozew podał, że główną przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę z dnia 7 marca 2017r. był fakt, że powódka nie posiada odpowiednich kwalifikacji do zajmowania stanowiska Specjalisty ds. Audytu. Zgodnie bowiem z Kartą opisu stanowiska, osoba zajmująca to stanowisko powinna mieć min. ukończone studia wyższe na kierunku prawo, administracja lub ekonomia, a powódka takiego wykształcenia nie posiadała. Także jak wynika z opisu stanowiska pracy wymagany jest 3 letni staż pracy na stanowisku specjalisty, a powódka tego wymogu nie spełniała, jako że od wielu lat pracowała jako nauczyciel i poszerzała swoje kwalifikacje zawodowe wyłącznie w zakresie potrzebnym jej do wykonywania pracy dydaktycznej jako nauczyciela, a nie posiadała żadnego wymaganego poziomu doświadczenia i posiadanych kwalifikacji zawodowych odpowiednich na stanowisku Specjalisty ds. Audytu Wewnętrznego. W ocenie sądu, tak określona przyczyna nie mogła zostać uznana za uzasadniającą podjęcie przez pozwanego pracodawcę takiej decyzji wobec powódki. Powódka bowiem w momencie zawierania z nią umowy o pracę przedstawiła pracodawcy dane wraz z dokumentami o posiadanym przez siebie wykształceniu, przebiegu pracy zawodowej i z tych dokumentów pracodawca miał wiedzę o tych okolicznościach. Umowa o pracę jest dwustronnym oświadczeniem woli, ale oczywistym jest, że głos niejako decydujący w tych sprawach ma pracodawca, który – na podstawie złożonych przez kandydata na pracownika dowodów decyduje, czy chce aby taka osoba, o takich kwalifikacjach, doświadczeniu zawodowym znalazła u niego zatrudnienie czy też nie. Zatem nie można powódce stawiać obecnie zarzutu, stanowiącego przyczynę podjęcia decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę, która to umowa miała trwać do dnia 6 marca 2018r., że nie ma ona kwalifikacji i wymaganego w opisie tego stanowiska, stażu pracy i należytego doświadczenia, skoro to pozwany pracodawca zadecydował o zawarciu pierwszej umowy kreującej stosunek pracy pomiędzy tymi stronami – na okres próbny, a potem drugiej umowy, zawartej na czas określony.

Kolejną przyczyną wskazaną przez pozwanego pracodawcę, a uzasadniającą wcześniejsze niż to wynika z zawartej przez strony umowy, rozwiązanie tej umowy o pracę, jest utrata zaufania pracodawcy do powódki, gdyż z informacji posiadanych przez pozwaną spółkę - w momencie podejmowania tej decyzji, wynika że przeciwko powódce toczy się postępowanie karne, w którym postawiono jej zarzuty fałszowania dokumentów u poprzedniego pracodawcy.

W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się, że utrata zaufania uzasadniająca wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę może mieć szersze podstawy niż fakty ujęte ogólnie lub przykładowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu, jednakże w każdym przypadku istotna jest nie tyle sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały (np. wyroki: z dnia 25 stycznia 2005 r., II PK 171/04 oraz z dnia 31 marca 2009 r., II PK 251/08 i orzeczenia w nich powołane). W wypadku wskazania przez pracodawcę, jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych faktów (zdarzeń), w pierwszej kolejności należy zatem ocenić, czy wskazane przez pracodawcę okoliczności mogły uzasadniać utratę zaufania do pracownika, a następnie, pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii - czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadniała dokonanie wypowiedzenia. Utrata zaufania musi mieć bowiem oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej. Nie może wynikać z samowoli, czy wyłącznie z subiektywnych uprzedzeń pracodawcy. Utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem. Ponadto - aby uzasadnić wypowiedzenie stosunku pracy

- nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione, jako naganne, choćby nawet nie można było pracownikowi przypisać subiektywnego zawinienia. Z kolei obiektywna naganność zachowania pracownika, jako podstawa utraty zaufania do niego ze strony pracodawcy musi być oceniana w kontekście wszelkich okoliczności faktycznych (np. wyrok z dnia 19 lutego 2009 r w sprawie II PK 156/08 i szeroko cytowane w nim wcześniejsze orzecznictwo, wyrok z dnia 24 października 2013 r. w sprawie II PK 24/13).

Sąd rozpoznający sprawę podziela cytowane wyżej orzecznictwo Sądu Najwyższego w całości i przenosząc je na realia przedmiotowej sprawy, to - w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego, a w szczególności w świetle zeznań Prezesa Zarządu pozwanej Spółki (...) oraz dokumentów złożonych do akt sprawy, uznać należy że - obiektywnie, w momencie gdy J. J. przeczytał artykuł w gazecie lokalnej, z którego treści wynikało, że w tym momencie, powódka jest osobą nadal oskarżoną o poświadczaniu nieprawdy w dokumencie w celu osiągnięcia korzyści majątkowej, który to artykuł opatrzony był zdjęciem powódki i po zweryfikowaniu tej wiadomości u bezpośredniej przełożonej H. N., mógł utracić wtedy zaufanie do powódki jako do pracownika wykonującego pracę w komórce organizacyjnej, w której osoby pracujące muszą cieszyć się nieposzlakowaną opinią, być nieskazitelnego charakteru, a pracodawca musi mieć o nich zaufanie. Oczywiście faktem jest, w świetle złożonych znajdujących się w aktach sprawy dokumentów, że powódka, podejmując w dniu 6 marca 2016r. zatrudnienie w pozwanej spółce, była osobą przeciwko której także i wtedy toczyło się postępowanie karne, jako że wyrok Sądu Rejonowego w Puławach II Wydział Karny z dnia 18 października 2016r. w sprawie IIK 266/15 uniewinniający powódkę od zarzucanego jej czynu był wtedy nieprawomocny. Jak wynika z zeznań Prezesa Zarządu pozwanej spółki (...).J., wtedy w momencie podejmowania przez niego decyzji o zatrudnieniu powódki, miał on wiedzę, że powódka została uniewinniona od zarzucanego jej czynu, a więc miał przekonanie, że nie jest karana; natomiast nie miał wiedzy czy ten wyrok jest prawomocny. Sąd dał wiarę zeznaniom J. J. co do tych okoliczności, bo te zeznania są prawdopodobne i zgodne z dowodem w postaci skanu wyroku uniewinniającego wydanego w sprawie IIK 266/15, przesłanego przez powódkę Prezesowi w dniu 21 października 2016r., a więc tuż po jego zapadnięciu. Oczywiście w tamtym momencie J. J. mógł wykazać się większą docieklivością i ustalić czy wyrok ten jest prawomocny, a dopiero potem podjąć decyzję o zatrudnieniu powódki w spółce na tym stanowisku, ale jak zeznał J. J., oparł się tylko na informacji uzyskanej od powódki. Następnie w dniu 2 marca 2017r. ten uniewinniający powódkę wyrok został uchylony do ponownego rozpoznania i powódka już, co sama przyznała, nie poinformowała o tym Prezesa, tylko H. N., która jednak nie powiadomiła o tym, co sama przyznała, Prezesa J. J.. Zatem, według sądu, gdy prezes J. J. przeczytał w prasie w październiku 2017r. informację, którą to informację następnie zweryfikował u bezpośredniej przełożonej powódki, że powódka nie jest osobą uniewinnioną od zarzucanego jej czynu – jak myślał, tylko nadal postępowanie karne przeciwko niej jest w toku, to w tym momencie mógł utracić do powódki, jako pracownika D. Audytu Wewnętrznego i Kontroli, zaufanie. Jak bowiem zeznał J. J., a jego zeznania potwierdziła H. N., dział ten, z racji zadań nałożonych na pracowników tego działu, jest specjalną jednostką, podlegającą bezpośrednio Zarządowi spółki i tam muszą pracować osoby cieszące się nieposzlakowaną opinią, a pracodawca musi mieć do nich absolutne zaufanie, co do ich rzetelności. Pamiętać należy, że informacja powzięta przez J. J. w październiku 2017r. o nadal toczącym się postępowaniu karnym przeciwko powódce o czyn z art. 271§1 i 3 kk w zb. z art. 273kk w zw. z art. 286§1 kk w zw. z art. 11 §3 kk w zw. z art. 12 kk była prawdziwą informacją i w ocenie sądu, fakt, że przeciwko powódce toczy się postępowanie karne, mógł – obiektywnie to oceniając, wywołać u pracodawcy powstanie wątpliwości co do możliwości dalszej pracy przez powódkę na stanowisku pracy, na którym ma ona np. przeprowadzać audyty, oceniać stopień realizacji zaleceń pokontrolnych, a więc mieć dostęp do istotnych informacji w firmie. Zresztą także i świadek H. N., wydaje się, że ze względu na specyficzny charakter działu, dostrzegając trudność, aby powódka dalej w tym dziale pracowała, bo proponowała J. J. wtedy, gdy rozmawiała z Prezesem J. J., po tym gdy on dowiedział się z prasy o toczącym się postępowaniu karnym wobec powódki, aby przesunąć powódkę „gdzieś na zakład”.

Zeznania Prezesa Zarządu pozwanej spółki (...) słuchanego w charakterze strony sąd obdarzył wiarą w całości, bo są zgodne z dokumentami złożonymi do akt sprawy, a także zeznaniami świadka H. N.. Także i zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc nie są sprzeczne z zeznaniami Prezesa Zarządu pozwanej spółki, poza jej twierdzeniami, iż informowała ona przed zatrudnieniem jej w spółce (...).J., iż wyrok uniewinniający ją z 18 października 2016r. jest nieprawomocny, bo jej twierdzenia są gołosłowne, zaprzecza im J. J. i w ocenie sądu, są nielogiczne, bo przecież gdyby J. J. miał wtedy wiedzę wprost od powódki, że ten wyrok uniewinniający ją jest nieprawomocny a więc że sprawa karna

jest w toku, to niemożliwym jest iżby wtedy podjął on decyzję o zatrudnieniu powódki w tym konkretnie dziale, na tym stanowisku, skoro w tym dziale mogą pracować tylko osoby o nieposzlakowanej niczym opinii, a na tamten czas – w przypadku nieprawomocnego wyroku, nie było wiadomym czy powódka była winna postawionych jej zarzutów czy też nie. Zeznania więc powódki - w tym zakresie, nie zasługują na obdarzenie ich walorem wiarygodności.

Zatem w ocenie sądu, prezes pozwanej spółki, gdy powziął dopiero w październiku 2017r, iż nie jest tak jak dotąd myślał tj. że powódka jest uniewinniona od zarzucanego jej czynu, tylko nadal toczy się przeciwko niej postępowanie karne, to mógł wtedy zdecydować, iż utracił on w tym momencie do powódki zaufanie a wobec tego należy rozwiązać z powódką wcześniej, niż wynika to z zawartej przez strony umowy o pracę na czas określony, tę umowę. Zauważyć należy, iż to pracodawca odpowiada za właściwe funkcjonowanie firmy i ma oczywiście prawo doboru pracowników, z którymi może osiągnąć zamierzony cel, a więc ma też prawo rozwiązania stosunków pracy z osobami do których utracił on zaufanie.

Reasumując więc, uznać należy, iż przedmiotowe wypowiedzenie nie zostało dokonane z naruszeniem art. 8 kp.

Wobec powyższego sąd orzekł jak w sentencji.

O kosztach Sąd orzekł w oparciu o przepis art. 98 kpc i §9 ust 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r w sprawie opłat za radców prawnych ...( Dz.U. z 2015r, poz. 1804 ze zm.).