

Sygn. akt IV P 126/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 kwietnia 2013r.

Sąd Rejonowy w Zgorzelcu Wydział IV Pracy

w składzie:

Przewodniczący SSR Danuta Kaczerewska

Ławnicy E. B., E. H.

Protokolant Agnieszka Kowalska

po rozpoznaniu w dniu 23 kwietnia 2013 r. w Zgorzelcu

sprawy

z powództwa **S. K.**

przeciwko „**real,- Spółka z o.o. i Spółka Spółka komandytowa z siedzibą w W. Hipermarket real,- w Z.**

o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne

I. powództwo oddała,

II. zasądza od powoda S. K. na rzecz strony pozwanej „real,- Spółka z o.o. i Spółka Spółka komandytowa z siedzibą w W. Hipermarket real,- w Z. kwotę 60 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

IV P 126/12

UZASADNIENIE

Powód- S. K. w pozwie skierowanym przeciwko stronie pozwanej – (...) Sp.z o.o. i Spółka Spółka komandytowa w W. Hipermarket (...) w Z. domagał się uznania za bezskuteczne dokonanego w stosunku do niego wypowiedzenia umowy o pracę. W uzasadnieniu swojego stanowiska podał, że był zatrudniony u strony pozwanej od dnia 1.08.2006r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku pracownika zespołu bezpieczeństwa Pismem z dnia 29.11.2012r. pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę z zachowaniem 3- miesięcznego okresu wypowiedzenia, zaś jako przyczynę wypowiedzenia mu umowy o pracę wskazał utratę zaufania w związku ze świadomym przekazywaniem nieprawdziwych informacji pracownikowi szkoły i niedostosowaniu się do ustaleń z dyrektorem w związku z odbywaniem treningów drużyny piłki nożnej pracowników pozwanego na sali gimnastycznej w Gimnazjum nr.2 w Z.. . Zdaniem powoda zarzuty wskazane w piśmie wypowiadającym umowę o pracę nie uzasadniały wypowiedzenia mu umowy o pracę , zaś wskazane przyczyny są niekonkretne i nieprawdziwe. Dodał, że jest kapitanem drużyny piłkarskiej w skład której wchodzi pracownicy pozwanego. Umowa najmu hali w Gimnazjum nr.2 w Z. była umową terminową, która wygasła z dniem 31.08.2012r. O tym fakcie powód dowiedział się na początku września chcąc wraz z drużyną odbyć zaplanowany trening. W związku z faktem, że drużyna od wielu lat trenowała na tej hali i wszystkie umowy o jej wynajem były przedłużane, naturalnym dla powoda było, że i ta umowa zostanie przedłużona. Powód informował o całej sprawie dyrektora strony pozwanej nie uzyskując kategorycznego zakazu kontynuowania treningów na hali Gimnazjum nr.2. Uzyskał od dyrektora jedynie informacje, że strona pozwana planuje znaleźć tańszą halę do treningów. Pod koniec września powód odbył rozmowę z dyrektorem i dowiedział się, że treningi od listopada 2012r. będą odbywać się w innym miejscu. Dodał, że poinformował dyrektora, że drużyna

do listopada nie będzie korzystać z hali przy Gimnazjum nr.2 w Z.. Dodał ponadto, że pracodawca wypowiadając mu umowę o pracę nie wziął pod uwagę faktu ,że był dobrym i rzetelnym pracownikiem, który angażował się i dbał o dobro zakładu pracy reprezentując go na turniejach sportowych . Dlatego też uważa, że dokonane w stosunku do niego wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione/k-2-4 akt/.

Strona pozwana - (...) z o.o. i Spółka Spółka komandytowa w W. Hipermarket w Z. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości na koszt powoda. W uzasadnieniu swojego stanowiska podała, że przyczyny podane w piśmie wypowiadającym powodowi umowę o pracę były rzeczywiste, konkretne i uzasadniały wypowiedzenie umowy o pracę. Stronę pozwaną i Gimnazjum nr.2 w Z. łączyła terminowa umowa najmu hali sportowej, która wygasła z dniem 31.08.2012r. Dążąc do obniżenia kosztów wynajmu dyrektor strony pozwanej zdecydował, że nie będzie przedłużał umowy najmu hali w gimnazjum nr.2 w Z. i poinformował o tym powoda jak również o tym, że jest w trakcie poszukiwania tańszej hali, w związku z czym ,na razie treningi nie mogą być kontynuowane. Pomimo tak jasnego komunikatu powód samowolnie zdecydował o kontynuacji treningów na dotychczasowej hali w miesiącu wrześniu i październiku 2012r, zapewniając przy tym wynajmującego, iż umowa najmu niezwłocznie zostanie podpisana przez dyrektora strony pozwanej, ponieważ zostało to już wcześniej z nim uzgodnione. I tylko z tego względu drużyna była wpuszczana na halę w celu odbycia treningu. Dyrektor strony pozwanej nie widział o ustaleniach poczynionych przez powoda z wynajmującym, aż do chwili, kiedy to został poinformowany przez Główną Księgową szkoły o zaleganiu z płatnościami za miesiąc wrzesień 2012r. Chcąc wyjaśnić zaistniałą sytuację dyrektor strony pozwanej dowiedział się podczas rozmowy z Główną Księgową Gimnazjum, że powód już w połowie września odebrał nową umowę najmu hali celem jej przedłożenia do podpisu dyrektorowi strony pozwanej. Następnie w połowie października ponaglany przez pracowników szkoły o zwrot podpisanej umowy powód oświadczył, że zmienił się dyrektor marketu, który nie wyraził zgody na kontynuowanie treningów. W tym samym dniu odebrał rachunek za wynajem hali za październik, którego nie przedłożył stronie pozwanej. Strona pozwana dodała ponadto, że nie otrzymała od powoda projektu umowy najmu na następny okres, zaś przekazywane przez powoda informacje o zmianie dyrektora nie były prawdziwe, ponieważ stanowisko to od kilku lat zajmował i zajmuje obecny dyrektor A. M.. Należność za wynajem hali za miesiąc wrzesień i październik 2012r. została uregulowana przez stronę pozwaną .Zdaniem strony pozwanej powód nadużył zaufania pracodawcy, zachował się w stosunku do niego nielojalnie ignorując polecenie zaprzestania dalszych treningów do czasu wynajęcia innej hali sportowej, czym doprowadził do wygenerowania nieplanowanych przez pozwaną kosztów. Ponadto przekazywał wynajmującemu nieprawdziwe informacje co do rzekomej woli strony pozwanej przedłużenia umowy najmu oraz co do rzekomej zmiany na stanowisku dyrektora marketu- co miało uzasadniać odmowę jej kontynuowania. W związku z powyższym wypowiedzenie umowy o pracę zdaniem strony pozwanej, należy uznać za uzasadnione/k-14-17 akt/.

Sąd ustalił, że:

Powód- był zatrudniony u strony pozwanej od dnia 1.05.2006r. początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny do dnia 31.07.2006r. w pełnym wymiarze czasu pracy , na stanowisku pracownika zespołu bezpieczeństwa, a od dnia 1.08.2006r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika zespołu bezpieczeństwa / akta osobowe powoda cz.B/. Bezsprzeczne było, że powód jest kapitanem drużyny piłkarskiej reprezentującej pracowników pozwanej na turniejach piłkarskich organizowanych przez stronę pozwaną. W celu umożliwienia drużynie piłkarskiej odbywania treningów, strona pozwana zawarła z Gimnazjum nr.2 w Z. umowę najmu hali sportowej. Łącząca strony umowa była umową terminową i wygasła z dniem 31.08.2012r. Na początku września 2012r. powód wraz ze swoją drużyną chciał odbyć zaplanowany trening na hali sportowej przy Gimnazjum nr.2 w Z., lecz drużyna nie została wpuszczona na halę w związku z wygaśnięciem umowy najmu. Wówczas powód w rozmowie telefonicznej z Główną Księgową Gimnazjum złożył zapewnienie, że umowa najmu hali sportowej na pewno zostanie przedłużona na następny okres, bo stosowne uzgodnienia zostały poczynione z dyrektorem strony pozwanej i nie będzie żadnego problemu z podpisaniem następnej umowy najmu hali sportowej .W związku z powyższym drużyna została wpuszczona na halę celem odbycia treningu .Na początku września została też sporządzona nowa umowa najmu na okres od 4.09.2012r. do dnia 31.08.2013r, która została przekazana powodowi- celem przedłożenia jej do podpisu przez dyrektora strony pozwanej.

Powód jako kapitan drużyny był też osobą kontaktową pomiędzy Gimnazjum a stroną pozwaną i zawsze odbierał do podpisu umowy jak również po podpisaniu zwracał je Gimnazjum. Taka procedura związana z podpisaniem umowy zazwyczaj trwała ok.1 tygodnia a maksymalnie do 2 tygodni. / zeznania świadka A. R. k-46-47akt, zeznania świadka A. H. na k-51-52 akt/. Powód na początku września 2012r. poinformował dyrektora strony pozwanej o konieczności przedłużenia umowy najmu, bowiem termin jej ważności upłynął z dniem 31.08.2012r. Dyrektor wówczas nie udzielił wiążącej odpowiedzi, gdyż nie miał wtedy czasu/ zeznania powoda S. K. na k-56 -57 akt, zeznania strony pozwanej A. M. na k-57-58 akt/. Na początku drugiego tygodnia września 2012r. doszło do spotkania powoda i dyrektora strony pozwanej w biurze i wówczas powód ponownie poinformował pracodawcę o konieczności przedłużenia umowy najmu. Podczas tej rozmowy dyrektor strony pozwanej jednoznacznie oświadczył powodowi, że nie jest zainteresowany przedłużaniem umowy najmu hali sportowej w Gimnazjum nr.2 w Z. , ponieważ zamierza poszukać korzystniejszej oferty. Powód był już wtedy w posiadaniu nowej umowy najmu, sporządzonej i podpisanej przez Gimnazjum nr.2 w Z., ale po uzyskaniu od pracodawcy informacji , że nie jest on zainteresowany przedłużeniem umowy najmu -nie przedłożył tejże umowy dyrektorowi do podpisu / zeznania powoda S. K. na k-56-57 akt, zeznania pozwanego A. M. na k-57-58 akt/. Pomimo ,że pracodawca nie wyraził zgody na przedłużenie umowy najmu, powód wraz ze swoją drużyną nadal korzystali z hali sportowej w Gimnazjum nr.2 w Z., zaś powód pytany przez wynajmującego o zwrot podpisanych umów mówił, że nie ma czasu ich przynieść. Powód wraz z drużyną korzystali z hali sportowej przez cały wrzesień 2012r. do 4.10.2012r./ zeznania świadka A. R. na k-46-47 akt/. Z uwagi na to, że zbliżał się termin wystawienia rachunku za korzystanie z hali, Gimnazjum zaczęło kategorycznie domagać się od powoda dostarczenia podpisanej umowy- zgodnie z jego zapewnieniem. Na początku października 2012r. powód dostarczył do Gimnazjum niepodpisane przez stronę pozwaną umowy najmu, oświadczając, że zmienił się dyrektor, który odmówił podpisania umowy na wynajem hali sportowej / zeznania świadka A. H. na k-51-52 akt, zeznania świadka A. R. na k-46-47 akt/. Dyrektor strony pozwanej nie wiedział o ustaleniach poczynionych przez powoda z Gimnazjum aż do chwili, kiedy to został poinformowany przez Główną Księgową Gimnazjum nr.2 w Z. o zaleganiu z płatnościami za korzystanie z hali sportowej w miesiącu wrześniu i październiku 2012r. W rozmowie z Główną Księgową Gimnazjum, co miało miejsce na początku listopada 2012r., dowiedział się, że powód już na początku września odebrał z Gimnazjum umowy najmu , które miał przedłożyć pracodawcy do podpisu i cały czas zapewniał wynajmującego, że umowy na pewno będą podpisane. Dopiero w październiku 2012r. oświadczył, że zmienił się dyrektor strony pozwanej, który odmówił ich podpisu. Powód wziął też rachunek wystawiony na stronę pozwaną za wynajem hali za październik 2012r., którego jednak nie dostarczył stronie pozwanej./zeznania strony pozwanej A. M. k-57-58 akt, zeznania świadka A. H. na k-51-52 akt/. Strona pozwana uregulowała należności za korzystanie z hali sportowej w Gimnazjum nr.2 w Z. za miesiąc wrzesień 2012r. w kwocie 700zł oraz za miesiąc październik 2012r. w kwocie w kwocie 175zł /k-35akt, k-36 akt/.

Pismem z dnia 13.11.2012 pracodawca powiadomił Zakładową Organizację Związkową przy markecie (...) w Z. o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony wskazując przyczyny uzasadniające to wypowiedzenie/ akta osobowe powoda cz.C/. Pismem z dnia 16.11.2012r. organizacja związkowa zgłosiła swoje zastrzeżenia co do zamiaru rozwiązania z powodem umowy o pracę/ akta osobowe powoda cz.C/. Pismem z dnia 29.11.2012r. pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia . Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca podał utratę zaufania w stosunku do pracownika. W szczególności wskazał, że powód znając stanowisko pracodawcy o nieprzedłużeniu umowy najmu hali sportowej w Gimnazjum nr.2 w Z. samowolnie zdecydował o kontynuacji treningów w tej hali we wrześniu i październiku 2012r.zapewniając jednocześnie wynajmującego , że nowa umowa najmu zostanie niezwłocznie podpisana przez dyrektora strony pozwanej -przez co naraził zakład pracy na nieuzasadnione koszty najmu w kwocie 875zł. Ponadto strona pozwana wskazała na nielojalne w stosunku do pracodawcy zachowanie się powoda, który wprowadził w błąd stronę wynajmującą zapewniając ją o rzekomej woli pozwanego przedłużenia umowy najmu oraz co do rzekomej zmiany na stanowisku dyrektora marketu- co miało uzasadniać odmowę podpisania umowy, a nadto nie przedłożył pracodawcy projektu umowy najmu do ewentualnego podpisu, jak również rachunku za najem hali za miesiąc październik 2012r./ pismo wypowiadające umowę o prace w aktach osobowych powoda cz.C, oraz na k-6 akt/.

Jednomiesięczne średnie wynagrodzenie powoda wyliczone przez stronę pozwaną wynosiło kwotę 1943 zł/k- 37 akt/.

Sąd zważył, co następuje:

W rozpatrywanej sprawie bezspornym było ,że strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia z powodu utraty zaufania pracodawcy do powoda. Sąd zważył, że utrata zaufania musi mieć oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej, oraz nie może wynikać z samowoli lub wyłącznie z subiektywnych uprzedzeń pracodawcy. Sąd zważył również, że każdy pracodawca ma prawo doboru pracowników, a wypowiedanie umów o pracę ma między innymi służyć racjonalizowaniu zatrudnienia zgodnie z jego potrzebami. Oczywiście, istotna jest nie tyle sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny które ją spowodowały. Z utrwalonej linii orzeczniczej Sadu Najwyższego wynika, że utrata zaufania uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli pracownikowi można postawić zarzut nadużycia zaufania pracodawcy, choćby w sposób niestanowiący naruszenia obowiązków pracowniczych. Jednak nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne także wtedy, gdy jest niezawinione./por.wyrok SN z dn.14.10.2004r. (...) OSNP 2005/1 poz.159/. Należy również wskazać, że przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony nie musi cechować szczególna doniosłość, gdyż jest to zwykły tryb rozwiązania umowy o pracę .Sąd Najwyższy wskazał, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Nie musi jednak mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy .Natomiast utrata zaufania do pracownika jest uważana za usprawiedliwioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Choćby brak entuzjazmu i aprobaty decyzji przełożonego ze strony pracownika wynikał z jego rzeczywistej troski o zakład pracy i najgłębszego przekonania o słuszności swoich racji, może on być przyczyną utraty możliwości porozumienia ,a w konsekwencji utraty zaufania/por. wyrok SN z dn.4.12.1997r. (...) 419/97 OSNAPIUS 1998/20 poz.598 oraz wyrok SN z dn.23.09.2004r. (...) 487/03 M.P.Pr.2005/8/1/. Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy należy podkreślić, że powód był zatrudniony na stanowisku pracownika zespołu bezpieczeństwa. Osobom zatrudnionym w tym dziale pracodawca powierza ochronę życia i zdrowia swoich klientów i pracowników oraz ochronę swojego mienia. Oczywistym jest więc, że pracodawca musi te osoby darzyć szczególnym zaufaniem, rozumianym jako pewność, że pracownicy Ci będą wobec pracodawcy lojalni i powstrzymają się od jakichkolwiek działań, które mogą pracodawcy szkodzić .Należy przy tym podkreślić, iż dla oceny zasadności utraty zaufania do powoda, nie ma znaczenia, czy doszło do niej wskutek naruszenia obowiązków pracowniczych, czy też w sytuacji niezwiązanej bezpośrednio z wykonywaną pracą. W rozpatrywanej sprawie powód zachował się nielojalnie wobec pracodawcy. Znając bowiem stanowisko dyrektora marketu co do dalszego wynajmu dotychczasowej hali sportowej- zignorował to stanowisko i dalej wraz z drużyną kontynuował treningi, wprowadzając przy tym wynajmującego w błąd, co do woli pracodawcy w zakresie przedłużenia umowy najmu, narażając jednocześnie zakład pracy na nieuzasadnione koszty najmu i negatywny wizerunek pracodawcy wobec jej kontrahenta- jako podmiotu nierzetelnego, uchylającego się od terminowego regulowania swoich zobowiązań .Nie zasługuje zdaniem Sadu na aprobatę twierdzenie powoda, że kontynuował treningi na hali przez cały wrzesień i pierwszy tydzień października 2012r.mimo niepodpisanej umowy ,bo sadił ,że jednak pracodawca tę umowę podpisze. Już przecież na początku września 2012r. pracodawca jednoznacznie oświadczył powodowi , że nie jest zainteresowany przedłużeniem umowy na wynajem hali sportowej w Gimnazjum nr.2 w Z. i będzie poszukiwał tańszej oferty. Z tego właśnie powodu –jak sam przyznał powód na rozprawie w dniu 23.04.2012r./k-56-57 akt/- nie przedłożył dyrektorowi nowej umowy najmu do podpisu, bo zdawał sobie sprawę, że pracodawca tej umowy nie podpisze. Jednocześnie jednak zapewniał Gimnazjum, że umowa na pewno będzie podpisana i tylko z tego względu drużyna była wpuszczana na halę w celu odbycia treningów. Dopiero w październiku 2012r., gdy wynajmujący kategorycznie dopominał się o zwrot podpisanych umów- powód oświadczył, że umowa najmu jednak nie będzie podpisana, bo zmienił się dyrektor, co było informacją nieprawdziwą, bowiem od trzech lat stanowisko to zajmował i zajmuje obecny dyrektor A. M.. Takie zachowanie powoda mogło ,zdaniem Sądu spowodować utratę zaufania pracodawcy w stosunku do pracownika, tym bardziej, że powód zajmował stanowisko pracownika zespołu bezpieczeństwa. Pracownik taki z natury pełnionej funkcji musi być darzony przez pracodawcę szczególnym zaufaniem i oczekuje się od niego wyjątkowej odpowiedzialności i dbałości o interesy pracodawcy, nie mówiąc już o zwykłej lojalności pracownika w stosunku do pracodawcy. W sytuacji, gdy pracownik ignoruje decyzje pracodawcy i jest w stosunku do niego nielojalny uzasadniona jest utrata zaufania ,a w konsekwencji uzasadnione jest wypowiedzenie

umowy o pracę z tego powodu. Dlatego też, zdaniem Sadu, zarzuty postawione powodowi przez pracodawcę w piśmie rozwiązującym umowę o pracę, uzasadniały utratę zaufania pracodawcy do pracownika. W tych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył powoda zaufaniem, tym bardziej, że jego zachowanie nie było obiektywnie prawidłowe, a co najmniej budziło wątpliwości co do rzetelności postępowania.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie §11.1.pkt.1 rozporządzenia Min.Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu/ Dz.U.z dn.3.10.2002r. Nr.163 poz.1349/.

Biorąc powyższe pod uwagę orzeczono jak w sentencji.