

Sygn. akt IV P 35/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 04/03/2016 r.

Sąd Rejonowy w Gorlicach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Krystyna Wszolek
Sędziowie/Ławnicy:	P. A. A. G.
Protokolant:	st. sekr. sąd. Małgorzata Przepióra

po rozpoznaniu w dniu 22 lutego 2016 r. w Gorlicach

sprawy R. S. (1)

przeciwko Miejskiej (...) w G.

o przywrócenie do pracy

I. oddała powództwo,

II. nie obciąża powódki kosztami procesu.

Sygn. akt. IV.P. 35/15

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 4 marca 2016 roku

Powódka R. S. (1) złożyła pozew przeciwko stronie pozwanej Miejskiej (...) w G..

W pozwie domagała się uznania za bezskuteczne oświadczenia pracodawcy z dnia 16 czerwca 2015r. o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, w przypadku gdy upłynie okres wypowiedzenia umowy o pracę – przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenia wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy.

Na podstawie art. 477² §2 kpc wносиła o zobowiązanie w wyroku strony pozwanej do dalszego jej zatrudnienia do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy.

W uzasadnieniu pozwu podniosła, iż w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem wskazano jako przyczynę wypowiedzenia: brak staranności wykonywanej pracy rzutuający na markę i wizerunek instytucji oraz całkowitą utratę zaufania do powódki uniemożliwiająca dalszą współpracę. Podkreśliła, iż strona pozwana nie sprecyzowała na czym miałyby polegać rzekomy brak staranności w wykonywanej pracy, ani też nie

wskazała na przyczyny leżące u podstaw całkowitej utraty zaufania pracodawcy. Podniosła, iż była sumiennym i rzetelnym pracownikiem, kilkakrotnie wyróżnianym i wynagradzanym za pracę. Powódka podniosła, iż podana przyczyna w wypowiedzeniu nie jest konkretna, nie została poparta rzeczowymi argumentami, a ponadto jest nierzeczywista.

Strona pozwana w pisemnej odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa, zarzucając, iż podana w wypowiedzeniu przyczyna wypowiedzenia jest konkretna, podnosząc iż wskazanie w piśmie wypowiedzającym pracownikowi umowę o pracę utraty zaufania pracodawcy do pracownika wystarczająco konkretyzuje tę przyczynę w kontekście znanych pracownikowi zarzutów postawionych mu wcześniej przez pracodawcę. Pozwana podniosła, iż powódka na spotkaniu „zewnątrznym” wyraziła publicznie dezaprobatę dla działań podejmowanych przez dyrektora (...) w G. w zakresie zarzutu naruszania prawa poprzez pobieranie opłat w kwocie 1 zł za elektroniczne karty biblioteczne, w napastliwy sposób w stosunku do dyrektora poruszyła sprawę dotyczącą jej własnej osoby w zakresie, w jakim powódka nie zgadzała się z działaniami dyrekcji co do zapomogi z 2006r. Ponadto w sposób niewłaściwy odniosła się do zgromadzonych bibliotekarzy powiatu (...) poprzez protekcyjnie ich pouczając wykazując brak staranności wykonywanej pracy rzutującej na markę i wizerunek instytucji, w której pracowała.

Na podstawie zebranego materiału dowodowego Sąd dokonał następujących ustaleń faktycznych:

Powódka R. S. (2) pracowała u strony pozwanej od 16 lat, ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na samodzielnym stanowisku instruktora powiatowego.

14 maja 2015 roku odbyło się szkolenie bibliotekarzy powiatu (...) organizowane przez powódkę z zakresu bezpieczeństwa informacji i ochrony danych osobowych. Na szkoleniu był obecny prawnik z K.. / okoliczności bezsporne/

Powódka w trakcie szkolenia w sposób niewłaściwy (podniesionym głosem) zwróciła się do zgromadzonych bibliotekarzy domagając się aby odpowiadali na wysyłane wiadomości e-mail, ponadto w przypadku nie zastosowania się do tego wymogu, groziła wyciągnięciem konsekwencji, nie mając zresztą żadnych uprawnień w tym zakresie. Część osób zgromadzonych na sali poczuła się dotknięta zachowaniem powódki.

Dowód: zeznania świadków: E. B. k. 34, R. M. k. 34/2, G. Z. k.35, J. K.-D. k. 35, H. W. k. 64/2, B. R. k. 65, M. Z. k. 65, B. K. k.65/2, L. P.-S. k. 65/2, A. N. k.66, K. M. k. 66, B. K. k. 67, U. K. k. 67, T. H. k.68/2.

Podczas szkolenia powódka powiedziała, iż pozwana biblioteka nie powinna pobierać opłat za elektroniczną kartę biblioteczną, że pobiera je bezprawnie.

Dowód: zeznania świadków: E. B. k. 34, G. Z. k. 35, J. K.-D. k.35, J. S. k. 67/2,

U strony pozwanej pobierana jest symboliczna opłata za elektroniczną kartę biblioteczną, już w 2009 roku realizowany był projekt S., powódka zajmująca wówczas stanowisko kierownicze współuczestniczyła w jego realizacji, koszt opłaty za kartę biblioteczną nie został zakwalifikowany jako środek kwalifikowany. Cały projekt realizowany był ze środków unijnych, ale nie zadanie dotyczące kart bibliotecznych. Opłata za kartę biblioteczną została wprowadzona, bowiem strona pozwana nie otrzymała dodatkowych funduszy, które mogły być przeznaczone na karty, a nie był to koszt kwalifikowany.

U strony pozwanej organizowane są spotkania z pracownikami, na których mogą być wyjaśniane sprawy wątpliwe i sporne.

Kwestie opłaty za kartę elektroniczną były poruszane na zebraniach pracowniczych już od 2013 roku, pracownicy byli poinformowani na jakiej zasadzie pobierane są opłaty, powódka co przyznała, przed wystąpieniem na szkoleniu nie rozmawiała z panią dyrektorem na temat zasadności pobierania opłat.

Dowód: zeznania świadków: E. B. k. 34, D. S. k.34/2, pozwanej k. 72/2,

W trakcie szkolenia prawnik poinformowała zebranych, iż odnośnie świadczeń z zakładowego funduszu nie ma potrzeby dokumentowania wydatków, jeżeli ktoś chce skorzystać ze świadczeń.

Wówczas powódka podniosła, iż kilka lat temu pracodawca zażądał od niej udokumentowania wydatków związanych z chorobą.

Dowód: zeznania powódki k.71/2.

Poruszając tę sprawę powódka była rozgoryczona, zgłaszała pretensje, iż żądano od niej dokumentów. Zdarzenie do którego odniosła się powódka miało miejsce w 2005 roku, w dokumentacji powódki znajdują się rachunki za wykonane badania, o przedstawienie tych rachunków powódka nie została wezwana przez dyrektora strony pozwanej. Decyzje w tych kwestiach podejmuje odpowiednia komisja. Powódka została natomiast wezwana o przedłożenie zaświadczenia o pobycie w szpitalu, inne osoby korzystające z świadczeń z funduszu socjalnego również muszą przedstawiać różnego rodzaju dokumenty np. że pracownik podjął studia.

Dowód: zeznania świadków: E. B. k. 34, G. Z. k. 335, pozwanej k. 73.

Na szkoleniu w dniu 14 maja 2015 roku nie była obecna dyrektor strony pozwanej w związku z wyjazdem służbowym. / okroczność bezsporna/

O zachowaniu powódki na szkoleniu dyrektor dowiedziała się od osoby z terenu, w związku z czym zwołała zebranie kierowników, które odbyło się 28 maja 2015 roku, na którym zebrane osoby przedstawił dyrektorowi pozwanej przebieg szkolenia.

Dowód: notatka służbowa k.26.

Po tym spotkaniu powódka pytała świadka B. M. czy zebranie dotyczyło jej osoby.

Dowód: zeznania powódki k. 72.

16 czerwca 2015 roku dyrektor pozwanej wręczyła powódce wypowiedzenie umowy o pracę, przeczytała jej podaną w wypowiedzeniu przyczynę, na pytanie powódki czy rozwiązanie umowy o pracę ma związek z sytuacją która miała miejsce na szkoleniu, dyrektor ustnie wyjaśniła powódce przyczyny wypowiedzenia.

Dowód: zeznania pozwanej k. 73/2.

Pracodawca jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę podał brak staranności wykonywanej pracy rzutujący na markę i wizerunek instytucji oraz całkowitą utratę zaufania do pracownika uniemożliwiającą dalszą współpracę.

Dowód: pismo o wypowiedzeniu umowy o pracę k. 13.

Stanowisko na którym powódka była zatrudniona zostało zlikwidowane, zadania które wykonywała rozdzielono między pięciu pracowników.

Dyrektor strony pozwanej utraciła zaufanie do powódki mając w szczególności na uwadze, iż była nieobecna na szkoleniu i nie mogła się odnieść do wypowiedzi powódki, nie widzi możliwości dalszej współpracy z powódką.

Dowód: zeznania pozwanej k.73/2.

Powódka mieszka wraz z rodzicami i mężem, nie ma nikogo na utrzymaniu, jako osoba niepełnosprawna otrzymuje rentę w wysokości 600zł.

Dowód: zeznania powódki k. 72.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków E. B., R. M., G. Z., J. K.-D., H. W., B. R., M. Z., B. K., L. P.-S., A. N., K. M., B. K., U. K., częściwo D. S., oraz słuchanej w charakterze strony M. M. bowiem są przekonywujące i jednolite.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki odnośnie przebiegu szkolenia, jej wypowiedzi na tym szkoleniu oraz przedstawienia jej przyczyn wypowiedzenia przez dyrektora strony pozwanej uznając, iż w stanowią one w tym zakresie przyjętą taktykę ochrony własnych interesów.

Wielu z przesłuchanych świadków nie pamięta dokładnie przebiegu szkolenia, bądź jego poszczególnych fragmentów. (I. C., L. K., D. N., G. S., M. K., B. G., M. T., E. T., B. D.)

Część świadków nie uznała zachowania powódki za niewłaściwe przedstawiając w tym zakresie swoje subiektywne zdanie, bądź uznała, iż pewnych kwestii powódka ze względu na charakter szkolenia nie powinna była przedstawiać publicznie. (E. S., P. P., H. B., J. J., E. K., M. T., J. S., B. W., M. K.)

Mając na uwadze powyższe Sąd zważył co następuje:

Powództwo jest bezzasadne.

Na wstępie należy zauważyć, iż stosunek pracy, jak niemal wszystkie stosunki prawne, jest rozwiązywalny. Przepisy prawa pracy poręczają wprawdzie wzmoczoną ochronę pracownika, nakładając na pracodawcę obowiązek uzasadniania decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę, niemniej jednak wypowiedzenie jest normalnym i – przy spełnieniu rygorów ustawowych- w pełni przez prawo dopuszczalnym sposobem zwolnienia pracownika. Dlatego zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązania umowy o pracę. (wyrok SN z dnia 2.10.1996r., (...) 69/96, OSNAP z 1997, nr 10, poz.163).

W pierwszej kolejności Sąd dokonuje analizy czy przedmiotowe wypowiedzenie spełnia wymogi formalne.

Wymogi formalne wypowiedzenia określa art.30par.3, 4, 5 kodeksu pracy.

Wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony powinno mieć formę pisemną oraz wskazywać przyczynę wypowiedzenia: konkretną, prawdziwą, rzeczywistą oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

Należy również zaznaczyć, iż ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę. (wyrok SN z dnia 10.11.1998r, I PKN 434/98, OSNAP z 1999, nr,21, poz. 688).

Naruszenie przepisu art.30par.4kp ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź, gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika (wyrok SN z dnia 10.05.2000r, I PKN 641/99, OSNAP z 2001, nr.20, poz.618). Podkreśla się, że konkretność wskazanej przyczyny należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę. (wyrok SN 2.09.1998r, I PKN 271/98, OSNAP z 1999, nr. 18, poz.577)

W niniejszej sprawie powódka знаła przyczynę wypowiedzenia, bowiem dyrektor strony pozwanej przy wręczaniu jej pisma na pytanie czy „chodzi” o sytuację na szkoleniu, ustnie dokładnie wyjaśniła przyczynę wypowiedzenia.

Zgodnie z orzecnictwem sądowym dla przyjęcia zasadności i skuteczności wypowiedzenia umowy o pracę wystarczające jest jeżeli chociażby jedna z przyczyn podanych przez pracodawcę okaże się usprawiedliwiona. (wyrok SN z dnia 5.10.2005r, I PK 187/05, OSNP 2006, nr. 17-18, poz.265)

Utrata zaufania może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę i to również w sytuacji, gdy pracownik jest przekonany o słuszności swoich racji. Sytuacja taka może być przyczyną utraty możliwości

porozumienia, a w konsekwencji utraty zachowania. Zdaniem Sądu taka właśnie sytuacja zaistniała w niniejszej sprawie.

Powódka pod nieobecność swojej przełożonej poruszała kwestie niezwiązane z tematem szkolenia, sugerując, iż istnieje możliwość, że opłata od elektronicznej karty bibliotecznej pobierana jest bezprawne. Należy podkreślić, iż wokół tego tematu wcześniej toczyły się dyskusje, odbywały się spotkania pracownicze na których powódka nie zgłasza żadnych uwag.

Niewłaściwe było również zachowanie powódki w sprawie świadczeń z funduszu socjalnego, bowiem ta sprawa również wykraczała poza temat szkolenia, była prywatną sprawą powódki i nie powinna być przedmiotem rozmów w gronie bibliotekarzy spotykających się w innej sprawie. Część świadków nawet spośród tych, którzy nie oceniali zachowania powódki negatywnie, uważali, że to jej prywatna sprawa i nie powinna być poruszana na tym szkoleniu.

Powódka jako instruktor powiatowy prowadząc szkolenie powinna zachowywać się taktownie, a podnoszenie głosu na zgromadzonych i grożenie im konsekwencjami nie było właściwym zachowaniem, o czym świadczy reakcja części osób, które poczuły się urażone jej zachowaniem.

Istotnym jest, iż powódka na szkoleniu pod nieobecność dyrektora pozwanej swoim zachowaniem, wypowiedziami podważała jej autorytet mówiąc o bezprawnym pobieraniu opłat za kartę biblioteczną. W związku z zaistniałą sytuacją dyrektor strony pozwanej utraciła do niej zaufanie i nie widzi możliwości dalszej współpracy.

Mając na uwadze, iż podana przyczyna wypowiedzenia jest prawdziwa, a rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem nie jest karą (sankcją), lecz zwykłym sposobem rozwiązania stosunku prawnego Sąd powództwo oddalił jako bezzasadne.

Na podstawie art. 102 kpc Sąd nie obciążył powódki kosztami procesu, mając na uwadze, iż znajduje się w trudnej sytuacji materialnej, otrzymuje jedynie rentę w wysokości 600zł, a na wskutek wypowiedzenia utraciła pracę.