

Sygn. akt IV P 300/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 lipca 2016 roku

Sąd Rejonowy w Belchatowie Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący : Sędzia SR B. G.

Ławnicy: T. K., P. W.

Protokolant: Wiesława Rudzka

po rozpoznaniu w dniu 12 lipca 2016 roku w Belchatowie

na rozprawie

sprawy z powództwa J. K.

przeciwko Urzędowi Miasta B. w B.

o przywrócenie do pracy

przywraca powódkę J. K. do pracy w pozwanym Urzędzie Miasta B. w B. na warunkach obowiązujących przed doręczeniem oświadczenia z dnia 27 listopada 2015 roku o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Sygn. akt IV P 300/15

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 7 grudnia 2015 roku, skierowanym przeciwko Gminie M. B. w B., J. K. wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, zawartej na czas nieokreślony w dniu 29 kwietnia 2011 roku, nałożenie na pozwanego pracodawcę obowiązku dalszego zatrudnienia do czasu prawomocnego zakończenia sprawy i zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu ponosiła, że wypowiedzenie jest bezprawne i nieuzasadnione, a wskazane przyczyny rozwiązania umowy o pracę są pozamerytoryczne, nieprawdziwe, jednocześnie nie są konkretne i rzeczywiste, a dla powódki zupełnie niezrozumiałe. Powódka podnosiła, że nie wie, o jakie procesy sądowe chodzi, nie wie, czy pracodawca miał na myśli procesy sądowe dotyczące poprzedniej pracy, w czasie których dochodziła roszczeń z tytułu naruszenia dóbr osobistych i które wygrała.

Odnosząc się do sformułowania z oświadczenia dotyczącego negatywnego odbioru środowiska powódka wskazała, że nie rozumie, o jakie środowisko chodzi i że nie są jej znane żadne negatywne opinie na jej temat. J. K. podnosiła, że strona pozwana nie wskazała konkretnie, o jakie zdarzenia chodzi.

W odpowiedzi na pozew z dnia 12 kwietnia 2016 roku pozwana Gmina M. B. w B., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu wskazała, że powódka nie sprecyzowała do jakiego podmiotu roszczenia są skierowane. Gmina jako jednostka samorządu terytorialnego nie jest dla powódki pracodawcą. Odnosząc się merytorycznie do roszczenia powódki, pełnomocnik pozwanej podnosił, że powódka zajmując stanowisko Kierownika USC w B. powinna, zgodnie z art. 6a ust. 1 pkt 3 ustawy Prawo o aktach stanu cywilnego, obecnie zgodnie z art. 6 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych cieszyć się nieposzlakowaną opinią. Nieposzlakowana opinia oznacza, że danej osobie nie można zarzucić zachowa sprzecznych z normami moralnymi, etycznymi i prawnymi. W stosunku do powódki zastrzeżenia zgłaszały różne organy, w tym Prokuratura i organ nadzoru – Wojewoda (...).

J. K. zajmowała stanowisko kierownicze i osoby należące do tej grupy pracodawca obdarza szczególnym zaufaniem. Ze wskazanych okoliczności wynika, iż były one podstawą utraty zaufania pozwanej do powódki, gdyż godziły w interes pracodawcy powodując negatywny odbiór społeczny powódki, jako osoby, która powinna cieszyć się zaufaniem i szacunkiem lokalnej społeczności.

Na rozprawie w dniu 19 maja 2016 roku powódka J. K. oświadczyła, że pozew kieruje przeciwko Urzędowi Miasta B., jako jednostce pomocniczej Gminy M. B. i jej pracodawcy. Z uwagi na upływ okresu wypowiedzenia powódka wносиła o przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach.

Pełnomocnik pozwanego (...) wnosil o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy ustalił następujący stan faktyczny:

J. K. została zatrudniona w Urzędzie Miasta B. na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 lutego 2011 roku do dnia 30 kwietnia 2011 roku na stanowisku Kierownika (...) w B.. Zatrudnienie powódki nastąpiło po wygraniu przez nią konkursu na to stanowisko. Następnie od dnia 1 maja 2011 roku została zatrudniona na zajmowanym stanowisku na czas nieokreślony.

(dowód: umowy o pracę – akta osobowe powódki, część B, k. 2, 18 zeznania powódki – k. 38-39 w zw. z k. 207)

Zakres obowiązków powódki został określony na piśmie. Do zadań J. K. na stanowisku Kierownika (...) należały m. in. : realizacja zadań wynikających z uchwał Rady Miejskiej oraz poleceń Prezydenta Miasta, organizowanie pracy (...) oraz realizacja zadań wydziału określonych w Regulaminie Organizacyjnym Urzędu Miasta, przygotowywanie projektów aktów prawnych wydawanych przez Prezydenta, projektów uchwał i innych materiałów wnoszonych pod obrady Rady Miejskiej, jej komisji, według właściwości rzeczowej wydziału, opracowywanie planów finansowych do budżetu w zakresie zadań wykonywanych przez wydział, ustalanie rocznego planu wydziału oraz sporządzanie sprawozdań z jego wykonania, koordynowanie prac pracowników USC, realizacja zadań z zakresu prawa o aktach stanu cywilnego, przyjmowanie w formie uroczystej oświadczeń o wstąpieniu w związek małżeński, sporządzanie aktów małżeństw, prowadzenie akt zbiorowych, przyjmowanie oświadczeń o uznaniu dziecka oraz nadaniu dziecku nazwiska męża matki, wystawianie decyzji administracyjnych w zakresie zadań realizowanych przez wydział.

(dowód: zakres czynności – w aktach osobowych powódki, część B, k. 4, 23)

Pozwany pracodawca nie zgłaszał uwag do pracy J. K., nie stosował wobec powódki kar porządkowych.

(dowód: zeznania powódki – k. 38-39 w zw. z k. 207, k. 207)

W dniu 11 lipca 2014 roku do Prezydenta Miasta B. wpłynęło pismo z (...) Urzędu Wojewódzkiego, w którym Wojewoda (...) wystąpił o zajęcie stanowiska, czy w ocenie Prezydenta Miasta B., fakt skazania powódki, o ile zostanie potwierdzony, nie koliduje z wymogiem cieszenia się nieposzlakowaną opinią, stawianym w przepisie art. 6 a ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 29 września 1986 roku Prawo o aktach stanu cywilnego osobie zatrudnionej na stanowisku kierownika (...). Prezydent Miasta B. udzielił odpowiedzi, że wyrok w sprawie powódki dotyczy spraw związanych z poprzednim

stosunkiem pracy i nie jest prawomocny. Z tym samym pytaniem (...)Urząd Wojewódzki zwracał się ponownie do Prezydenta Miasta B.pismami z dnia 28 sierpnia 2014 roku i 3 września 2014 roku. Prezydent informował, że powódka wniosła apelację i decyzję podejmie po rozpoznaniu apelacji.

(dowód: pisma (...) Urzędu Wojewódzkiego – k. 31, 25, 24; pisma Prezydenta Miasta B. – k. 30, 23, 22)

W związku z korespondencją nadesłaną przez mieszkańców B.- W. J.i S. M.dotyczącą powódki, Prokuratura Rejonowa w B.zwróciła się do Prezydenta Miasta B.o zajęcie stanowiska, czy powódka spełnia wszystkie kryteria do zajmowania stanowiska kierownika urzędu stanu cywilnego, określone w art. 6a ustawy z dnia 29 września 1986 roku Prawo o aktach stanu cywilnego. Prezydent Miasta B.poinformował, że wyrok dotyczący powódki nie jest prawomocny i decyzję związaną ze stosunkiem pracy powódki podejmie po rozpatrzeniu apelacji. Podobnej treści korespondencję Prokuratura Rejonowa w B.prowadziła z Prezydentem Miasta do czasu prawomocnego zakończenia postępowania w sprawie karnej dotyczącej powódki.

(dowód: pisma Prokuratury Rejonowej w B. i Prezydenta Miasta B.– k. 17-21)

Mieszkańcy B. - W. J. i S. M. wielokrotnie występowali do Prezydenta Miasta B. oraz Rady Miasta B. o udostępnienie informacji publicznej w zakresie dotyczącym J. K. oraz wnosili liczne zarzuty pod jej adresem.

(korespondencja – k. 45-202)

W związku z pismami (...)Urzędu Wojewódzkiego, Prokuratury Rejonowej w B. i mieszkańców B.- W. J. i S. M.pozwany pracodawca nigdy nie żądał od powódki żadnych wyjaśnień. Z udziałem powódki toczyły się postępowania sądowe, które były skutkiem złożenia zawiadomień przez W. J.i S. M.w związku z wydaniem przez powódkę niekorzystnych dla nich decyzji. Procesy toczyły się w czasie, kiedy powódka pracowała w (...). J. K.została jedynie uznana za winną pomówienia S. M.w 2010 roku. Ta sytuacja była znana pozwanemu przed nawiązaniem stosunku pracy z powódką.

(dowód: zeznania powódki – k. 38-39 w zw. z k. 207; k. 207)

Oświadczeniem z dnia 27 listopada 2015 roku pozwany pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 29 lutego 2016 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał utratę zaufania do powódki spowodowaną licznymi procesami sądowymi, szumem medialnym z tym związanym oraz negatywnym odbiorem osoby powódki przez środowisko, co nie pozostaje bez wpływu na nieposzlakowaną opinię wymaganą od pracownika samorządowego zatrudnionego na kierowniczym stanowisku urzędniczym, a w szczególności na stanowisku (...).

W okresie wypowiedzenia pracodawca udzielił powódce urlopu wypoczynkowego, a od dnia 12 grudnia 2015 roku do końca okresu wypowiedzenia zwolnił ją z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

(dowód: oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę – akta osobowe powódki, część C, k. 3)

Na dzień wręczenia powódce wypowiedzenia nie toczyły się żadne procesy z jej udziałem.

(dowód: zeznania powódki – k. 38-39 w zw. z k. 207; k. 207)

Ustalenia faktyczne w niniejszej sprawie poczyniono w oparciu o zeznania J. K. oraz w oparciu o dokumentację pracowniczą powódki, której żadna ze stron nie kwestionowała, a także na podstawie dokumentów złożonych do akt sprawy.

Dokonując oceny materiału dowodowego Sąd uznał za wiarygodne zeznania powódki J. K.. Zeznania te są konsekwentne, spójne

i korespondują z treścią dokumentów zawartych w aktach sprawy i aktach osobowych powódki. Strona pozwana nie przeczyła twierdzeniom powódki.

Sąd oddalił wniosek pozwanego o dopuszczenie dowodu z wyroku, jaki zapadł w dniu 5.11.2010 roku w sprawie IV Ka 692/10 przed Sądem Okręgowym w P. T., ponieważ wniosek dowodowy dotyczył okresu, kiedy powódka nie była jeszcze pracownikiem pozwanego (...).

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy zważył co następuje:

Stosownie do postanowień art. 44 kp pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę. Odwołanie wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę (art. 264 § 1 kp).

W myśl przepisu art. 45 § 1 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia lub o przywróceniu do pracy (gdy umowa uległa już rozwiązaniu). Wypowiedzenie jest nieuzasadnione, jeżeli nie opiera się na ważnych i rzeczywistych przyczynach.

Przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę na czas nie określony mogą leżeć zarówno po stronie pracownika, jak i po stronie pracodawcy, albo też po obu stronach łącznie. Gdy chodzi o pracownika mogą być przez niego zawinione, albo niezawinione. Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 § 1 kp powinna być dokonana nie tylko z uwzględnieniem interesów pracownika związanych ze stosunkiem pracy, ale także z uwzględnieniem słusznego interesu zakładu pracy, który należy oceniać w powiązaniu z istotą i celem stosunku pracy.

W myśl art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego wymóg ten oznacza, że wymieniona w oświadczeniu przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna. Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania. (por. uchwałę pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 roku, III PZP 10/85, OSNC z 1985 roku, z. 11, poz. 164).

Wymaganie z art. 30 § 4 kp nie jest spełnione, jeżeli w danych okolicznościach faktycznych ogólnie ujęta przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę budzi wątpliwości, co do tego, z jakimi okolicznościami należy ją łączyć, jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 marca 2001 roku, I PKN 311/00, OSNP 2002, nr 24, poz. 595; z dnia 10 maja 2000 roku, I PKN 641/99, OSNP 2001, nr 20, poz. 618).

Badanie rzeczywistości przyczyn wypowiedzenia odbywa się jedynie w odniesieniu do okoliczności, które zostały przedstawione w piśmie pracodawcy zawierającym oświadczenie o wypowiedzeniu (art. 30 § 4 k.p.). Jeżeli pracodawca wskazał kilka przyczyn wypowiedzenia, dla oddalenia powództwa pracownika wystarczającym jest, aby choćby jedna z nich okazała się uzasadniona (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 roku, sygn. akt I PK 61/05 opubl. w OSNP nr 17 – 18 z 2006 roku pod poz. 265).

Równocześnie ocena zasadności wypowiedzenia powinna być dokonywana przez sąd w ramach przyczyn podanych przez pracodawcę. Sąd Najwyższy wskazał w wyroku z dnia 10 listopada 1998 roku w sprawie sygn. akt I PKN 423/98, że pracodawca nie może uzupełniać braku wskazania konkretnej przyczyny po wniesieniu powództwa (OSNP 1999, nr 24, poz. 789), zaś w sytuacji kwestionowania przyczyn wypowiedzenia przez pracownika, zgodnie z art. 6 kc w zw. z art. 300 kp, ciężar dowodu co do istnienia przyczyny wypowiedzenia spoczywa na pracodawcy.

Utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Istotna jest nie sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, lecz przyczyny, które ją spowodowały. Utrata zaufania sama w sobie nie może być przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę. Utrata zaufania uzasadnia wypowiedzenie, jeżeli wynika

z obiektywnych i racjonalnych przyczyn, które same w sobie usprawiedliwiają wypowiedzenie oraz nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Utrata zaufania musi z czegoś wynikać – np. z określonego zachowania pracownika, obiektywnie wadliwego. Inaczej mówiąc, jeżeli przyczyny utraty zaufania są prawdziwe, obiektywne

i racjonalne, to mogą uzasadniać wypowiedzenie (por. orzeczenia Sądu Najwyższego: z dnia 25.11.1997 roku, I PKN 385/97, OSNAPiUS z 1998 roku, Nr 18, poz. 538; z dnia 31.03.2009 roku, II PK 251/08, opubl.: L.; z dnia 19.01.2012 roku, I PK 121/1, opubl.: L.).

Powyższe rozważania należy zatem odnieść do przyczyny wskazanej przez pracodawcę na uzasadnienie utraty zaufania do powódki.

W przedmiotowej sprawie jako przyczynę wypowiedzenia J. K. umowy o pracę pracodawca wskazał utratę zaufania do powódki spowodowaną licznymi procesami sądowymi, szumem medialnym z tym związanym oraz negatywnym odbiorem osoby powódki przez środowisko, co nie pozostaje bez wpływu na nieposzlakowaną opinię wymaganą od pracownika samorządowego zatrudnionego na kierowniczym stanowisku urzędniczym, a w szczególności na stanowisku (...).

W pierwszej kolejności podkreślić należy, że wskazana przyczyna nie spełnia wymogu konkretności. Sformułowanie „liczne procesy sądowe, szum medialny z tym związany oraz negatywny odbiór osoby powódki przez środowisko” jest nieprecyzyjne i uniemożliwia jakąkolwiek jego weryfikację.

Pracodawca bowiem nie wskazuje żadnego procesu z udziałem powódki, nie podaje, co kryje się pod pojęciem szum medialny i czym miałby być spowodowany. Pozwany Urząd nie przytacza żadnego przykładu publikacji, reportażu, czy artykułu dotyczącego J. K., a w szczególności odnoszącego się do jakiegokolwiek procesu z jej udziałem.

Z treści wypowiedzenia nie wynika, co pozwany rozumie pod pojęciem „środowisko”, czy chodzi mu o jakąś grupę społeczną lub zawodową i z czego wynika „negatywny odbiór osoby powódki” przez bliżej nie określone środowisko. Pracodawca nie przytoczył bowiem żadnych konkretnych skarg, opinii, pism, czy jakichkolwiek innych instrumentów na poparcie tego zarzutu.

Nie wiadomo, czy pozwanemu chodziło o procesy, które dotyczyły poprzedniego zatrudnienia powódki, a wiązały się z zawiadomieniami złożonymi przez W. J. i S. M.. Powódka w tamtych sprawach miała prawo odpierać zarzuty i de facto od tych zarzutów została uniewinniona.

Na marginesie Sąd wskazuje, że W. J. w toku niniejszego procesu wnosił o udzielenie mu informacji publicznej w zakresie terminów rozprawy i złożył liczne dokumenty, dotyczące jego opinii na temat powódki. Z uwagi na to, że nie był stroną procesu, Sąd nie załączył tych dokumentów do akt sprawy.

Podkreślenia wymaga okoliczność, że powódka J. K. już w pozwie podnosiła, że przyczyna wypowiedzenia ma charakter ogólny, nie jest konkretna, a przez to zupełnie dla niej niezrozumiała. Tę argumentację podtrzymała w toku procesu.

Jak wynika z utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego wymaganie z art. 30 § 4 kp nie jest spełnione, jeżeli przyczyna wypowiedzenia jest ujęta w sposób ogólnikowy. W wyroku z dnia 20 stycznia 2015 roku, wydanym w sprawie I PK 140/14 (LEX nr 1653739) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że „naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. (...) Spoczywający na pracodawcy z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony ma nie tylko charakter formalny, ale jest związany z oceną zasadności dokonanego wobec pracownika wypowiedzenia. Z tego powodu przyczyna wypowiedzenia powinna być skonkretyzowana, co nie oznacza jedynie

obowiązku wyczerpującego powołania wszystkich okoliczności, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny wypowiedzenia polega nie tyle na jej opisaniu w sposób szczegółowy, co na precyzyjnym wskazaniu tych okoliczności, które są przyczyną wypowiedzenia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą oceny, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być znana pracownikowi najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadającego umowę”.

Nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny.

Reasumując, w ocenie Sądu wypowiedzenie powódce umowy o pracę nie spełnia wymogów określonych w art. 30 § 4 kp. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę wskazana w oświadczeniu pracodawcy jest ujęta w sposób ogólnikowy, niekonkretna, a przez to niemożliwa do zweryfikowania. Wypowiedzenie umowy o pracę powódce nie znajduje oparcia w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej.

Przedstawione powyżej okoliczności świadczą o naruszeniu przez pozwanego pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę art. 30 § 4 kp w zw. z art. 45 kp. J. K. z dwóch alternatywnych roszczeń wybrała przywrócenie do pracy. W ocenie Sądu nie zachodzą okoliczności uniemożliwiające przywrócenie powódki do pracy.

Mając na uwadze powyższe ustalenia oraz rozważania, Sąd na podstawie art. 45 § 1 kp uwzględnił żądanie przywrócenia powódki do pracy i orzekł, jak w sentencji.