

Sygn. akt IV P 196/16

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 listopada 2017 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Magdalena Gałkowska

Protokolant st. sekr. sądowy Agnieszka Rzepkowska

po rozpoznaniu w dniu 21 listopada 2017 r. w Puławach

sprawy z powództwa D. O.

przeciwko (...) (...) w K. D.

o odprawę

1. Zasądza od (...) (...) w K. D. na rzecz powódki D. O. kwotę 17.118,00 zł (siedemnaście tysięcy sto osiemnaście złotych) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 sierpnia 2016r. do dnia zapłaty;
2. Wyrokowi w pkt 1 do kwoty 5.706,00 zł nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;
3. Nie obciąża pozwanego kosztami procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 20 września 2016r. powódka D. O. wnosila o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego (...) (...) w K. D. kwoty 17.118,00 zł tytułem odprawy wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 sierpnia 2016r. do dnia zapłaty, a jako podstawę prawną swojego żądania wskazywała art. 8 ust1 pkt 3 w zw. z art. 10 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90 poz. 844 ze zm.).

Pozwane (...) (...) w K. D. powództwa nie uznawało i wносиło o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.

D. O. zatrudniona była w pozwanym (...) Nadwiślańskim w K. D. od 17 grudnia 2001r. na podstawie umowy o pracę, kolejno jako młodszy dokumentalista, samodzielne stanowisko ds. promocji, asystent muzealny, kierownik działu sztuki współczesnej, kustosz (k.3-7, akta osobowe). Od dnia 1 lipca 2009r. powódka p.o. wicedyrektora ds. oddziału (...) C. (k.8, akta osobowe).

Uchwałą Nr CCLVII/3263/09 Zarządu Województwa L. z dnia 15 września 2009r. ustalony został Regulamin Organizacyjny (...) (...) w K. D. (k.9), który Zarządzeniem nr (...) Dyrektora (...) (...) z dnia 5 października 2009r. w sprawie wprowadzenia regulaminu organizacyjnego został faktycznie wprowadzony (bezsporne).

W dniu 6 października 2009r.- w oparciu o postanowienia Statutu (...) (...) w K. D. nadanego Uchwałą Nr XXXII/565/09 z dnia 1 czerwca 2009r. Sejmiku Województwa L. oraz na podstawie wprowadzonego Uchwałą Nr CCLVII/3263/09 Zarządu Województwa L. z dnia 15 września 2009r. Regulaminu Organizacyjnego (...) (...), powódka została powołana na stanowisko zastępcy dyrektora ds. Oddziału (...) C. w P. (k.10, akta osobowe). Od tego momentu stosunek pracy łączący powódkę z pozwanym (...) istniał na podstawie powołania (bezsporne).

Od dnia 6 sierpnia 2014r. powódka i dyrektor pozwanego A. Z. zawarły Porozumienie, zgodnie z którym, powódka miała świadczyć pracę tylko na stanowisku zastępcy dyrektora do spraw Oddziału (...) C. w P. (akta osobowe). O tym fakcie dyrektor pozwanego (...) powiadomiła Wicemarszałka Województwa L., informując go też, że powstała taka konieczność w związku z nasileniem aktywności i działalności oddziału (...) C. w P. w związku z planowanym rozwojem przestrzennym oddziału (k.146).

W dniu 21 lipca 2015r. Zarząd Województwa L. pozytywnie zaopiniował nowy Regulamin Organizacyjny (...) (...) w K. D. (k.12), który to Regulamin Zarządzeniem nr 20/2015 z dnia 31 lipca 2015r. Dyrektora (...) (...) w K. D. w sprawie wprowadzenia regulaminu organizacyjnego został faktycznie wprowadzony i wszedł w życie z dniem podpisania, a utraciło moc Zarządzenie nr (...) Dyrektora (...) (...) z dnia 5 października 2009r. (k.13,14-21). W §4 tego Regulaminu postanowiono, że Dyrekcję (...) stanowią Dyrektor i Zastępcy Dyrektora, zaś w §6 postanowiono, że Dyrektor kieruje działalnością (...) przy pomocy dwóch zastępców: Zastępcy Dyrektora ds. działalności podstawowej i Zastępcy Dyrektora ds. organizacji i marketingu.

Powódka została zapoznana z Regulaminem Organizacyjnym (...) (...) w K. D., wprowadzonym Zarządzeniem nr (...) z dnia 31 lipca 2015r. (akta osobowe).

Powódka w okresach: od 22 czerwca 2015r. do 7 sierpnia 2015r., od 31 sierpnia 2015r. do 23 września 2015r., od 20 października 2015r. do 6 listopada 2015r., od 18 listopada 2015r. 28 kwietnia 2015r. przebywała na zwolnieniu lekarskim (akta osobowe).

W dniu 3 grudnia 2015r. dyrektor pozwanego (...) sporządziła oświadczenie woli o odwołaniu powódki z dniem 4 grudnia 2015r. z zajmowanego stanowiska zastępcy dyrektora do spraw Oddziału (...) C. w P. na podstawie art. 15 ust 8 ustawy z dnia 25 października 1991r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (t.j. Dz.U. z 2012r. poz. 406 ze zm.) w zw. z art. 1 pkt 12 i art. 8 ust 2 ustawy z dnia 31 sierpnia 2011r. o zmianie ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz.U. nr 207, poz. 1230) oraz w zw. z art. 70§1 zd.1 i art. 70 §2 kp, z zachowanie trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, które to oświadczenie woli dotarło do powódki pod koniec grudnia 2015r. (k.22, akta osobowe).

Powódka w tym czasie i aż do 28 kwietnia 2016r. przebywała na zwolnieniu lekarskim i okres wypowiedzenia rozpoczął swój bieg od 29 kwietnia 2016r., w okresie wypowiedzenia tj. od dnia 5 maja 2016r. do 29 lipca 2016r. powódka także przebywała na zwolnieniu lekarskim (akta osobowe).

Dyrektor pozwanego (...) w piśmie z dnia 4 grudnia 2015r. skierowanym do Marszałka Województwa L. poinformowała go, że w nowym Regulaminie Organizacyjnym pozwanego (...) zostały zlikwidowane stanowiska zastępców Dyrektora ds. oddziałów Z. w J. i (...) C. w P., powstały natomiast stanowiska Zastępcy Dyrektora ds. działalności podstawowej i zastępcy dyrektora ds. organizacji i marketingu. Zaistniała więc konieczność dokonania zmian na stanowiskach zastępców dyrektora, aby stan faktyczny był zgodny ze stanem prawnym i nie budził wątpliwości w takcie ewentualnych kontroli. Dalej A. Z. poinformowała Marszałka, że w związku z tym, z dniem 4 grudnia 2015r. powódka została odwołana z funkcji zastępcy dyrektora ds. Oddziału (...) C. w P., a z dniem 1 grudnia 2015r. zostało powierzone B. P. pełnienie obowiązków zastępcy dyrektora ds. organizacji i marketingu- akta osobowe (B/167).

Stosunek pracy łączący strony rozwiązał się z dniem 31 lipca 2016r. (k.31-31v, akta osobowe).

W piśmie z dnia 8 sierpnia 2016r. powódka zwróciła się do pozwanego (...) o wypłacenie jej odprawy pieniężnej w wysokości 17.118 zł za rozwiązanie z nią stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy (akta osobowe).

Miesięczne wynagrodzenie powoda stanowi kwotę 5706 zł (k.11,42,80, akta osobowe).

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Żądanie powódki zasądzenia na jej rzecz od pozwanego (...) (...) w K. D. kwoty 17.118,00 zł tytułem odprawy wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 sierpnia 2016r. do dnia zapłaty - na podstawie art. 8 ust1 pkt 3 w zw. z art. 10 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90 poz. 844 ze zm.), jest uzasadnione.

Roszczenie powódki o zapłatę odprawy pieniężnej należy rozpatrywać w świetle przepisu art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2013 r., w myśl którego przepis art. 8 ustawy stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy.

Art. 1 tejże ustawy stanowi, że przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Prawo do świadczenia w postaci odprawy na podstawie art. 8 tej ustawy nabywa pracownik, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, jeśli niedotycząca pracownika przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy była wyłącznym powodem zwolnienia pracownika. W tym miejscu podnieść należy, iż aktualne brzmienie art. 1 ust 1 ustawy różni się w swoim brzmieniu od tego, jakie zamieszczone było w poprzednio obowiązującej ustawie z dnia 28 grudnia 1989r. i nowe brzmienie ustawy nie posługuje się kryterium zmniejszenia zatrudnienia, a dotychczasowy katalog leżących po stronie pracodawcy przyczyn rozwiązania stosunku pracy zastąpiono w niej ogólnym zwrotem „przyczyn niedotyczących pracownika”. Już tylko z tytułu obecnie obowiązującej ustawy wynika, że stosowanie jej przepisów jest przewidziane w przypadku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, a nie jak poprzednio - z przyczyn dotyczących pracodawcy. Przyczyny rozwiązania stosunku pracy mogą dotyczyć zarówno pracodawcy (jego szeroko rozumianych potrzeb), jak i pracownika (np. niewywiązywanie się z obowiązków pracowniczych, brak dbałości o dobro zakładu pracy, podejmowanie działalności konkurencyjnej względem pracodawcy). Przyczynami niedotyczącymi pracownika są wszystkie okoliczności niezwiązane z jego cechami psychofizycznymi i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych, a zatem przyczyny leżące po stronie pracodawcy i inne obiektywne, które nie leżą po stronie pracodawcy, ale również nie leżą po stronie pracownika, a które jednak stanowią wyłączną przyczynę rozwiązania stosunku pracy jako niedotyczącą pracownika (np. wyroki z 24 marca 2011 r. w sprawie IPK 185/10).

Poza sporem jest, że powódka została odwołana z zajmowanego stanowiska zgodnie z art. 70 § 1 kp, który to przepis stanowi, że pracownik zatrudniony na podstawie powołania może być w każdym czasie - niezwłocznie lub w określonym terminie - odwołany ze stanowiska przez organ, który go powołał. Z treści tegoż przepisu wynika, że uprawniony organ, odwołując pracownika ze stanowiska w sposób równoznaczny z wypowiedzeniem, nie musi wskazywać przyczyny podjęcia takiej decyzji i dyrektor pozwanego (...) w akcie odwołania powódki ze stanowiska nie podała żadnej przyczyny odwołania jej ze stanowiska. Sąd Najwyższy w utrwalonym już orzecznictwie, a w szczególności w wyroku z dnia 23 lipca 2009 r. w sprawie II PK 30/09 uznając, iż organ odwołujący nie ma obowiązku podania przyczyny tej decyzji wskazał jednak, iż pracodawca, choć nie ma obowiązku podawania przyczyny odwołania, to jednak nie może uwolnić się od obowiązku wypłaty odprawy przez stwierdzenie, że do odwołania doszło bez żadnej przyczyny. W takiej sytuacji na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu w zakresie przyczyny odwołania, która wyłącza prawo do świadczeń pracowniczych. W uzasadnieniu tegoż wyroku Sąd Najwyższy podniósł, iż w sytuacji gdy pracownik nie kwestionuje zasadności odwołania go ze stanowiska a dochodzi tylko świadczeń związanych z rozwiązaniem tego stosunku pracy, to w tej sytuacji konieczne staje się ustalenie przyczyny rozwiązania stosunku pracy z powołania. W przeciwnym wypadku pracownicy, z którymi rozwiązano stosunek pracy z powołania (w sposób

równoznaczny z wypowiedzeniem), nie mogliby skutecznie dochodzić odprawy pieniężnej i podobnych do niej innych świadczeń. W związku z powyższym należy uznać, że pracodawca nie ma obowiązku podawania przyczyny odwołania pracownika ze stanowiska, które jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę. Jednak nie może on uwolnić się od obowiązku wypłaty odprawy i podobnych do niej świadczeń związanych z rozwiązaniem stosunku pracy jedynie poprzez twierdzenie, że do odwołania doszło z innej przyczyny niż ta którą wskazuje odwołany pracownik. Następstwem takiej postawy pracodawcy jest przejście na niego ciężaru dowodu w zakresie przyczyny dokonanego odwołania, która wyłącza prawo do świadczeń pracowniczych.

Sąd rozpoznający niniejszą sprawę podziela to stanowisko Sądu Najwyższego, a więc stwierdzić należy, że o ile nie jest możliwe w toku postępowania przed sądem negowanie odwołania pracownika z uwagi na okoliczność niepodania w piśmie jego przyczyny, to już żądanie powódki zgłoszone w przedmiotowej sprawie – prawo do odprawy na podstawie przepisów ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, wymaga przeprowadzenia postępowania w celu ustalenia, czy do odwołania powódki ze stanowiska doszło z przyczyn jej dotyczących, czy też wyłącznie z przyczyn jej niedotyczących.

Powódka właśnie, w związku z odwołaniem jej ze stanowiska, domaga się zasądzenia na jej rzecz od byłego pracodawcy odprawy na podstawie przepisów ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, podnosząc iż do odwołania jej ze stanowiska doszło wyłącznie z przyczyn jej niedotyczących, a konkretnie w związku z tym, że odwołanie jej ze stanowiska było konsekwencją wprowadzenia z dniem 31 lipca 2015r. nowego regulaminu organizacyjnego (...), który w swojej strukturze organizacyjnej nie przewidywał stanowiska pracy zajmowanego przez powódkę tj. stanowiska zastępcy dyrektora do spraw Oddziału (...) C. w P., co pociągnęło decyzję pracodawcy o likwidacji tego stanowiska pracy.

Pozwane (...) zaś, nie kwestionując faktu, że doszło do zmiany Regulaminu Organizacyjnego pozwanego (...) i że w nowej strukturze organizacyjnej nie ma stanowiska dotąd zajmowanego przez powódkę, to podnosi, że te zmiany organizacyjne u pozwanego nie stanowiły wyłącznej przyczyny odwołania powódki ze stanowiska, bo przede wszystkim, to okoliczności związane ze sposobem wykonywania przez powódkę pracy oraz związaną z tym utrata zaufania pracodawcy do pracownika, była przyczyną odwołania powódki ze stanowiska.

Poza sporem jest więc, że w związku z nowym regulaminem organizacyjnym, wprowadzonym w życie Zarządzeniem Dyrektora (...) z dnia 31 lipca 2015r., w nowej strukturze organizacyjnej (...) nie ma stanowiska zajmowanego przez powódkę, są nadal stanowiska zastępców dyrektora, ale są to stanowiska dotyczące innych obszarów. Zatem niewątpliwie doszło do likwidacji zajmowanego przez powódkę stanowiska pracy w związku ze zmianą w strukturze organizacyjnej (...), a likwidacja konkretnego stanowiska pracy jest oczywiście przyczyną niedotyczącą pracownika w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003r.

W piśmiennictwie prawniczym utrwalony jest pogląd, że przez sformułowanie, że przyczyny niedotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy należy rozumieć sytuację, w której bez zaistnienia tych przyczyn nie zostałaby przez pracodawcę podjęta indywidualna decyzja o wypowiedzeniu umowy o pracę danemu pracownikowi. Jak podniósł Sąd Najwyższy w wyroku w sprawie II PK 184/09- wypowiedzenie umowy o pracę z powodu odwołania pracownika z funkcji członka zarządu spółki handlowej następuje z przyczyn niedotyczących pracownika w rozumieniu art. 8 w zw. z art. 10 ustawy z 13.3.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.), chyba że pracodawca udowodni, iż przyczyną odwołania były okoliczności dotyczące pracownika.

W toku niniejszego postępowania sąd badał właśnie czy zaistniały faktycznie przyczyny leżące po stronie powódki, które spowodowały podjęcie przez dyrektor pozwanego (...) decyzji o odwołaniu jej ze stanowiska, a także czy bez zaistnienia przyczyn niedotyczących pracownika – zmian organizacyjnych wprowadzonych Zarządzeniem Dyrektora (...) z dnia 31 lipca 2015r., zostałaby przez pracodawcę podjęta indywidualna decyzja o odwołaniu powódki ze stanowiska- z przyczyn leżących po jej stronie.

W ocenie sądu, choć w toku procesu przedstawiane były przez pozwanego pracodawcę dowody świadczące o tym, że dyrektor pozwanego (...) utraciła zaufanie do powódki, to jednak zdaniem sądu, kluczowym i wywołującym bezpośrednio u dyrektor pozwanego podjęcie decyzji o odwołaniu powódki ze stanowiska był fakt przeprowadzenia zmian w strukturze organizacyjnej (...) i w konsekwencji likwidacji stanowiska pracy zajmowanego przez powódkę. Skoro bowiem doszło w pozwanym (...) do takiej zmiany organizacyjnej, w wyniku której nie ma stanowiska pracy zajmowanego dotąd przez powódkę, to faktycznie ta właśnie przyczyna musiała wywołać u pozwanego pracodawcy bezpośrednio konieczność podjęcia decyzji o odwołaniu powódki ze stanowiska, którego przecież nie ma w strukturze (...) od 31 lipca 2015r. Występuje tu ścisły związek czasowy pomiędzy wejściem w życie nowego regulaminu organizacyjnego – 31 lipca 2015r. i następnie jego wdrażaniem, a złożeniem przez dyrektor pozwanego oświadczenia woli – w dniu 3 grudnia 2015r. o odwołaniu powódki ze stanowiska. Powódka to oświadczenie woli pracodawcy otrzymała drogą pocztową i nikt jej nie wyjaśnił przyczyn podjęcia takiej decyzji wobec niej (bo też i ta przyczyna nie musiała być podana); jednakże dla powódki wówczas było oczywistym, że wobec tego że doszło do zmiany struktury organizacyjnej w (...) i nie ma już jej stanowiska pracy, o czym była wcześniej poinformowana, to dlatego właśnie A. Z. odwołała ją ze stanowiska. Także powódkę w tym przekonaniu mogła utwierdzać treść artykułów prasowych ukazujących się po odwołaniu jej ze stanowiska, z których wynikało, iż dziennikarze rozmawiając z dyrektor A. Z. o przyczynach tej decyzji, uzyskali informacje od niej, że odwołała powódkę ze stanowiska w związku z wprowadzeniem regulaminu organizacyjnego i faktem, że stanowiska pracy, jakie zajmowała powódka, to nie ma już w (...) (ksero artykułów prasowych k.23-2428-30, zeznania świadków: H. B. k.207v i K. P. k.208-208v). Dyrektor A. Z. nie kwestionowała że poinformowała ona dziennikarzy, iż to zmiany organizacyjne były przyczyną odwołania powódki ze stanowiska, bo jak zeznała „uważała, że im krótsza informacja dla mediów, tym lepsza”. Oczywiście, artykuły prasowe i zeznania H.B. i K. P. nie są dowodami bezpośrednio i wprost świadczącymi o faktycznych przyczynach odwołania powódki ze stanowiska, ale niewątpliwie mogą świadczyć o tym, że takie informacje, oczywiste wtedy dla powódki, były podawane publicznie i miało to miejsce, zanim powódka po raz pierwszy wystąpiła do (...) z wezwaniem do zapłaty odprawy. Natomiast w ocenie sądu, jeżeli nawet jak twierdzi A. Z., dziennikarzom podała tylko krótszą informację o przyczynach odwołania powódki ze stanowiska, to pisząc pismo w dniu 4 grudnia 2015r. skierowane do Marszałka Województwa L. nie musiała podawać „skróconej” wersji przyczyn odwołania powódki ze stanowiska. Tymczasem w piśmie tym, A. Z. podała Marszałkowi informację, że w nowym Regulaminie Organizacyjnym pozwanego (...) zostało zlikwidowane stanowiska zastępców Dyrektora ds. oddziałów Z. w J. i (...) C. w P. a powstały stanowiska Zastępcy Dyrektora ds. działalności podstawowej i zastępcy dyrektora ds. organizacji i marketingu, a wobec tego zaistniała konieczność dokonania zmian na stanowiskach zastępców dyrektora i w związku z tym, z dniem 4 grudnia 2015r. powódka został odwołana z funkcji zastępcy dyrektora ds. Oddziału (...) C. w P., a z dniem 1 grudnia 2015r. zostało powierzone B. P. pełnienie obowiązków zastępcy dyrektora ds. organizacji i marketingu (pismo-akta osobowe). Zdaniem sądu, taka informacja o przyczynach odwołania powódki ze stanowiska przedstawiona M. nie mogła być – tak jak do dziennikarzy, nie do końca pełna, właśnie była pełna i z niej w sposób jasny i wyraźny wynika, że dyrektor odwołała powódkę ze stanowiska tylko i wyłącznie dlatego, że tego stanowiska pracy nie ma w nowej strukturze organizacyjnej, a powołała inną osobę na nowoutworzone stanowisko zastępcy dyrektora. Jak już wyżej podniesiono, istnieje ścisły związek pomiędzy wejściem w życie nowego regulaminu organizacyjnego (...) a działaniami dyrektor dostosowującymi stan faktyczny do nowej struktury organizacyjnej, bo w tym samym czasie powódka została odwołana ze stanowiska nieistniejącego już w nowej strukturze, a powołana została B.P. na nowoutworzone stanowisko zastępcy dyrektora ds. organizacji i marketingu.

Zatem, według sądu, przedstawione wyżej fakty świadczą o tym, że w momencie podejmowania decyzji o odwołaniu powódki ze stanowiska pracy, dyrektor (...) uczyniła to tylko i wyłącznie, a na pewno przede wszystkim, wobec oczywistej konieczności dostosowania stanowisk pracy do nowej struktury organizacyjnej, co wyraźnie i wprost dyrektor wskazała w piśmie do Marszałka Województwa L..

Trudno więc zaakceptować stanowisko prezentowane w toku niniejszego procesu przez stronę pozwaną, iż dyrektor A. Z. już wcześniej, z uwagi na sposób wykonywania przez powódkę obowiązków i utratę zaufania do niej, nosiła się z zamiarem jej odwołania; jeżeli tak było, to należało to uczynić właśnie wtedy, kiedy dyrektor nosiła się z takim zamiarem, a już na pewno o tym, że odwołuje powódkę ze stanowiska, bo powódka niewłaściwie wykonuje obowiązki,

przez co utraciła do niej zaufanie powinna powiadamiać Marszałka Województwa L.. Tymczasem, jak już wyżej podniesiono, Dyrektor A. Z. w piśmie do Marszałka podała tylko jedną – wyłączną przyczynę odwołania powódki ze stanowiska i jeżeli faktycznie przyczyną odwołania powódki ze stanowiska były przede wszystkim inne okoliczność tj. leżące po stronie pracownika, to niemożliwym jest aby dyrektor nie poinformowała o tym Marszałka. Zgodnie bowiem ze Statutem pozwanego (...) (k.84-86) nadzór bezpośredni nad muzeum sprawuje Zarząd Województwa L., a więc niemożliwym jest, aby dyrektor podawała nieprawdziwe informacje Marszałkowi.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego, a przede wszystkim z zeznań stron słuchanych w trybie (k. 208v-211) wynika jasno, iż faktycznie rację ma strona pozwana, że od pewnego czasu, współpraca pomiędzy powódką a dyrektor pozwanego (...) A. Z. nie układała się poprawnie. Świadczy o tym treść pism i e-maili formułowanych zarówno przez powódkę do A. Z., jak i A. Z. do powódki, szczególnie w okresie poprzedzającym dokonanie zmian w strukturze organizacyjnej (...). W szczególności, z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że najwięcej problemów i związanych z tym emocji zaistniało w relacjach pomiędzy powódką a dyrektor pozwanego, a także pomiędzy powódką a niektórymi innymi pracownikami (...) w okresie, gdy organizowana była w (...) C. w P. wystawa pt. „C.. Powrót do P.” w bezpośredniej współpracy z Fundacją (...) w K., a organizacja tej wystawy i zaistniałe bieżące trudności wywoływał na pewno emocje, co też wynika z zeznań świadków: B. P. (k.150v-151v), W. W. (k152v-153, E. K. (k152), M. P. (k207v-208) oraz szeregu pism i e-maili (k. 44-78, 50-77, 170-188, akta osobowe). Jeszcze raz należy podkreślić, że treść tych pism i w ogóle fakt, że pojawiła się tak duża ilość e-maili w sytuacji, gdy zarówno powódka, jak i dyrektor A. Z., były pracownicami tego samego (...), obie historykami sztuki, na pewno ewidentnie świadczy o tym, że absolutnie relacje pomiędzy tymi osobami nie były dobre, a współpraca była trudna. Jak już wyżej podniesiono, eskalacja tych złych relacji miała miejsce w związku z realizacją wystawy w (...) C. w P., a treść tych e-maili świadczy o tym, że według powódki, pomoc ze strony innych pracowników muzeum nie była satysfakcjonująca, co też podnosiła w swoich zeznaniach świadek M. J. (k.190v-191). W ocenie sądu, zarzut stawiany powódce w trakcie postępowania, że powódka nie zadbała o to, aby spełnione zostały wszystkie normy i zalecenia, standardy przy tworzeniu tej wystawy, został postawiony w formie zarzutu na potrzeby niniejszej sprawy. Faktem jest, że w czerwcu 2015r. przeprowadzony był przegląd konserwatorski i były zalecenia konserwatorskie co do organizacji tej wystawy, które tylko należało uwzględnić, a o treści tego sprawozdania z przeglądu konserwatorskiego dyrektor miała wiedzę już w czerwcu 2015. Powódka zresztą, co wynika z pisma jej z dnia 17 lipca 2015r. skierowanego do dyrektor pozwanego (...) (akta osobowe) wyjaśnia te sprawy i wskazuje harmonogram i koszty wykonania zaleceń konserwatorskich. Ubocznie tylko należy podnieść, iż organizacja tej wystawy, która została otwarta w lipcu 2015r., wydaje się że skończyła się sukcesem, co min. wynika z pisma Fundacji (...) (k.189).

Powódka po zorganizowaniu tej wystawy dalej była pracownikiem pozwanego (...), dyrektor nie odwołała jej z tej przyczyny, że powódka dezorganizuje prace w (...), w szczególności administracji, że relacje pomiędzy powódką a nią i niektórymi pracownikami były nieprawidłowe. Także już wtedy dyrektor pozwanego miała wiedzę, że powódka sporządzała pisma do Marszałka Województwa L., w których min. sugerowała że A. Z. utrudnia realizację wystawy w Oddziale (...) P. C. w P.. Podnieść w tym miejscu należy, że fakt, iż powódka sporządzała kilkakrotnie pisma do Marszałka Województwa L., głównie w lipcu 2015r., ale też i wcześniej oraz później (k.49, 132,133, 137, 138, 139, 140), informujące o wewnętrznych problemach (...) w relacjach, także proszące o wyjaśnienie sprawy nagrody rocznej, nie zasługują na aprobatę, bo nie tak załatwiane powinny być sprawy, ale te fakty znane były dyrektor przed grudniem 2015r.

Zarzut że powódka nienależycie zadbała o prawidłowe ewidencjonowanie muzealiów także nie może być teraz wysuwany i formułowany, bo jak zeznała powódka słuchana w charakterze strony, po konsultacjach z innymi muzealnikami, była ona przekonana, że ewidencja zbiorów prowadzona jest prawidłowo, a dopiero ok. maja 2016r. – jak wynika z zeznań świadków M. J. i A. G. (k151v-152), wobec braku ogólnie obowiązujących przepisów, pojawiło się wewnętrzne zarządzenie w (...) regulujące kwestię zarządzania zbiorami. Okoliczność podnoszona przez stronę pozwaną w trakcie postępowania tj. iż powódka niewłaściwie wykonywała swoje obowiązki dbałości i o ewidencje zbiorów, co wynika z treści dokumentu w postaci pism Najwyższej Izby Kontroli z dnia 2 marca 2017r. (k.159 160- 164)

nie był znany dyrektor pozwanego w momencie podejmowania decyzji o odwołaniu powódki a więc nie ma znaczenia w sprawie.

Podnieść należy, że zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc zasługują na obdarzenie ich wiarą w całości, bo zgodne są z dokumentami złożonymi do akt sprawy, a także nie są kwestionowane przez stronę pozwaną, poza tym, że według strony pozwanej nie jest tak, że przyczyną odwołania powódki ze stanowiska były przede wszystkim przyczyny leżące po stronie powódki. Tak samo zeznania dyrektor pozwanego (...) A. Z. w znacznej części zasługują na obdarzenie ich wiarą, bo zgodne są z dokumentami znajdującymi się w aktach sprawy, zeznaniami przesłuchanych w sprawie świadków, a także na akceptację sądu zasługuje ocena niewłaściwego zachowania powódki w zakresie formułowania pism i e-maili oraz co do pism kierowanych do organizatora pozwanego (...); natomiast sąd nie dał wiary zeznaniom dyrektor pozwanego, iż zmiana regulaminu organizacyjnego (...) była tylko jedną z przyczyn podjęcia przez nią decyzji o odwołaniu powódki ze stanowiska, a przede wszystkim tą przyczyną był brak zaufania do powódki. W ocenie sądu bowiem, co wyżej przedstawiono, nie jest tak i to nie zostało udowodnione w trakcie niniejszego postępowania, iż bez zaistnienia zmian organizacyjnych w (...), właśnie wtedy w grudniu 2015r., powódka zostałaby odwołana z innej przyczyny niż przede wszystkim z powodu zmian organizacyjnych w (...).

Zeznania świadków B. P., M. P., A. G., W. W., E. K., M. J., H.B., K. P. zasługują na obdarzenie ich wiarą- co do istotnych okoliczności, nie są one bowiem kwestionowane przez żadną ze stron, a także są zgodne ze złożonymi do akt sprawy dokumentami, wydrukami z e-maili, pismami, których prawdziwości i autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron.

Zatem stwierdzić należy, że przyczyny odwołania powódki ze stanowiska w grudniu 2015r., którymi wtedy kierowała się dyrektor pozwanego, podejmując taką decyzję dotyczyły przede wszystkim faktu, iż doszło do likwidacji stanowiska pracy dotąd zajmowanego przez powódkę i dyrektor musi dostosować istniejące stanowiska pracy do nowego regulaminu organizacyjnego. Pozwany pracodawca, w ocenie sądu, nie wykazał zaś w toku procesu, iż odwołanie powódki ze stanowiska nastąpiło z przyczyn dotyczących jej osoby.

Pamiętać należy, że przyczyny niedotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy wtedy gdy bez zaistnienia tych przyczyn, nie zostałaby przez pracodawcę podjęta indywidualna decyzja o wypowiedzeniu stosunku pracy danemu pracownikowi. Jak wyżej podniesiono, w ocenie sądu, z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że do odwołania powódki doszło bezpośrednio i wprost z przyczyn niedotyczących pracownika, bez zaistnienia których, w dniu 3 grudnia 2015r. dyrektor pozwanego (...) nie podjęłaby decyzji o odwołaniu powódki ze stanowiska (także o powołaniu z dniem 1 grudnia 2015r. B.P. na stanowisko zastępcy dyrektora ds. organizacji i marketingu).

Jak już wyżej podniesiono, prawo do odprawy z art. 8 ustawy z 13 marca 2003r. nabywa pracownik, z którym rozwiązano umowę o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika, jeżeli ta przyczyna była wyłącznym powodem zwolnienia pracownika a jak wyżej podniesiono, tak było w tym przypadku.

Zatem powódka ma więc prawo do odprawy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia przewidzianej w art. 8 ust1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Wobec tego sąd zasądził na rzecz powódki kwotę 17.118,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od opóźnienia od dnia wymagalności, czyli od dnia rozwiązania stosunku pracy do dnia zapłaty.

Dół formularza

Nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności uzasadnia przepis art. 477² §1 kpc.

Orzeczenie o kosztach zgodne jest z treścią art. 102 kpc.