

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 kwietnia 2015 r.

Sąd Okręgowy w Świdnicy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący- Sędzia: SO Jolanta Czarnik

Sędziowie: SO Krystian Nowocień, SO Joanna Sawicz (spr.)

Protokolant: st. sekretarz sądowy Marta Kołodziejczyk

przy udziale ----

po rozpoznaniu w dniu 27 kwietnia 2015 r. w Świdnicy

sprawy z powództwa V. K.

przeciwko Miejskiemu (...) w W.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego w Wałbrzychu

z dnia 29 grudnia 2014 r. sygn. akt V P 201/14

I. apelację oddala;

II. nie obciąża powódki kosztami procesu za instancję odwoławczą.

,

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Wałbrzychu wyrokiem z dnia 29 grudnia 2014r. oddalił powództwo V. K. przeciwko Miejskiemu (...) w W. o przywrócenie do pracy.

Sąd Rejonowy swoje orzeczenie oparł o następująco ustalony stan faktyczny:

V. K. była zatrudniona w Ośrodku (...) w W., ostatnio w oparciu o umowę na czas nieokreślony na stanowisku opiekuna. W dniu 30.05.2014r. umowa o pracę została wypowiedziana przez pracodawcę, który jako przyczyny wskazał utratę zaufania spowodowaną naruszeniem art. 100 §2punkt 4 i 6k.p., poprzez niezgodne z zasadami współżycia społecznego zachowanie pracownika, polegające na nakłanianiu podopiecznej filii (...) przy ul. (...) do składania nieprawdziwych wyjaśnień obciążających innego pracownika, przekroczeniu relacji opiekun – podopieczny i umożliwienie wglądu podopiecznego do dokumentacji innych podopiecznych – naruszając niewątpliwie interes i dobro pracodawcy polegający na niezakłóconym i prawidłowym wykonywaniu zadań statutowych jednostki pomocy

społecznej; swoim zachowaniem dążyła do wywoływania negatywnych wzajemnych konfliktów, relacji, pomiędzy współpracownikami, co jest niezgodne z § 1 pkt7 zakresu czynności oraz §1pkt12 wskazujący na przestrzeganie tajemnicy służbowej.

Stosunek pracy łączący strony uległ rozwiązaniu w dniu 31.08.2014r.

W okresie zatrudnienia do obowiązków powódki należało : załatwianie formalności związanych z przyjęciem osób do (...) (wpis do zeszytu ewidencyjnego, wskazanie miejsca noclegowego, wydawanie, przyjmowanie i przekazywanie brudnej pościeli do pralni), wykonywanie usług pielęgnacyjno-opiekuńczych dla niepełnosprawnych mieszkańców (...), bezwzględny zakaz wpuszczania na teren Ośrodka, osób będących pod wpływem alkoholu, dokonywanie odchodów nocnych oraz pomiarów A. osób, które wskazują na spożycie alkoholu i usunięcie ich z Ośrodka, sporządzanie notatek służbowych dotyczących zdarzeń mających miejsce podczas pełnionego dyżuru oraz zdawanie i przyjmowanie służby przy zachowaniu ciągłości pracy, na podstawie raportu ustnego, utrzymywanie porządku i czystości w pomieszczeniach Ośrodka przy ul. (...), przestrzeganie przepisów bhp i p/poż oraz wykonywanie poleceń przełożonego. Powódka zobowiązana była nadto do przestrzegania tajemnicy państwowej i służbowej, subordynacji wobec przełożonego oraz życzliwości wobec współpracowników.

Powódka V. K. świadczyła pracę w (...) w W. przy ul. (...). W listopadzie 2012roku powódka nawiązała bliższe stosunki osobiste z tym podopiecznym K. C., które znalazły odbicie również w sferze stosunku pracy. W czasie dyżurów powódki K. C. przebywał w jej obecności w holu albo w biurze opiekunów – zamiast w swoim pokoju, spożywając z nią posiłki. Nadto przyjmowanie i zdawanie dyżurów przez powódkę odbywało się w obecności K. C., który również wielokrotnie wypełniał ewidencje przebywających w tym dniu w ośrodku pensjonariuszy. Do kierownictwa Ośrodka dochodziły sygnały od innych podopiecznych o uprzywilejowanej pozycji C. na dyżurach powódki, o tym że traktowany jest lepiej niż inni, że obawiają się go bo jest agresywny, nadto, że w sytuacjach konfliktowych powódka przyznawała racje swojemu znajomemu.

Pod koniec 2012roku w trakcie dyżuru D. K., K. C. naruszył bezwzględny zakaz palenia papierosów obowiązujący w placówce. Opiekunka poleciła mu natychmiastowe opuszczenie ośrodka. W sprawie interweniowała powódka na prośbę w/w pensjonariusza, domagając się pozostawienia go w Ośrodku. Jednak kierownik ośrodka podjął decyzję o utracie przez K. C. prawa pobytu na okres 3 miesięcy, co spotkała się z grobami ze strony K. C.. W konsekwencji K. C. został skazany za ten czyn prawomocnym wyrokiem karnym.

Pomimo obowiązującego zakazu pobytu w ośrodku (...) nadal przebywał w nim podczas dyżurów powódki przez cały czas trwania jej zmiany, a nie tylko celem ogrzania się czy skorzystania z kąpieli. Ł. L. wielokrotnie przeprowadzał z powódką rozmowy dyscyplinujące na ten temat.

W dniu 11.03.2013r. powódka otrzymała karę upomnienia.

Jednak , pomimo to V. K. po powrocie K. C. do Integracyjnego Ośrodka dla Bezdomnych, nie zmieniła swojego postępowania. W dalszym ciągu nadal przez cały dyżur przebywała w towarzystwie partnera, który przebywał w biurze opiekunów, siedząc przy biurku, nadal wspólnie spożywali przygotowane przez nią napoje i ciepłe posiłki. K. C. wypełniał ewidencje osób przebywających w Ośrodku w danym dniu, często obecny był przy przyjmowaniu i zdawaniu zmiany przez powódkę. Fakty te ustnie zgłaszane były kierownictwu Ośrodka, które rozmawiało z powódką o zaprzestaniu tych praktyk, również współpracownicy wskazywali na niestosowność sytuacji jaką stworzyła.

W dniu 24.09.2013r. D. K. po przyjsciu do pracy - gdy zmieniała powódkę - zastała K. C., który przeglądał decyzje administracyjne dotyczące innych osób. W związku z tym w dniu 1.10.2013r. pracodawca ukarał V. K. karą nagany, a nadto przeniesiono ją do filii Ośrodka (...) przy ul. (...), który był ośrodkiem wyłącznie dla kobiet i obejmował również Ośrodek (...). Teren Ośrodka stanowił nie tylko budynek ale również przyległe do niego aleje spacerowe i plac zabaw; obowiązywał na nim rygorystycznie przestrzegany zakaz przebywania dla osób postronnych, nie będących mieszkańcami. Pomimo przeniesienia do innego miejsca pracy zachowanie powódki nie uległo zmianie. Nadal w godzinach pracy przychodził do niej K. C., który stawał pod oknem portierni gdzie pracowała. Powódka

przygotowywała mu gorące napoje i posiłki, podawała mu je przez okno i stojąc tam spożywał je. Powódka prowadziła przez okno rozmowy ze swoim partnerem, oglądał on również przez okno programy telewizyjne w odbiorniku stojącym w portierni. Fakty te zgłaszały mieszkanki Ośrodka kierownikowi ustnie, ponieważ bały się agresji ze strony partnera powódki. Powódka opowiadała podopiecznym o sytuacji rodzinnej innych pracowników ośrodka, nadto K. C. relacjonowała scysje jakie miała ze współpracownikiem M. M., co doprowadziło do konfliktu obu mężczyzn i ich wzajemnej agresji – na terenie ośrodka. Ł. L. rozmawiał z powódką, aby zakończyła te wizyty C., informując ją, że może być zwolniona z pracy. Natomiast K. C. zakazał wchodzenia na teren Ośrodka przy ul. (...).

W dniu 28.10.2013r. do opiekunki D. J. zgłosiła się E. S., prosząc ją o napisanie skargi do kierownika na jednego z pracowników M. M., który namawiał ją do uruchomienia czujników przeciwpożarowych na nocnej zmianie powódki. Pismo zostało sporządzone przez opiekunkę a następnie podpisane przez E. S.. Dodatkowo E. S. zwróciła się z prośbą do powódki o napisanie skargi na tego samego opiekuna, który wulgarnie się do niej odnosił. Zgodnie z sugestią powódki, została sporządzona przez K. C. skarga, „na brudno”, który przebywał na terenie ośrodka.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo podlegało oddaleniu.

W ocenie Sądu Rejonowego wskazane w wypowiedzeniu pracodawcy przyczyny wypowiedzenia spełniają wymóg konkretności. Pozwany wskazał, iż przyczyną tą jest utrata zaufania spowodowana min. naruszeniem relacji opiekun – podopieczny, wskazując w piśmie sytuacje, które to potwierdzały oraz skutki z tego wynikłe. Z zebranego materiału dowodowego, zdaniem Sądu Rejonowego, wynika jednoznacznie, że pozwana wskazała na te nieprawidłowe relacje jako jedną kategorię zdarzeń skutkujących utratę zaufania, które sprawiły, że powódka V. K. znała motywy wypowiedzenia umowy o pracę. Wyznacznikiem tej kategorii, jej pierwotną przyczyną były nieprawidłowe, wykraczające ponad relacje opiekun – podopieczny relacje powódki z jednym z mieszkańców (...) przy (...) w W.. Te nieprawidłowe relacje, które miały miejsce w czasie pracy powódki i w miejscu jej świadczenia stanowiły jaskrawe naruszenie obowiązujących w ośrodkach dla bezdomnych regulaminów. Powódka w relacjach tych zatraciła granicę między pracą a życiem uczuciowym (osobistym) a to sprawiło, iż pozwalała i akceptowała przebywanie K. C. przez cały czas trwania dyżuru w pomieszczeniu biura opiekunów, gdzie wspólnie z nim spożywała przygotowane ciepłe posiłki i napoje, pozwalała na jego siedzenie przy biurku na którym znajdowały się dokumenty, umożliwiła mu wgląd do decyzji dotyczących innego podopiecznego oraz wykonywanie części jej obowiązków poprzez prowadzenie ewidencji mieszkańców. Było to źle odbierane przez pozostałych mieszkańców ośrodka, którzy widząc uprzywilejowane traktowanie C. czuli się gorzej traktowani, tym bardziej, że te relacje z opiekunką wzmacniały pozycje jej partnera, który czuł się ważniejszy i którego inni się bali. Te niepoprawne relacje powódki z podopiecznym w czasie i godzinach pracy przeszkadzały w pracy innych opiekunów, którzy zdając czy przejmując zmianę z powódką musieli to robić w obecności osoby trzeciej, postronnej – K. C.. W ocenie Sądu Rejonowego powyższe sytuacje wywołane nawiązaniem nieformalnego związku z podopiecznym doprowadziły do naruszenia zasad współżycia społecznego nadto naruszenia interesu pracodawcy, który jako jednostka prowadząca ośrodek (...) ma za zadanie głównie udzielenie schronienia, zapewnienia posiłku, niezbędnego ubrania osobom tego pozbawionym, udzielenie pomocy w postaci poradnictwa socjalnego, psychologicznego, terapeutycznego i prawnego. Zdania te realizowane winny być w sposób bezstronny, równo traktujący każdego z bezdomnych, który korzysta z ośrodka. Faworyzowanie jednego z mieszkańców na pewno temu nie służy. W ocenie Sądu dobro pracodawcy zostało również naruszone poprzez wtajemniczenie przez powódkę swojego partnera – osobę postronną z sytuacją panującą w Ośrodku min. poprzez skierowanie E. S. do K. C. aby, napisał jej skargę na jednego z opiekunów czy mówienie mu o wszystkim co się w ośrodku dzieje. Stanowiło to również naruszenie tajemnicy służbowej do której zachowania, zgodnie z zakresem obowiązków, była zobowiązana. Te okoliczności, w ocenie Sądu, stanowiły uzasadnione postawy do utraty przez pracodawcę zaufania do powódki jako pracownika pracującego jako opiekun w ośrodkach dla bezdomnych.

Apelacje od powyższego wyroku złożyła powódka Violetta K. zaskarżając wyrok w całości, zarzucając mu:

1)- sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, polegającą na ustaleniu, że powódka permanentnie naruszała podstawowe obowiązki pracownicze, zezwalając K. C. na przebywanie na terenie ośrodka dla kobiet, spędzanie czasu w pomieszczeniu biurowym, wtajemniczenie go w sprawy ośrodka oraz zezwalanie

na wgląd w dokumentację znajdującą się w ośrodku, podczas gdy z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powódka nie świadczyła pracy w biurze, jednorazowo przez nierozwagę zezwoliła mu na sporządzenie ewidencji;

2)- naruszenie przepisów postępowania tj. art.233 §1 k.p.c., polegające na braku wszechstronnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i braku odniesienia do wszystkich zarzutów stawianych powódce w wypowiedzeniu umowy o pracę tj. uniemożliwienia pobytu na terenie (...) pobytu podopiecznego, który utracił prawo pobytu w ośrodku, podczas gdy zarzuty stawiane powódce, które miały doprowadzić do utraty przez pozwanego do powódki zaufania miały mieć miejsce ponad rok wcześniej aniżeli wypowiedzenie umowy o pracę i wówczas nie doprowadziły do utraty zaufania, a także nie nieuwzględnieniu faktu, że główną przyczyną prowadzącą do utraty zaufania miało być nakłonienie jednej z podopiecznych do złożenia nieprawdziwych wyjaśnień, który to zarzut nie potwierdził się.

Wskazując na powyższe zarzuty powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez przywrócenie powódki do pracy, zasądzenie od pozwanej zwrotu kosztów postępowania z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego za I i II instancję .

Strona pozwana Miejskiemu (...) w W. w odpowiedzi na apelację wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej wg norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja wniesiona przez V. K. nie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie rozważań należy wskazać, że Sąd Okręgowy po rozpoznaniu sprawy podziela stanowisko Sądu I-szej Instancji w zakresie ustaleń faktycznych, jak i oceny prawnej wniesionego powództwa, przyjmując ustalenia i wnioski tego Sądu za własne (tak SN np. w wyroku z dnia 19.05.1998r., II CKN 770/97, Lex nr 82299; wyroku z dnia 8.10.1998r., II CKN 923/97, OSNC 1999, nr 3, poz. 60).

W myśl art. 45§ 1 k.p. 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, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Zgodnie z przepisem art. 30§ 1 pkt 2 i §4 k.p. umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem), przy czym w pisemnym oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Jedną z takich przyczyn może być utrata zaufania pracodawcy do pracownika .

Dodatkowo podkreślenia wymaga, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez jedną ze stron (pracownika, pracodawcę) stanowi zwykły sposób zmierzający do ustania stosunku pracy, i ma między innymi służyć racjonalizowaniu zatrudnienia zgodnie z potrzebami pracodawcy. W wyroku z dnia 4.12.1997r., I PKN 419/97, Sąd Najwyższy wskazał, że przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy. Brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę.

W niniejszej sprawie spór koncentrował się wokół przyczyny wskazanej przez stronę pozwaną, uzasadniająca dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę zawartej z powódką. Otóż pracodawca w piśmie z dnia 30.05.2014r. podał, że przyczyną ustania stosunku pracy w zwykłym trybie (za wypowiedzeniem) była utrata zaufania do powódki wynikająca m.in. z naruszenia przez powódkę art. 100§ 2 pkt 4 i 6 k.p., a także z zachowania powódki , które miało na celu wywoływanie konfliktów między współpracownikami. Pracodawca wskazał także w tym piśmie na niewłaściwe relacje powódki z podopiecznym ośrodka, na udostępnianie mu decyzji administracyjnych dotyczących innych osób.

Nie może budzić żadnych wątpliwości, że w sytuacji, gdy pracodawca, na skutek zachowania pracownika (w szczególności całokształtu zdarzeń poprzedzających dokonanie wypowiedzenia) traci do niego zaufanie, to ma uzasadnioną podstawę do rozwiązania z nim umowy o pracę. Przy czym dla utraty zaufania nie jest konieczne wykazanie popełnienia czynu zabronionego ani też naruszenie przepisów prawa materialnego. Pracodawca może bowiem oceniać również inne aspekty zachowania pracownika, w szczególności aspekty etyczne. Wskazać należy również, że powodem utraty do pracownika zaufania koniecznego z uwagi na rodzaj wykonywanej przez niego pracy, która sprawia, że pracodawca nie może go u siebie nadal zatrudniać, może być zawinione naruszenie obowiązków istotnych z uwagi na określone właściwości umówionej pracy.

Powódka była zatrudniona u strony pozwanej na stanowisku opiekuna w ośrodku pomocy społecznej. Stąd też niewątpliwym jest, że jej zachowanie nie powinno wywoływać konfliktów zarówno między współpracownikami, jak i pensjonariuszami ośrodka, nie kreować sytuacji wywołujących napięcia w ośrodku, czy nawet stanowiących zagrożenie spokoju czy bezpieczeństwa. Nadto w myśl art. 100§ 2 pkt 4 i 6 k.p. powódka była zobowiązana do dbania o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Natomiast jak wynika z zebranego w sprawie materiału powódka w istocie swoim zachowaniem nagminnie nie przestrzegała powyższych obowiązków i zasad. Pomimo ukarania jej karami porządkowymi, a nawet pomimo przeniesienia jej do innej placówki, nadal swoim zachowaniem kreowała sytuacje zmierzające do naruszenia relacji podopieczny - opiekun, nadal faworyzowała jednego z pensjonariuszy, nie tylko łamiąc przepisy wewnętrzne obowiązujące u strony pozwanej w zakresie pobytu w ośrodku (dotyczy to ośrodka przy ul. (...)), ale także przepisy dotyczące zachowania tajemnicy służbowej poprzez relacjonowanie podopiecznym kwestii odnośnie życia prywatnego i wzajemnych relacji innych współpracowników oraz pensjonariuszy. Nie można również pominąć faktu, że powódka udostępniała jednemu z podopiecznych dokumentację ośrodka, w tym decyzje administracyjne dotyczące innych osób (w apelacji powódka przyznała, że zezwoliła podopiecznemu nawet na sporządzenie ewidencji). Natomiast sam fakt, że powódka uprzednio była już ukarana karami porządkowymi za naruszenie obowiązków pracowniczych, to mając na uwadze sekwencję następujących wydarzeń, które wskazywały na jej dalsze naganne zachowanie, niezgodne z normami etycznymi i zasadami współżycia społecznego, nie wyklucza w konsekwencji rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem w świetle całości oceny jej zachowania jako pracownika. Jednocześnie należy stwierdzić, że jakkolwiek w toku postępowania sądowego nie potwierdził się zarzut nakłaniania podopiecznej do składania nieprawdziwych wyjaśnień obciążających innego pracownika, to jednak nie niweluje to istnienia pozostałych zarzutów wobec powódki.

Sąd Okręgowy uznał za całkowicie nieuzasadnione zarzuty apelującej odnośnie naruszenia przepisu art. 233 §1 k.p.c. w zakresie ustalania stanu faktycznego w przedmiocie przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Według ugruntowanego w orzecznictwie stanowiska, zarzut obrazy wskazanego przepisu nie może polegać jedynie na zaprezentowaniu własnych, korzystniejszych dla apelującego ustaleń stanu faktycznego, dokonanych na podstawie własnej, oceny materiału dowodowego (zob. postanowienie SN z dnia 10.01.2002r., II CKN 572/99). Aby można mówić o naruszeniu art. 233 §1 k.p.c. należy wykazać, że Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjęta przez Sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i o ich odmiennej ocenie niż ocena dokonana przez Sąd. W sytuacji, gdy z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy przeprowadził skrupulatną analizę stanu faktycznego w świetle zgromadzonych dowodów, wyprowadzając wnioski zgodne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. Jednocześnie podkreślenia wymaga, że powódka w istocie nie wykazała, aby zarzuty strony pozwanej dotyczące udostępniania przez nią dokumentacji ośrodka podopiecznym, utrzymywania niewłaściwych relacji opiekun - podopieczny, wywoływania sytuacji konfliktowych, były nieprawdziwe, gołosłowne czy subiektywne. Postępowanie dowodowe przeprowadzone przez Sąd I-szej Instancji pozwoliło bowiem przyjąć w sposób nie budzący żadnych wątpliwości, że te zarzuty stawiane przez pracodawcę powódce miały faktycznie miejsce i stanowiły podstawę uzasadnionej utraty zaufania do niej, a tym samym wypowiedzenia umowy o pracę.

A zatem, mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację powódki jako niezasadną.