

UZASADNIENIE

do wyroku z dnia 09 kwietnia 2014r.

Pozwem z dnia 21 stycznia 2011 r. skierowanym przeciwko (...)w W.powód R. W.wniósł o uznanie wypowiedzenia z dnia 14 stycznia 2011 r. umowy o pracę z dnia 14 lutego 2007 r. zawartej na czas nieokreślony za nieuzasadnione (a przez to bezskuteczne) i przywrócenie powoda do pracy na poprzednich warunkach lub – alternatywnie – orzeczenie odszkodowania w wysokości 40.800 zł za czas pozostawania bez pracy. Ponadto powód wniósł o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania według obowiązujących przepisów. W uzasadnieniu pozwu powód podał, iż wszystkie przesłanki wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę nie znajdują oparcia w rzeczywistości, są wynikiem arbitralnych ocen pozwanego lub jego uprzedzeń, których źródło nie jest powodowi znane. Zdaniem powoda są to przyczyny „blankietowe”, którymi można uzasadnić zerwanie umowy z każdym podmiotem, o czym świadczy fakt, iż niemal identyczne uzasadnienie wypowiedzenia umowy otrzymał M. M. (1)– Naczelnik Wydziału (...)Zakładu Usług (...)((...)). Powód nie zgodził się z twierdzeniem pozwanego (...), zgodnie z którym postawa powoda nie służyła budowaniu zdrowych relacji i atmosfery pracy, przez co nie służyła dobru pozwanego. Powód kwestionował także twierdzenie pozwanego dotyczące posiadania przez powoda odmiennej wizji funkcjonowania Zakładu Usług (...)podnosząc, że za prawidłowe wykonywanie swoich obowiązków powód był wielokrotnie nagradzany oraz otrzymywał wysokie oceny pracy okresowej dokonywane przez swoich przełożonych. Sprawę zarejestrowano pod sygnaturą VIII P 81/11 (pozew k. 3 – 8).

W odpowiedzi na pozew z dnia 05 kwietnia 2011r. pozwany (...), reprezentowany przez pełnomocnika profesjonalnego, wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany wskazał, iż dla pracodawcy przesądzające znaczenie miały fakty ujawnione w sposób zbiorczy w piśmie z dnia 10 stycznia 2011r. sygnowanym przez przedstawicieli trzech związków zawodowych. Pozwany podał, że w szczególności na podstawie przedstawionych w piśmie tym informacji, pozwany powziął przekonanie odnośnie istotnych z jego punktu widzenia nieprawidłowości w zakresie sposobu wykonywania przez pozwanego powierzonych mu obowiązków wicedyrektora Zakładu Usług (...)w obszarze kontroli i nadzoru podległych pracowników, zarządzania, organizacji pracy oraz tworzenia prawidłowych relacji pomiędzy kierownictwem a pracownikami. Pozwany wskazał, że kwestionowane zachowania obejmowały m. in. posługiwanie się w stosunku do pracowników niewłaściwymi zwrotami, brak odpowiedniego nadzoru nad podległym powodowi Naczelnikiem Wydziału (...), aprobowanie powszechnych „profilaktycznych” badań trzeźwości kierowców. Jednocześnie pozwany zaznaczył, iż ogólne wskazane w piśmie wypowiadającym umowę o pracę utratę zaufania pracodawcy do pracownika wystarczająco konkretyzuje tę przyczynę w kontekście znanych pracownikowi zarzutów postawionych mu wcześniej przez pracodawcę. Pozwany podniósł ponadto, że okolicznością przemawiającą przeciwko przywróceniu pracownika do pracy jest w szczególności utrata przez pracodawcę zaufania do pracownika. W odniesieniu zaś do pracowników, którzy zajmują stanowiska zaliczane do kategorii kierowniczych, zaufanie nabiera szczególnego znaczenia, ponieważ jest ono konieczne dla zapewnienia prawidłowego funkcjonowania zakładu pracy. (odpowiedź na pozew k. 38-44).

W toku procesu strony podtrzymały swoje stanowisko.

Wyrokiem z dnia 21 lutego 2013r. Sąd Rejonowy przywrócił powoda R. W.do pracy w pozwanym (...) w W.na poprzednie warunki i zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 8.220 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w tym kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (wyrok k. 203).

Apelacją z dnia 29 kwietnia 2013r. strona pozwana zaskarżyła w całości wyrok z dnia 21 lutego 2013r., wniosła o zmianę tego wyroku w całości poprzez oddalenie powództwa oraz o zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych. Zaskarżonemu orzeczeniu pozwana zarzuciła:

- dokonanie błędnych ustaleń faktycznych poprzez przyjęcie, że „W. K. ‘nie wnikał’ w sposób zarządzania podległemu powodowi pionem”, „podstawą utraty zaufania do powoda, którą pozwany powołał w wypowiedzeniu umowy o pracę

było pismo Związków Zawodowych z dnia 10 stycznia 2011r.”, powód nie zwracał się do swoich podwładnych w sposób niewłaściwy, nie składali oni skarg, „nigdy nie był niegrzeczny (...), nie zachowywał się obcesowo”

- naruszenie przepisów postępowania (art. 233 § 1 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c.) poprzez nieuwzględnienie przy orzekaniu istotnych elementów zebranego materiału, nierozważenie tej części materiału, który został zebrany w toku postępowania i stanowił podstawę faktyczną rozstrzygnięcia w sposób kompletny i wszechstronny, zastosowanie przepisów prawa materialnego do niedostatecznie ustalonego stanu faktycznego

- naruszenie prawa materialnego poprzez niewłaściwe zastosowanie art. 100 § 2 pkt. 2, pkt. 4 i pkt. 6 k.p. poprzez przyjęcie, że zbiór zdarzeń wynikających z dowodów przeprowadzonych w toku postępowania, wskazujących w szczególności na niemożność porozumienia się powoda z podwładnymi, nie wysłuchiwanie ich racji, stosowanie komunikacji, która całkowicie deprymowała niektórych podwładnych, wywoływanie zbędnego stresu, budowanie nastroju nerwowości, niepewności, zastraszania – nie stoi w sprzeczności z dobrem zakładu pracy i przestrzeganiem zasad współżycia społecznego oraz art. 45 § 1 i § 2 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p. skutkujące przywróceniem powoda do pracy (apelacja k. 220-227).

W odpowiedzi na apelację z dnia 29 maja 2013r. powód wniósł o oddalenie apelacji w całości oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów za instancję odwoławczą według norm przepisanych (odpowiedź na apelację k. 245-250).

Na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego z dnia 21 lutego 2013r. Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy wyrokiem z dnia 05 grudnia 2013r. uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu wyroku Sąd Okręgowy wskazał, że Sąd odwoławczy związany był zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa procesowego. Sąd Okręgowy wskazał, że wyrokowanie w niniejszej sprawie nastąpiło z naruszeniem art. 323 k.p.c., bowiem skład orzekający był inny niż wynika z protokołu rozprawy przed jej zamknięciem. Wobec powyższego Sąd Okręgowy uznał, że wydane orzeczenie było wadliwe i skutkowało jego uchyleniem i przekazaniem sprawy do ponownego rozpoznania.

Ponadto Sąd Okręgowy wskazał na podniesiony przez apelującego zasadny zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. poprzez wskazanie w motywach wyroku podmiotu, który nie został przez powoda wskazany jako pozwany, a mianowicie przez przywrócenie powoda do pracy w „pozwanym Ministerstwie Zdrowia w W.”.

Zaleceniem Sądu Okręgowego było ponowne przeprowadzenie postępowania w zakresie wnioskowanym przez strony, a po zamknięciu rozprawy wyrokowanie w trybie prawidłowo ustalonym przy uwzględnieniu wymogów z art. 47 k.p.c., zaś w przypadku zaistnienia warunków procesowych do sporządzenia uzasadnienia wyroku – uczynienie tego z uwzględnieniem procedur określonych w art. 328 § 1 i § 2 k.p.c. (wyrok k. 264, uzasadnienie do wyroku k. 267-277).

Sprawę przekazaną do ponownego rozpoznania zarejestrowano pod sygnaturą VIII P 52/14.

W trakcie procesy strony podtrzymały swoje stanowiska.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód R. W. był zatrudniony w pozwanym (...) na podstawie umowy o pracę z dnia 14 lutego 2007r. na czas nie określony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku zastępcy dyrektora Departamentu (...) w W. (umowa o pracę k. 3, kserokopia a/o, część b).

Od dnia 01 lutego 2008r. powód był zatrudniony na stanowisku Zastępcy Dyrektora Zakładu Usług (...) w W. (pismo z dnia 23 stycznia 2008r., kserokopia a/o, część b).

Do zadań Zakładu Usług (...) należało przede wszystkim zapewnienie transportu samochodowego, w tym również specjalnego, transport wewnętrzny, konserwacja hydrauliczna i elektryczna, utrzymanie czystości oraz nadzorowanie ośrodków wypoczynkowych i szkoleniowych. W okresie, w którym powód pełnił funkcję Zastępcy Dyrektora (...), do jego obowiązków należał nadzór i koordynacja pracy Wydziałów (...), (...), Ośrodka Szkoleniowego w Z.i w S. oraz Ośrodków Wypoczynkowych w Z., R.. Do obowiązków powoda należała również weryfikacja merytoryczna faktur z podległych jednostek (zeznania powoda k. 198-199).

Pierwotnie nadzór nad (...) pełnił J. S.. Zgłaszał on swoje zastrzeżenia co do działania i funkcjonowania (...). Wskazywał on kierunki, w których powinny być podjęte działania w celu poprawy funkcjonowania (...). Nie zgłaszał jednak uwag co do możliwości porozumiewania się i współpracy z powodem, ani do relacji powoda z podwładnymi. Nie zgłaszano także żadnych zarzutów co do pracy powoda (zeznania świadka A. N. (1) k. 138-139, zeznania powoda k. 198-199).

Po objęciu stanowiska Zastępcy Dyrektora (...) powód otrzymał od przełożonego J. S. polecenie uporządkowania kwestii czasu pracy kierowców, ponieważ część kierowców przekraczała dopuszczalną prawem ilość nadgodzin. W wyniku tego zmieniony został regulamin pracy kierowców, zostały wprowadzone grupy kierowców. Wprowadzono zmiany w sposobie naliczania zasadniczych wynagrodzeń kierowców, zlikwidowane zostały niektóre dodatki np. dodatek konwojowy. Po dokonaniu stosownych przeliczeń wynagrodzenie kierowców zostało podniesione o różnicę wynikającą z zlikwidowania dodatków. W wyniku tych zmian wynagrodzenia kierowców różniły się między sobą, a rozbieżności wynosiły ok. 500 złotych (zeznania powoda k. 198-199, zeznania świadka J. S. k. 139-140).

W listopadzie 2010r. doszło do zmiany członka zarządu pełniącego nadzór nad Zakładem Usług (...). Funkcję tę otrzymał W. K. i był on wówczas bezpośrednim przełożonym A. N. (1). Bezpośrednim przełożonym powoda był A. N. (1), zaś bezpośrednim podwładnym powoda M. M. (1). W chwili objęcia nadzoru nad (...) W. K. nie przedstawił swojemu bezpośrednio podwładnemu A. N. (1) wizji funkcjonowania zakładu. Zgłosił on jedynie uwagi co do funkcjonowania (...) (pismo k. 94, decyzja k. 95, zeznania świadka W. K. k. 82-85, zeznania świadka A. N. (1) k. 138-139, zeznania powoda k. 198-199).

Do powoda dotarły skargi z Ośrodka Wypoczynkowego w Z.. Skargi te dotyczyły porcji wydawanych posiłków. Pojawiły się opinie pracowników, że porcje są mniejsze. Jeden z pracowników tamtego ośrodka zażądał zwarzenia porcji i okazało się, że gramatura przedstawiona pracownikom nie zgadzała się z tym, co znajdowało się na talerzu. A. N. (2) – ówczesny kierownik tego ośrodka wyjaśniła, że w jadłospisie była podawana waga produktów spożywczych przed obróbką. W celu uniknięcia skarg w przyszłości powód zalecił, aby podawana w jadłospisie waga uwzględniała ubytki. A. N. (2) nie umiała jednak wskazać jakiej wielkości są ubytki powstające podczas obróbki produktów spożywczych. W związku z czym powód zlecił ważenie żywności przed i po obróbce przez okres 2-3 tygodni, a następnie uwzględnienie różnicy wagi posiłków w jadłospisie (zeznania powoda k. 198-199, zeznania świadka A. N. (2) k. 171-172).

Do powoda dotarły również sygnały o możliwości kradzieży żywności przez pracowników ośrodka. Powód podjął więc decyzję, by pracownicy wychodzący z ośrodka przechodzili kontrolę. Mając również na względzie fakt, że pracownicy pracujący na drugiej zmianie przychodzili ze swoimi zakupami spożywczymi, powód chcąc uniknąć zarzutów przy kontroli przy wyjściu zalecił, aby pracownicy Ci mieli paragony itp. (zeznania powoda k. 198-199, zeznania świadka A. N. (2) k. 171-172).

W okresie zatrudnienia u pozwanego (...) powód kilkakrotnie zastosował wobec podwładnych mu pracowników kary porządkowe. Żaden z pracowników, wobec których zastosowano karę porządkową, nie odwołał się od niej. Ilość zastosowanych przez powoda kar porządkowych nie odbiegała od przeciętnej (zeznania świadków A. N. (1) k. 138-139, A. N. (2) k. 171-172, M. S. k. 172-173, M. M. (1) k. 197-198, zeznania powoda k. 198-199).

W związku z podejrzeniem, że niektórzy kierowcy mogą stawać się do pracy w stanie po spożyciu alkoholu, powód wraz z podwładnym M. M. (2) podjęli decyzję, aby kilka razy w roku były przeprowadzane niezapowiedziane kontrole trzeźwości kierowców pracujących w Wydziale (...). W okresie, w którym powód pełnił funkcję zastępcy dyrektora

Zakładu Usług (...), przeprowadzono kilka kontroli trzeźwości kierowców Wydziału (...)(...)(protokoły k. 48, 49, 50, 51, 52, zeznania powoda k. 198-199, zeznania świadków M. S.k. 172-173, P. J.k. 173-174).

W związku z pojawieniem się sygnałów o niewłaściwej atmosferze panującej w Ośrodku Wypoczynkowym (...)w Z. oraz skarg pracowników tego ośrodka na zachowania ówczesnej kierowniczkii ośrodka, podjęto decyzję o tym, aby pojechać do ośrodka i naprawić sytuację. Powód, J. G. oraz I. K. - pracownik departamentu kadr udali się do Z.. Na miejscu odbyło się kilka spotkań mających na celu ustalenie źródła problemów. Odbyły się rozmowy zarówno z załogą ośrodka jak i kierowniczką. Powód nie uczestniczył we wszystkich spotkaniach. W liście skierowanym do Dyrektora Departamentu (...) E. K. pracownicy ośrodka wspomnieli o sytuacji z udziałem powoda i wyrazili swoje niezadowolenie dotyczące słów użytych przez powoda. (pismo k. 131-133, zeznania świadka J. G.k. 174-175).

W okresie zatrudnienia powoda u pozwanego za prawidłowe wykonywanie swoich obowiązków oraz zaangażowanie powód otrzymywał nagrody pieniężne (pismo z dnia 14 grudnia 2010r., pismo z dnia 12 sierpnia 2010r., pismo z dnia 04 maja 2010r., pismo z dnia 01 lutego 2010r., pismo z dnia 29 grudnia 2009r., pismo z dnia 29 grudnia 2009r., pismo z dnia 25 listopada 2008r., pismo z dnia 12 grudnia 2007r., pismo z dnia 10 grudnia 2007r., pisma k. 50, 45, 37, 36, 22, 21, kserokopia a/o, część b).

W dniu 03 stycznia 2011r. pracownicy Wydziału (...)Zakładu Usług (...)zwrócili się do Związków Zawodowych działających u pozwanego (...)z prośbą o przekazanie Prezesowi W. K., prośby o rozpatrzenie możliwości zmiany na stanowisku Naczelnika Wydziału (...), gdyż jak podano osoba M. M. (1)na tym stanowisku jest szkodliwa dla (...), działa destrukcyjnie na morale załogi, doprowadza do podziałów wśród pracowników. Podniesiono również, że działania Naczelnika M. M. (1)są akceptowane przez powoda (pismo k. 126-130).

W dniu 10 stycznia 2011r. przedstawiciele trzech związków zawodowych działających u pozwanego: (...), (...)w (...)oraz (...), zwrócili się do Wiceprezesa (...), W. K., z prośbą o zainteresowanie się pracą Wydziału (...)Zakładu Usług (...) (kierowców). W piśmie tym wskazano, iż niepokój budzą przede wszystkim decyzje naczelnika Wydziału M. M. (1)oraz nadzorującego wydział zastępcy dyrektora R. W.. Podano, iż pracownicy skarżą się na sposób zarządzania, organizację pracy, relacje między kierownictwem a pracownikami, a także atmosferę pracy. W piśmie przedstawiono konkretne problemy, które były zgłaszane przez pracowników do związków zawodowych, mianowicie:

1. Obsługa Rady (...) – długoletni i doświadczeni pracownicy nie byli brani pod uwagę do obsługi (...). Naczelnik M. podjął decyzję, że będą to nowi kierowcy przyjęci przez niego do pracy i utrzymywał to w tajemnicy przed pracownikami. Przy wyborze kierowców obsługujących członków (...)nie kierował się opiniami dyspozytorów, a jedynie przepływem informacji do jednej opcji politycznej;
2. Rozliczenie godzin nadliczbowych – Naczelnik M. tak sporządza grafik, że wybrani kierowcy awansem „odbierają” sobie godziny nadliczbowe co wskazuje na to, że godziny nadliczbowe są z góry zaplanowane;
3. Nierówne traktowanie kierowców biorących udział w obsłudze ważnych międzynarodowych konferencji, spotkań itp. wybranej grupie osób przyznane zostały nagrody pieniężne.
4. Wyznaczenie do obsługi dużych seminariów i delegacji zagranicznych pracowników warsztatu w charakterze kierowców, podczas gdy kierowcy zajmowali się obsługą samochodów tzw. OC, tylko dlatego, aby nie płacić im za godziny nadliczbowe przy obsłudze delegacji. Naczelnik, na co dzień bardzo pilnujący czasu pracy, podczas obsługi dużych delegacji zapominał, że kierowca powinien mieć 11 godzin przerwy. Często zdarzało się tak, że kierowca kończył pracę o 3 w nocy z zaczynał o godz. 7 rano.;
5. Wyznaczanie do obsługi ważnych delegacji kierowcę obsługującego (...) tylko dlatego, aby można było mu przyznać nagrodę pieniężną, gdy w tym czasie dyspozycyjnych kierowców kolumny było wtedy minimum czterech. Promowany kierowca wykazał się dużym oddaniem dla Dyrektora R. W., gdyż na jego prośbę pojechał „w Polskę” podstawić mu samochód służbowy, a sam wracał pociągiem;

6. Naczelnik M. po tragicznych wydarzeniach w S. bardzo szybko załatwił nowe angaże na czas nieokreślony, z podwyżkami dla swoich zaufanych kierowców. Młodzi kierowcy z niewielkim stażem pracy w (...) obecnie zarabiają ok. 400 – 500 zł więcej od długoletnich, doświadczonych pracowników. Jest to bardzo krzywdzące i niesprawiedliwe, ponieważ przy większej podstawie wynagrodzenia „wybrańcy” mają wyższą premię i nagrodę roczną;

7. Naczelnik zarządza kierowcom badanie trzeźwości, które polega na dmuchaniu w balonik. Na jego polecenie badaniu trzeźwości poddawani są wszyscy kierowcy stawiający się do pracy. Zgodnie z art. 17 ust 1 ustawy z dnia 26.10.1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, kontrolę trzeźwości można przeprowadzić, ale tylko wtedy kiedy istnieje uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawił się do pracy po spożyciu alkoholu. Zdaniem związków zawodowych poddawanie codziennej kontroli trzeźwości wszystkich kierowców jest żenujące i uwłacza ich godności.

Wiceprezes pozwanego W. K. wezwał do siebie ówczesnego dyrektora (...) A. N. (1). Poinformował go, że nie jest zadowolony z pracy (...), że w (...) nie dzieje się dobrze oraz że głównie dotyczy to Wydziału (...). W związku z czym oczekiwał od A. N. (1) złożenia dymisji, jak również swojego zastępcy – powoda oraz Naczelnika Wydziału (...) M. M. (1). A. N. (1) złożył w Departamencie (...) stosowne dokumenty (zeznania świadka A. N. (1) k. 138-139).

Pozwany (...) zwrócił się do działających na jego terenie związków zawodowych o udzielenie informacji, czy powód korzysta z ochrony związków zawodowych (pisma k. 54 - 56 kserokopia a/o, część b).

Powód nie należał do działających na terenie pozwanego związków zawodowych, nie był objęty ochroną (pisma k. 57 – 59 kserokopia akt osobowych, część b).

Osobą, która podjęła decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy pracę, był W. K.. Wpływ na podjęcie decyzji o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę miało wiele zdarzeń i informacji, które W. K. czerpał z pism, opinii ustnych i pisemnych, a także rozmów z pracownikami departamentu kadr. Jednak przesądzające znaczenie miały fakty ujawnione w sposób zbiorczy w piśmie z dnia 10 stycznia 2011r. sygnowanym przez przedstawicieli trzech związków zawodowych (zeznania świadków W. K. k. 82-85, A. T. k. 71-72).

W dniu 14 stycznia 2011r. odbyło się spotkanie, w którym uczestniczyli powód, W. K. oraz A. T.. Na spotkaniu tym poinformowano powoda o tym, że zostało przygotowane oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem. W trakcie wręczania rozwiązania umowy o pracę przeprowadzono z powodem jedynie krótką i ogólną rozmowę. Powód został poinformowany o przyczynie rozwiązania z nim stosunku pracy. Nie wyjaśniono mu jednak w sposób szczegółowy, na czym konkretnie polegało zachowanie powoda, które zdaniem pracodawcy stanowiło podstawę do podjęcia decyzji o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę. Uzasadniając w sposób ogólnikowy przyczynę rozwiązania umowy o pracę W. K. powoływał się m. in. na pismo podpisane przez trzy związki zawodowe, pismo z ośrodka wypoczynkowego w Z.. Nie okazywano powodowi żadnych innych dokumentów niż wręczone mu rozwiązanie umowy o pracę. W momencie otrzymania rozwiązania umowy o pracę powód nie znał treści pisma Związków Zawodowych z dnia 10 stycznia 2011r. Podczas spotkania powodowi wręczono rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia (który upłynął w dniu 30 kwietnia 2011r.). Powodowi została również przedstawiona propozycja rozwiązania z nim umowy o pracę za sześciomiesięcznym okresem wypowiedzenia. Powód tej propozycji nie przyjął.

W treści wręzonego powodowi rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia jako przyczynę wypowiedzenia pozwany wskazał niespełnianie oczekiwań pracodawcy oraz utratę zaufania wynikająca z odmiennej wizji funkcjonowania Zakładu Usług (...) w W., a także niemożność porozumienia się i współpracy powoda z przełożonymi i podwładnymi. Pozwany podał, iż postępowanie powoda nie służy prawidłowemu realizowaniu zadań, budowaniu zdrowych relacji i atmosfery pracy, co w konsekwencji nie służy dobru pracodawcy. Pozwany podniósł również, iż do osób zajmujących kierownicze stanowiska stosuje się ostrzejsze kryteria oceny stawianych im wymagań i oczekiwań w zakresie szczególnie starannego wypełniania powinności i dbania o dobro pracodawcy. Zdaniem pozwanego, zachowanie powoda stanowi naruszenie art. 100 § 2 pkt. 4 Kodeksu pracy, a także § 9 ust. 2 pkt. 1 i 13

Regulaminu pracy w (...)stanowiącego załącznik do Zarządzenia nr (...)Prezesa (...)z dnia 27 maja 2009 r. w sprawie wprowadzenia „Regulaminu pracy w (...)” (rozwiązanie umowy o pracę, k 1 kserokopia a/o część c, zeznania świadków A. T., k. 71-72, W. K.k. 82-85, zeznania powoda k. 198-199).

Powód w piśmie z dnia 19 stycznia 2011r. wyraził stanowisko, w którym nie przyjął propozycji rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem rozwiązania umowy 30 czerwca 2011r. Powód podkreślił, że do dnia 19 stycznia 2011r. nie przedstawiono mu żadnego faktycznego zarzutu mogącego być podstawą rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, jak również odwołał się do swojej sytuacji rodzinnej. Obie te okoliczności nie pozwoliły powodowi na przyjęcie złożonej mu propozycji. Ponadto powód zaproponował polubowne załatwienie sprawy poprzez rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z dniem rozwiązania stosunku pracy 31 grudnia 2011r. bądź przejście do innego departamentu na stanowisko doradcy z zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenia (pismo k. 2, kserokopia a/o, część c).

Strona pozwana nie przyjęła propozycji złożonej przez powoda. Ponownie zaproponowała powodowi rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron oraz wyraziła zgodę na wypłatę w dniu rozwiązania stosunku pracy, tj. 30 kwietnia 2011r., rekompensaty w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia wynikającego z umowy o pracę (pismo k. 3, kserokopia a/o, część c).

Powód nie wyraził zgody na warunki zaproponowane przez pozwanego (pismo z dnia 24 stycznia 2011r., kserokopia a/o część c).

Obecnie w regulaminie organizacyjnym pozwanego (...)nie ma stanowiska Dyrektora (...)ani jego zastępcy. Do września 2014r. ma się rozpocząć procedura likwidacji (...). W pierwszej kolejności ma zostać zlikwidowany Wydział (...). Przewidywana jest restrukturyzacja zatrudnienia oraz możliwość likwidacji ośrodków szkoleniowych i wypoczynkowych po uprzedniej analizie prawno – ekonomicznej. Po przejęciu obsługi pozwanego przez firmę zewnętrzną zlikwidowane mają być również warsztaty. Zostaną jednak zachowane etaty kierowców. Obecnie (...)realizuje jeszcze cztery zadania. Natomiast z czasem część z zadań (...)ma zniknąć, a pozostałą część ma przejąć zewnętrzna firma w ramach umowy outsourcingowych. W Departamencie (...) nie powstały nowe stanowiska (zeznania świadka E. S.k. 303v).

Powód aktualnie nie świadczy pracy, jest zarejestrowany jako osoba bezrobotna (zeznania powoda k. 304).

Powyżej opisany stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w toku postępowania materiał dowodowy w postaci dokumentów oraz kopii dokumentów, których wiarygodność nie budziła wątpliwości Sądu, nie była nadto kwestionowana przez strony.

Ustalając stan faktyczny Sąd oparł się również na zeznaniach powoda oraz świadków A. T., W. K., M. K., A. N. (1), J. S., A. N. (2), M. S., P. J., J. G., M. M. (1), E. S..

Zdaniem Sądu za w pełni wiarygodne uznać należy zeznania powoda R. W., który w sposób spójny, logiczny oraz konsekwentny przedstawił przebieg swojego zatrudnienia u powoda oraz okoliczności rozwiązania z nim umowy o pracę. Zeznania powoda znajdują swoje potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym w niniejszej sprawie materiale dowodowym, w tym w zeznaniach świadka A. N. (1) oraz załączonych do akt niniejszej sprawy dokumentach.

W ocenie Sądu za wiarygodne uznać należy zeznania przesłuchanych w sprawie świadków, ponieważ były one spójne i logiczne oraz korespondują z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo R. W. zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią 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.

Wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony i tym samym przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok SN z dnia 6 grudnia 2001 r., sygn. I PKN 715/00), albowiem obowiązkiem pracodawcy (wynikającym z art. 30 § 4 k.p.) jest wskazanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy, co ma na celu umożliwienie pracownikowi obrony przez nieuzasadnionym zwolnieniem z pracy (wyrok SN z dnia 5 listopada 2003 r., sygn. I PK 446/02).

Jak wynika z utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego w pełni podzielanego przez Sąd rozpoznający niniejszą sprawę, konieczne jest takie sformułowanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia lub rozwiązania umowy, które jednoznacznie wskazuje na to, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi (wyrok SN z dnia 14 grudnia 1999 r., sygn. I PKN 444/99; wyrok SN z dnia 7 września 1999 r., sygn. I PKN 224/99; wyrok SN z dnia 13 kwietnia 2005 r., sygn. II PK 251/04). W konsekwencji zgodnie z art. 45 § 1 k.p. wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione zarówno wtedy, gdy wskazana w nim przez pracodawcę przyczyna okazała się pozorna (fikcyjna, nierzeczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca), jak i wówczas, gdy przyczyna ta faktycznie zaistniała i w ocenie pracodawcy uzasadniała wypowiedzenie, lecz - ze względu na jej wagę lub charakter - była niewystarczająca dla rozwiązania stosunku pracy (wyrok SN z dnia 25 stycznia 2012 r., sygn. II PK 102/11).

W przedmiotowej sprawie strona pozwana przedstawiła jako przyczyny rozwiązania powodowi umowy o pracę następujące okoliczności: niespełnienie oczekiwań pracodawcy, utratę zaufania wynikającą z odmiennej wizji funkcjonowania Zakładu Usług (...) w W. oraz niemożność porozumienia się i współpracy powoda z przełożonymi i podwładnymi. W rozwiązaniu umowy o pracę pozwany wskazał również, że postępowanie powoda nie służy prawidłowemu realizowaniu zadań, budowaniu zdrowych relacji i atmosfery pracy, co w konsekwencji nie służy dobru pracodawcy.

Osobą odpowiedzialną za podjęcie decyzji o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę był W. K.. Zeznał on, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem uzasadnił całkowitą utratą zaufania do powoda. Na spotkaniu w dniu 14 stycznia 2011r. krótko streścił on przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę. Nie okazywał powodowi innych dokumentów niż rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. W swoich zeznaniach W. K. powoływał się m. in. na pismo podpisane przez trzy związki zawodowe, pismo z ośrodka wypoczynkowego w Z. oraz pismo pracowników (...). Zeznał on, że zaczęły do niego napływać opinie ustne i pisemne. Rozmawiał również w departamencie (...) i uzyskał informacje o tym, że w (...) panuje atmosfera nerwowości i zastraszenia, że ludzie boją się mówić o tym, co się dzieje. W swoich zeznaniach odwoływał się on do szeregu konkretnych okoliczności mających wpływ na podjęcie decyzji o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę. Wskazał, że miał on wiele źródeł informacji o sytuacji w (...), których ilość utwierdziła go o słuszności podjętej decyzji dotyczącej powoda. Jak wynika z jego zeznań miał on wiedzę na temat konkretnych działań i zachowań powoda, które w jego ocenie nie służyły prawidłowemu realizowaniu powierzonych powodowi zadań, budowaniu zdrowych relacji i atmosfery pracy, a w konsekwencji nie służyło dobru pracodawcy. Natomiast w rozwiązaniu z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem strona pozwana tylko w sposób ogólny wskazała, jakie są przyczyny rozwiązania z powodem stosunku pracy. Powód nie wiedział, z czego wynikały niespełnienie oczekiwań pracodawcy, utrata zaufania oraz niemożność porozumienia się i współpracy powoda z przełożonymi i podwładnymi, tym bardziej, że do powoda nie kierowano uwag ani zastrzeżeń dotyczących wykonywania przez niego powierzonym mu obowiązków. Powód nie rozumiał także zarzutu związanego z odmienną wizją funkcjonowania (...).

W tak ustalonym stanie faktycznym i prawnym Sąd uznał, iż rozwiązanie z powodem umowy o pracę nie zostało dostatecznie uzasadnione, przyczyny uzasadniające były zaś za zbyt ogólne i nie wystarczające dla prawidłowego uzasadnienia rozwiązania umowy o pracę zawartej czas nie określony. W związku z czym, w ocenie Sądu, doszło do naruszenia art. 30 § 4 Kodeksu pracy.

Warto w tym miejscu wskazać jeszcze, że bezspornym jest, iż do podstawowych obowiązków pracownika zalicza się przestrzeganie regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, dbanie o dobro zakładu pracy oraz przestrzeganie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego (art. 100 § 2 ust. 2, 4 i 6 k.p.). Tym samym brak realizacji tychże obowiązków przez pracownika może być uznany za zasadny powód utraty przez pracodawcę zaufania względem takiej osoby.

Do powoda nie kierowano uwag ani zastrzeżeń dotyczących wykonywania przez niego powierzonym mu obowiązków, co więcej - za prawidłowe wykonywanie swoich obowiązków oraz zaangażowanie powód otrzymywał nagrody pieniężne.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalone jest stanowisko, zgodnie z którym utrata względem pracownika zaufania koniecznego ze względu na rodzaj świadczonej przez niego pracy, powodująca niemożność dalszego zatrudnienia, może być uznana za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia zarówno wtedy, gdy pracownikowi można przypisać zawinione naruszenie obowiązków pracowniczych, jak i wówczas, gdy przypisanie pracownikowi winy nie jest możliwe, ale jego zachowanie może być obiektywnie ocenione jako naganne. Oznacza to, że utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę jedynie wtedy, gdy w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem (por. wyrok SN z dnia 7 września 1999 r. sygn. I PKN 257/99; wyrok SN z dnia 14 października 2004 r. sygn. I PK 697/03; wyrok SN z dnia 25 stycznia 2005 r. sygn. II PK 171/04).

W ocenie Sądu pozwany w żaden sposób nie udowodnił przyczyn utraty zaufania do powoda. Co prawda świadkowie w swoich zeznaniach opisywali różne sytuacje, które mogłyby wskazywać na zasadność przyczyn wskazanych w rozwiązaniu z powodem umowy o pracę. Niemniej jednak powód w sposób szczegółowy odnosił się do każdego z zarzutów, wykazując, że są one bezzasadne.

Dodatkowo uwadze Sądu nie umknął fakt, iż świadkowie potwierdzili, że przesądzające znaczenie miały fakty ujawnione w sposób zbiorczy w piśmie z dnia 10 stycznia 2011r., skierowanym przez Związki Zawodowe, tym czasem, zauważyć należy, iż jak wynika z ustalonego stanu faktycznego zarzuty w nim przedstawione nie dotyczyły bezpośrednio powoda, a informacje w nim zawarte nie zostały w żaden sposób zweryfikowane.

Na marginesie warto zaznaczyć, że Sąd, w tak ustalonym stanie faktycznym i prawnym, nie zgodził się z argumentacją pozwanego, uznając za powodem, iż przesłanki wskazane w rozwiązaniu z powodem umowy o pracę nie znajdują oparcia w rzeczywistości.

Przesłuchani w trakcie postępowania świadkowie przedstawili co prawda różnorakie sytuacje mające miejsce u pozwanego i które zdaniem pozwanego mogły stanowić podstawę wskazanej w rozwiązaniu z powodem umowy o pracę utraty zaufania, jednak powód w swoich zeznaniach w sposób wyczerpujący odniósł się do każdego z zarzutów, wykazując ich bezzasadność. Należy pamiętać o funkcji, jaką powód pełnił u pozwanego – był Zastępcą Dyrektora (...). Do obowiązków powoda należały więc między innymi rozwiązywanie konfliktów, kontrola pracy podległych mu pracowników, koordynowanie ich pracy, zgłaszanie uwag, a w razie konieczności – także ich dyscyplinowanie. Podkreślić należy, że okoliczności i zdarzenia, o których zeznawali świadkowie, a które zdaniem pozwanego nie służyły prawidłowemu realizowaniu zadań, budowaniu zdrowych relacji i atmosfery pracy, a w konsekwencji nie służyły dobru pracodawcy, nie były spowodowane przez zachowanie powoda, ale stanowiły jego reakcję na sytuacje, w których musiał on zareagować jako osoba odpowiedzialna za prawidłowe funkcjonowanie podległej mu jednostki. Niezadowolenie pracowników z decyzji czy podejmowanych przez powoda działań wynikały z naturalnego procesu kierowania. Ponadto trzeba zauważyć, że skargi odnoszące się do powoda nie dotyczyły jego niewłaściwego zachowania i sposobu komunikowania się. Skargi te były wyrazem niezadowolenia wobec podejmowanych przez powoda decyzji.

Sąd zwrócił również uwagę na zawarte w liście pracowników Ośrodka Wypoczynkowego (...) w Z.uwagi dotyczące nieprawidłowego zachowania i sposobu komunikowania się powoda. Sąd jednak podkreśla, że w liście tym nie zostały

wskazane okoliczności ani przebieg spotkania, nie jest znany kontekst wypowiedzi powoda. Dlatego też nie jest możliwe odniesienie się do tego zdarzenia ani jego obiektywna ocena.

W konsekwencji, mając na względzie całokształt przeprowadzonego rozumowania, oraz treść żądania pozwu, Sąd na podstawie art. 45 § 1 kp przywrócił powoda do pracy w pozwanym (...) w W.na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Wskazać bowiem należy, iż pozwany nie wykazał, że takie przywrócenie było by niemożliwe lub niecelowe. W ocenie powoływanie się przez pozwanego na okoliczności likwidacji stanowiska pracy powoda oraz decyzja o rozpoczęciu likwidacji (...) (w przyszłości – wrzesień 2014r.) nie uzasadnia przyjęcia, że przywrócenie powoda do pracy jest niecelowe. Sąd bierze pod uwagę stan istniejący w chwili zamknięcia rozprawy (a nie przyszłość). Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 lipca 2006r. (sygn. akt I PK 56/06, publik. M.Prawn. 2007/4/206): „Swoboda działania przedsiębiorcy nie wyłącza jego odpowiedzialności za naruszenie przepisów prawa pracy. Ze swobody przedsiębiorcy w kształtowaniu struktury organizacyjnej zakładu pracy, nie wynika, że dokonana w ramach tej swobody likwidacja stanowiska pracy uniemożliwia lub czyni niecelowym przywrócenie do pracy pracownika, z którym bezzasadnie i z naruszeniem formalnych wymagań rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia (art. 56 § 2 w zw. z art. 45 § 2 KP).

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania nastąpiło w oparciu o treść art. 98 k.p.c. stosownie do ostatecznego wyniku procesu. W związku z powyższym Sąd obciążył stronę pozwaną (...) kwotą 8.220 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotą 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Z: (...).