

Uzasadnienie

wyroku z dnia 06 września 2016 r.

Powód T. W. (1), pozwem z dnia 04 stycznia 2016 r. skierowanym przeciwko Ministerstwu (...) w W.wniósł o zasądzenie kwoty 8.432,27 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie z nim umowy o pracę zawartej na czas określony. W uzasadnieniu powód wskazał, że został zwolniony z powodu złożenia przez niego wniosku o wyrównanie wynagrodzenia w związku z nabyciem przez powoda uprawnień zawodowych radcy prawnego. Powód twierdził, że od tego czasu przełożona zaczęła zwracać się do niego w sposób bardziej oschły i szorstki niż dotychczas, przejawiając niechęć do powoda. Zdaniem powoda brak było uzasadnionych podstaw do nagłego rozwiązania umowy o pracę zwłaszcza, iż powód wywiązywał się z zadań określonych w dokumencie stanowiącym jego zakres obowiązków, a przyczyną rozwiązania umowy o pracę były praktyki dyskryminacyjne (pozew – k. 3-5v).

W odpowiedzi na pozew Ministerstwo (...) z siedzibą w W.wniosło o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów postępowania. W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, że nie ma podstaw do zasądzenia odszkodowania, albowiem umowa na czas określony może zostać wypowiedziana, jednocześnie zaś nie ma obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia. Ponadto, strona pozwana twierdziła, że nie wystąpiły działania dyskryminacyjne wobec powoda. Pozwana wskazała, że powód nie był zatrudniony na stanowisku radcy prawnego, lecz starszego specjalisty, zatem nie miały do niego zastosowania przepisy dotyczące wynagrodzenia dla radcy prawnego w ramach służby cywilnej, a złożony przez niego wniosek o podwyższenie wynagrodzenia był bezpodstawny. Jednocześnie pozwana wskazała, że wypowiedzenie było zasadne i miało związek wyłącznie z niestosownym zachowaniem powoda wobec innych współpracowników, którego opis znajduje się w notatkach zawartych w aktach osobowych powoda. Z powyższego wynika, że powód pozostawał w ostrym konflikcie z wieloma osobami, co wpływało na atmosferę w pracy, nadto zaś dopuszczał się nagannych zachowań wobec dwóch współpracownic. Strona pozwana wskazała także, że przełożeni powoda mieli również zastrzeżenia co do sposobu wykonywania zadań przez powoda, co także wpłynęło na podjęcie decyzji (odpowieź na pozew – k. 26-30).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

T. W. (1) zawarł z Ministerstwem (...) umowę o pracę na czas określony od dnia 1 kwietnia 2015 r. do dnia 31 marca 2016 r. na stanowisku starszego specjalisty w Departamencie (...), z możliwością wcześniejszego rozwiązania umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

/akta osobowe powoda: umowa o pracę - cz. B k. 1/

Uchwałą Rady Okręgowej Izby Radców Prawnych w W. z dnia 15 lipca 2015 r. T. W. (1) został wpisany na listę radców prawnych.

/zaświadczenie OIRP – k. 10/

T. W. (1) ukończył z wynikiem pozytywnym egzamin ze służby przygotowawczej w służbie cywilnej.

/zaświadczenie Ministerstwa Zdrowia – k. 11/

Po uzyskaniu uprawnień radcy prawnego T. W. (1) złożył Dyrektorowi Departamentu wnioski o podniesienie wynagrodzenia, ale nie uzyskał pozytywnej odpowiedzi.

/zeznania powoda – k. 102-105 nagranie k. 107/

T. W. (1) pozostawał w konflikcie innymi pracownikami, w szczególności z M. K. (1), z którą dzielił pokój.

/zeznania świadków: M. K. (1) – k. 53-55 nagranie k. 57, D. P. – k. 84-86 nagranie k. 87/

Dyrektor Departamentu J. M. nie była zadowolona z terminowości wykonywania zadań przez T. W. (1). Pracownicy Departamentu skarżyli się na niegrzeczne zachowanie T. W., nadto zaś pracownicy innych komórek organizacyjnych zgłaszali skargi na nieterminowość wykonywania przez niego zadań.

/zeznania świadka D. P. – k. 84-86 nagranie k. 87, J. M. - k. 93-96 nagranie k. 97/

W grudniu 2015 r. K. M. (1) i E. O. w związku z niewłaściwym zachowaniem wobec nich T. W. (1) postanowiły zgłosić ten fakt wyłącznie swojej przełożonej J. G.. Jednakże przełożona zdecydowała, aby udać się na rozmowę do Dyrektora Departamentu.

/zeznania świadków: K. M. (1) – k. 91-93 nagranie k. 97, E. O. - k. 100-101 nagranie k. 107/

W dniu 14 grudnia 2015 r. została sporządzona notatka służbowa przez D. P. - Zastępcę Dyrektora Departamentu (...). W notatce wskazane zostało, że Zastępca Dyrektora powziął informację, iż T. W. (1) zachowywał się w niewłaściwy sposób w stosunku do dwóch osób – E. O. i K. M. (1). Osoby te poinformowały, że T. W. (1) zachowywał się w stosunku do nich w sposób niewłaściwy. Zachowanie takie miało mieć miejsce więcej niż jednokrotnie i w ocenie E. O. i K. M., T. W. miał świadomość braku zgody na tego rodzaju zachowania, co zostało wyrażono werbalnie, ale jak wskazano w notatce prawdopodobnie uwzględniał fakt, że są to osoby od bardzo niedawna związane z Departamentem i że będą się bały rozmawiać o tym z osobami kierującymi Departamentem.

/akta osobowe powoda: notatki służbowe – cz. B k. 1; zeznania świadka D. P. – k. 84-86 nagranie k. 87/

Treść powyższej notatki Zastępcy Dyrektora była zgodna z informacjami przekazanymi przez K. M. i E. O..

/zeznania świadków: K. M. (1) – k. 91-93 nagranie k. 97, E. O. - k. 100-101 nagranie k. 107/

Następnie w dniu 23 grudnia 2015 r. E. M. sporządziła notatkę służbową, w której opisała zdarzenie z 11 grudnia 2015 r., kiedy doszło do kłótni pomiędzy T. W. (1) a M. K. (2), którzy zarzucali sobie wzajemnie niewłaściwe zachowanie. Oboje udali się do Zastępcy Dyrektora Departamentu, któremu nie udało się rozwiązać konfliktu, w związku z czym zaproponował, żeby osoby te do końca dnia pracowały osobno oraz postanowił odłożyć rozwiązanie sprawy do czasu powrotu Dyrektora Wydziału. Do rozmowy nie doszło z uwagi na późniejszą nieobecność w pracy T. W. na podstawie zwolnienia lekarskiego.

/akta osobowe powoda: notatki służbowe – cz. B k. 1; zeznania świadków: E. M. – k. 68-68v nagranie k. 70, D. P. – k. 84-86 nagranie k. 87/

W dniu 16 grudnia 2015 r. J. M. - Dyrektor Departamentu (...) zwróciła się do Dyrektora Generalnego Ministerstwa (...) z prośbą o rozważenie możliwości wypowiedzenia umowy o pracę zawartej z T. W. na czas określony, bez podania uzasadnienia. W piśmie wskazano, że jakość i terminowość pracy, ale przede wszystkim niestosowne zachowanie T. W. opisują załączone notatki służbowe za spotkań z pracownikami i zleceniobiorcami Departamentu. Do wniosku załączona była w/w notatka Zastępcy Dyrektora. /akta osobowe powoda: pismo z dnia 16 grudnia 2015 r. – cz. B k. 1; zeznania świadka J. M. - k. 93-96 nagranie k. 97/

W dniu 28 grudnia 2015 r. T. W. (1) zostało złożone oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia.

/akta osobowe powoda: wypowiedzenie – cz. B k. 1/

Wynagrodzenie miesięczne T. W. (1), liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.885,71 zł.

/zaświadczenie – k. 35/

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów, kopii dokumentów, zgromadzonych w aktach sprawy. Zdaniem Sądu dowody z dokumentów oraz dokumentów prywatnych stanowią wiarygodny materiał dowodowy, gdyż ich treść jest jasna i oczywista, nie budzi wątpliwości.

Ponadto, ustalając stan faktyczny Sąd oparł się również na zeznaniach świadków E. M. (k. 68-68v nagranie k. 70), D. P. (k. 84-86 nagranie k. 87), K. M. (1) (k. 91-93 nagranie k. 97), J. M. (k. 93-96 nagranie k. 97), E. O. (k. 100-101 nagranie k. 107).

Zdaniem Sądu, zeznania w/w świadków w zakresie faktów istotnych z punktu widzenia potrzeb rozstrzygnięcia, są spójne, logiczne, wzajemnie ze sobą korespondują i uzupełniają się.

Natomiast zeznania świadków J. D. (2) (k. 68v-69v nagranie k. 70) oraz M. D. (k. 82-84 nagranie k. 87) nie stały się podstawą dokonywanych ustaleń, albowiem nie były one świadkami żadnych wydarzeń istotnych z punktu widzenia niniejszej sprawy, zaś wiedzę na temat określonych zdarzeń czerpały jedynie od powoda i bliżej nieokreślonych osób. W związku z tym, zeznania tych osób nie przyczyniły się do wyjaśnienia i ustalenia istotnych okoliczności niniejszej sprawy. Z kolei zeznania powoda w znacznej mierze ograniczały się do wyrażania opinii o powodach wypowiedzenia mu umowy o pracę, które nie znalazły potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo podlegało oddaleniu w całości.

Zgodnie z art. 50 § 3 k.p., jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Przepis ten nie formułuje wymagań określonego dla umów zawartych na czas określony, a polegających na badaniu przyczyn wypowiedzenia, o czym stanowi art. 45 k.p. Bowiem zgodnie z art. 45 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony 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. Stąd przy rozwiązaniu umowy zawartej na czas określony przedmiot badania przez sąd nie jest kwestia uzasadnienia wypowiedzenia, lecz jedynie prawidłowości formalnej, tj. czy złożone wypowiedzenie - z punktu widzenia przepisów prawa pracy - było prawidłowe.

W tej sytuacji rozważenia wymagało czy zostały zachowane wymagania formalne dotyczące złożonego powodowi wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony. W niniejszej sprawie z uwagi na termin złożonego wypowiedzenia zastosowanie mają przepisy obowiązujące przed wejściem w życie zmian Kodeksu pracy, wprowadzonych ustawą z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2015 poz. 1220), co nastąpiło w dniu 22 lutego 2016 r. Zgodnie bowiem z art. 14 ust. 1 w/w ustawy, do umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, które przed tym dniem zostały wypowiedziane, stosuje się przepisy dotychczasowe. Natomiast w sprawie niniejszej nie tylko wypowiedzenie, ale także stosunek pracy zakończył się przed dniem wejścia w życie tej ustawy.

Zgodnie zaś z art. 33 k.p., obowiązującym przed 22 lutego 2016 r., przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Natomiast stosownie do art. 30 § 3 k.p., oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. Z kolei art. 30 § 4 k.p. stanowi, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy, stwierdzić należy, że postanowienie, o którym była mowa w art. 33 k.p., zostało zamieszczone w umowie zawartej pomiędzy stronami niniejszego postępowania. Natomiast oświadczenie

pozwanego o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę zostało złożone na piśmie, jednakże zgodnie z art. 30 § 4 k.p. nie wymagało ono uzasadnienia, zatem nie zostały naruszone w tym zakresie przepisy prawa.

W związku z tym, stwierdzić należy, że w niniejszej sprawie zachowane zostały warunki formalne złożonego wypowiedzenia, albowiem zawarta z powodem umowa na czas określony przewidywała możliwość jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. W tej sytuacji nie zachodzą podstawy do uznania, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa.

Jedynie na marginesie powyższych rozważań, stwierdzić należy, że mimo braku konieczności badania przez Sąd przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, w niniejszej sprawie ustalone zostało, że pozwany miał uzasadnione powody, aby zakończyć stosunek pracy. Zeznania świadków wskazywały, że powód pozostawał w konflikcie z wieloma pracownikami nie tylko komórki, do której przynależało jego stanowisko pracy, ale także innych komórek, z którymi współpracował. Do przełożonych powoda napływały skargi na zachowanie powoda, zaś przełożeni sami zauważali brak terminowości i dokładności w wykonywaniu przez niego zadań. Jednocześnie świadkowie potwierdzili treść notatek służbowych, które zostały dołączone do pisma Dyrektora Departamentu skierowanego do Dyrektora Generalnego, zawierającego wniosek o rozważenie możliwości rozwiązania z powodem umowy o pracę. Natomiast w kwestii wniosku powoda o podwyższenie wynagrodzenia oraz rzekomej dyskryminacji z tego powodu, stwierdzić należy, że argumentacja powoda nie znajdowała żadnego uzasadnienia. Powód nie zajmował stanowiska radcy prawnego w pozwanym Ministerstwie, zaś samo uzyskanie przez niego uprawnień radcy prawnego nie powodowało obowiązku pozwanego podwyższenia jego wynagrodzenia, tym bardziej, że wykonywanie obowiązków na jego stanowisku nie wymagało posiadania takich uprawnień. Ponadto, jeśli pracodawca nie był zadowolony z jakości pracy powoda, nie zachodziły żadne podstawy do podniesienia wysokości jego wynagrodzenia.

Wobec powyższych okoliczności powództwo o odszkodowanie uznać należało za bezzasadne, w związku z czym podlegało ono oddaleniu, o czym orzeczono w pkt I sentencji wyroku.

O kosztach Sąd orzekł, biorąc pod uwagę zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Z uwagi na treść art. 98 § 3 k.p.c. oraz fakt reprezentowania pozwanego przez zawodowego pełnomocnika, Sąd uwzględnił koszty zastępstwa procesowego, obejmujące wynagrodzenie pełnomocnika w wysokości 180 zł oraz opłatę od pełnomocnictwa – 17 zł. Sąd rozstrzygający niniejszą sprawę podziela linię orzecniczą Sądu Najwyższego, zgodnie z którą podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (uchwała Sądu Najwyższego 7 sędziów - zasada prawna z dnia 24 lutego 2011 r., sygn. akt I PZP 6/10). Dotyczy to w jednakowym stopniu wynagrodzenia adwokatów i radców prawnych oraz do spraw o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p. albo na podstawie art. 45 § 1 w związku z art. 47¹ k.p. (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2012 r., sygn. akt II PZ 3/12). W związku z tym, należało przyznać wynagrodzenie z zastosowaniem stawki jak w sprawach o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy.

Mając na uwadze powyższe, orzeczono jak w pkt II sentencji orzeczenia.

ZARZĄDZENIE

(...).