

Sygn. akt VIII Pa 152/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 lutego 2017 roku

Sąd Okręgowy w Lublinie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Jacek Chaciński (spr.)

Sędziowie: SO Ewa Gulska

SR del. do SO Irena Grymuza

Protokolant: st. sekr. sąd. Małgorzata Sobczuk

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 15 lutego 2017 roku w L.

sprawy z powództwa H. M.

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

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Puławach IV Wydziału Pracy

z dnia 25 maja 2016 r. sygn. akt IV P 58/15

I. zmienia postanowienie zawarte w punkcie III zaskarżonego wyroku w ten sposób, że zasądzonej od pozwanego (...) Nadwiślańskiego w K. D. na rzecz powódki H. M. kwoty 360,00 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania nie powiększa o wartość podatku od towarów i usług;

II. w pozostałej części apelację oddala;

III. zasądza od pozwanego (...) (...) w K. D. na rzecz powódki H. M. kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

sygn. akt VIII Pa 152/16

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Puławach wyrokiem z dnia 25 maja 2016 roku zasądził od pozwanego (...) (...) w K. D. na rzecz powódki H. M. kwotę 14.700 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem odwołanie ze stanowiska w trybie określonym w art. 70 § 3 k.p.; oddalił powództwo w zakresie żądania przywrócenia powódki H. M. do pracy w pozwanym (...) (...) w K. D.; zasądził od od pozwanego (...) (...) w K. D. na rzecz powódki H. M. kwotę 360 złotych powiększoną o wartość podatku od usług tytułem zwrotu kosztów postępowania. (k. 602)

W uzasadnieniu podniósł, iż powódka była zatrudniona w (...) (...) w K. D. na podstawie powołania od dnia 1 maja 2006 roku na stanowisku Zastępcy (...) (...) Z. w J. nad W.” (...) (...) w K. D.. Jej ostatnie wynagrodzenie wynosiło 4.900 złotych brutto. W dniu 1 czerwca 2009 roku uchwałą Sejmik Województwa L. nadał pozwanemu (...) statut,

zgodnie z którym zastępców dyrektora powoływał i odwoływał dyrektor. W dniu 2 marca 2015 roku Dyrektor (...) (...)w K. D. A. Z. (1) odwołała ze skutkiem natychmiastowym H. M. z zajmowanego przez nią stanowiska, które to odwołanie było równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia z przyczyn potwierdzonych i udokumentowanych ciężkich naruszeń przez nią podstawowych obowiązków pracowniczych, powodując całkowitą utratę zaufania do pracownika. Wskazane w tym oświadczeniu zostały takie przyczyny jak niewykonanie bądź nienależyte wykonanie poleceń służbowych oraz obowiązków wynikających z zakresu obowiązków służbowych a w szczególności braku inicjatyw merytorycznych - bazowaniu na zdezaktualizowanej koncepcji funkcjonalno-użytkowej oddziału z 2007 roku, braku nowych pomysłów na organizację wystaw czasowych, braku pomysłów na modernizację wystaw stałych i organizację wydarzeń artystycznych; braku nadzoru nad realizacją zawartych umów - np. wystawienie stoiska „koronczarek” bez umowy i bez udokumentowanej korzyści dla muzeum; uporczywego utrudniania realizacji umowy o współpracy zawartej z partnerem prywatnym - (...) Sp. z o.o. w zakresie prowadzenia sprzedaży biletów i usług; braku nadzoru nad ewidencjonowaniem i katalogowaniem zbiorów oddziału i braków w uzupełnianiu bazy danych M.; naruszenie obowiązków wynikających z art. 100 § 2 pkt 4 i 6 k.p. poprzez nieinformowanie lub opieszale informowanie dyrektora o sprawach ważnych dla funkcjonowania Oddziału i (...) oraz jego wizerunku, w tym no. dotyczących zgłaszanych ofert współpracy, zapytań o możliwość organizacji imprez bądź najmu obiektów muzeum; naruszenie obowiązków wynikających z art. 100 § 2 pkt 4 i 6 k.p. poprzez brak współpracy ze specjalistą ds. promocji i rzecznikiem prasowym (...) w kwestiach wizerunkowych i informacyjnych ważnych dla niego m in. brak nadzoru nad respektowaniem zasad identyfikacji wizualnej muzeum w publikacjach promujących wydarzenia organizowane w kierowanym oddziale, współpraca i informowanie mediów z pominięciem dyrektora i rzecznika prasowego; naruszenie obowiązków wynikających z art. 100 § 2 pkt 4 i 6 k.p. poprzez bojkotowanie bądź utrudnianie realizacji przedsięwzięć organizowanych przez (...), w tym m. in. koncertu muzyki elektronicznej w ramach obchodów Dni J. (...) czerwca 2014 roku; procesu ustawiania(...) K. na wzgórzu zamkowym w J.; naruszenie obowiązków pracowniczych poprzez tolerowanie nagannych praktyk podległych pracowników związanych z dyskryminacją i utrudnianiem niektórym pracownikom przystąpienia do organizacji związkowej powstającej w zakładzie pracy, co miało miejsce w godzinach pracy w dniu 11 grudnia 2014 roku, a co ostatecznie zostało wyjaśnione i ustalone w miesiącu lutym 2015 roku; naruszenie obowiązków pracowniczych poprzez tolerowanie i nieprzeciwdziałaniu bezzasadnemu stawianiu zarzutów Dyrektorowi (...) (...)w K. D. o rzekomym inspirowaniu przez niego inicjatywy założenia nowej organizacji związkowej w zakładzie pracy, rzekomym tworzeniu atmosfery kumoterstwa, rzekomym kaptowaniu brakujących członków do nowej organizacji; naruszenie obowiązków pracowniczych poprzez bezzasadne naruszenie wizerunku dyrektora muzeum oraz nawoływaniu do jego odwołania pomimo braku ku temu podstaw. Powódka była mocno zaangażowana w swoją pracę, zwracała się o poczynienie nakładów na prace konserwatorskie na zamku oraz przejawiała inicjatywę w sprawie kulturalnych i edukacyjnych imprez na zamku oraz przyległym do niego dworze, organizowała turnieje rycerskie i święto wina, koncerty muzyczne, wystawy malarstwa, prowadziła katalog zasobów, składała do swojej przełożonej zastrzeżenia co do działalności (...) na terenie zamku z uwagi na niewłaściwe wywiązywanie się przez nią z umowy, informowała swoją przełożoną o swoich zastrzeżeniach co do rozliczeń oraz działalności różnych osób, miała zastrzeżenia co do organizowania na terenie zamku koncertu muzyki elektronicznej z uwagi na duże natężenie hałasu oraz zgłaszała swoje zastrzeżenie co do usytuowania (...) K. uważając, iż winny znajdować się w historycznym miejscu a nie na rynku. Oddział janowiecki muzeum przynosił największe dochody oraz miał największą liczbę osób korzystających ze zorganizowanych imprez, ale Spółka (...) nie wywiązywała z terminowego odprowadzania kwot za sprzedane bilety. W dniu 10 sierpnia 2014 roku A. Z. (1) podpisała z Fundacją na rzecz (...) umowę o współpracy w zakresie realizacji na terenie zamku w J. programu „Z. E. na szlaku(...)”. Jesienią 2014 roku rozpoczęły się przygotowania do powołania Otwartego Związku Zawodowego działającego w (...) (...), a osobami zaangażowanymi były A. Z. (1) i B. P.. Wskazany związek zawodowy był potrzebny A. Z. (2) bowiem istniejący związek zawodowy Solidarność blokował jej inicjatywę. W dniu 8 grudnia 2014 roku na terenie zamku w J. odbyło się spotkanie pracowników zwołane przez przewodniczącą (...) z udziałem H. M.. A. G. zapytała się J. K. (1) czy zapisała się do nowego związku zawodowego. Zapytana była zdenerwowana i odpowiedziała, iż nie miała wyjścia. J. K. (1) źle zniosła takie publiczne zainteresowanie jej osobą, za co została następnie przeproszona przez A. G.. W dniu 19 stycznia 2015 roku A. Z. (1) została poinformowana przez J. K. (1) o przebiegu zebrania, wobec czego w dniu 30 stycznia zwróciła się do H. M. o wyjaśnienie przebiegu zdarzenia do 2 lutego 2015 roku. W dniu 2 lutego odbyło się zebranie zwołane przez Dyrektor (...) w celu wyjaśnienia przebiegu zebrania grudniowego.

Sąd Rejonowy w swoich rozważaniach prawnych odwołał się do treści art. 70 k.p. oraz art. 52 k.p. oraz wskazał, iż powódce nie można przypisać złej woli w wypełnianiu przez nią obowiązków pracowniczych. Powódka angażowała się w wykonywane obowiązki pracownicze, dochody z zarządzanego przez nią oddziału były największe, a kontrole urzędu nie wykazały poważnych nieprawidłowości w funkcjonowaniu oddziału janowieckiego. Największe zastrzeżenia tych kontroli dotyczyły nieterminowego odprowadzania należności przez Spółkę (...). Nieprawdziwe były twierdzenia pozwanego o braku właściwej współpracy powódki z Dyrektorem (...). Zbiory były sukcesywnie ewidencjonowane i przenoszone do bazy cyfrowej, lecz wymagało to czasu, a oddział janowiecki w tym zakresie nie odstawał od innych oddziałów. Brak umowy z koronczarkami wynikał z zaniechania Dyrektora (...), a ich obecność była atrakcją dla zwiedzających i pozostawiły po sobie część wyrobów. Gołosłowne były twierdzenia o braku współpracy ze specjalistą ds. promocji oraz kontaktowanie się mediami z pominięciem Dyrektora (...), bowiem A. Z. (1) zawarła uzgodnioną umowę „E(...)”. Nie były również ciężkim naruszeniem zgłaszanie zastrzeżeń co do organizowania koncertu muzyki elektronicznej na terenie zamku, gdyż były one przejawem troski o substancję rzeczy. Nawet gdyby obawy te były przesadzone to nie było to wyrazem złej woli powódki, ani lekceważenia przez nią obowiązków służbowych. Również nie było ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych wyrażenie opinii przez powódkę co do usytuowania trzech krzyży, gdyż jako pracownik merytoryczny i zarządzający miała do tego prawo, a nawet obowiązek. Sąd I instancji zauważył, że powódka i Dyrektor (...) przejawiali dwie różne postawy co do wykorzystania i rozwoju Z. w J., a mianowicie konserwatywną i komercyjną. Zebranie grudniowe zostało zwołane przez A. G., a powódka w nim aktywnie nie uczestniczyła. Zawarcie ugody pozasądowej przez J. K. (1) a A. Z. (1) nie miało znaczenia dla oceny postępowania powódki. Nadto, strona pozwana nie zachowała terminu miesięcznego na złożenie oświadczenia woli w trybie art. 52 k.p. w zw. z art. 70 § 3 k.p. (k. 611-614v)

Apelację od powyższego wyroku złożyło pozwane (...) (...) w K. D., zaskarżając wyrok w części - w zakresie pkt I i III, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, a mianowicie art. 100 § 2 pkt 4 i 4 w zw. z art. 111 k.p. oraz art. 35 ust. 1 pkt 1-3 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 oraz art. 70 § 3 k.p. poprzez błędne uznanie, że tolerowanie nagannych praktyk podległych powódce pracowników, związanych z dyskredytacją i utrudnianiem niektórych pracownikom przystąpienia do organizacji związkowej powstającej w zakładzie pracy nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych praw pracowniczych; art. 70 § 1 i 3 k.p. w zw. z art. 52 § 2 k.p. poprzez błędne zastosowanie tego przepisu i uznanie, że pozwany odwołał powódkę ze skutkiem natychmiastowym z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia podczas, gdy w rzeczywistości pracodawca w sytuacji zaistnienia przyczyn, o których mowa w art. 52 lub 53 k.p. uprawniony jest do odwołania pracownika w każdym czasie; art. 70 § 1 i 3 k.p. w zw. z art. 52 § 2 k.p. poprzez błędne zastosowanie i uznanie, że pozwany nawet gdyby przyjął, że odwołanie pracownika w trybie art. 70 § 1 k.p. z przyczyny o której mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. możliwe jest wyłącznie w terminie, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p. nie uchybił temu terminowi, skoro termin ten zaczął biec dopiero w dniu 2 lutego 2016 roku, to jest w dniu, w którym pozwany uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że powódka dopuściła się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę; art. 56 § 1 k.p. i art. 8 k.p. poprzez jego niezastosowanie, podczas gdy w stanie faktycznym sprawy roszczenie powódki o odszkodowanie pozostaje w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego; art. 98 k.p.c. w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 2 ust. 3 rozporządzenia MS z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu poprzez błędną wykładnię tego przepisu polegającą na uznaniu, że powódce z tytułu poniesionych kosztów postępowania należy się kwota 360 złotych powiększona o wartość podatku od usług podczas gdy brak jest podstaw do ustalenia opłaty za czynności racy prawnego działającego z wyboru w wyższej niż minimalna stawce powiększonej o stawkę towarów i usług; oraz zarzucając naruszenie przepisów postępowania w sposób mający istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego wyprowadzenie z materiału dowodowego błędnego wniosku, że zebranie pracowników w dniu 11 grudnia 2015 roku było zwołane przez A. G. w związku z czym powódka jako pracodawca nie mogła interweniować i odebrać głosu przewodniczącej związku zawodowego, podczas gdy z całokształtu materiału dowodowego jednoznacznie wynika, że zebranie to było zwyczajnym zebraniem pracowniczym zwołanym przez powódkę na prośbę A. G. działającej jako kierownik działu

administracyjno-gospodarczego a nie przewodniczącej związku zawodowego; przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów polegające na sprzecznym z zasadami logiki i doświadczenia życiowego uznaniu, że nie ma nic złego w tym, iż pracownik podległy dyrektorowi nie realizuje wizji dyrektora, bojkotuje bądź utrudnia realizację przedsięwzięć, organizowanych przez przełożonego, nie informuje pracodawcy o sprawach ważnych dla funkcjonowania (...) podczas, gdy z istoty stosunku pracy wynika podporządkowanie pracownika pracodawcy i wykonywanie obowiązków pod jego kierownictwem, a nie realizowanie własnej wizji organizacji i funkcjonowania zakładu pracy; art. 328 § 1 k.p.c. poprzez sporządzenie uzasadnienia nieodpowiadającego wymaganiom, jakie stawia wymieniony przepis, sprowadzającego się do pominięcia w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku ustaleń faktycznych w zakresie naruszenia przez powódkę obowiązków pracowniczych sprowadzających się do braku nadzoru nad ewidencjonowaniem i katalogowaniem zbiorów oddziału, braki w uzupełnianiu bazy M. (kierowany przez powódkę oddział miał największe braki w tym zakresie), braku nadzoru nad realizacją zawartych umów - np. wystawienie stoiska koronczarek bez umowy i bez dokumentowanych korzyści dla (...), bojkotowania koncertu muzyki elektronicznej czy procesu ustawiania trzech krzyży, a mianowicie pominięcie ustaleń faktycznych w zakresie rzeczywistego i wykazanego przez pracodawcę naruszenia obowiązków pracowniczych w powołanym powyżej zakresie i oceny prawnej dowodów świadczących o największych spośród wszystkich oddziałów pozwanego brakach w ewidencjonowaniu i katalogowaniu zbiorów M., o bojkotowaniu koncertu muzyki elektronicznej, czy też postawie powódki wobec lokalizacji trzech krzyży, co skutkuje tym iż sfera motywacja orzeczenia nie może być poddana ocenie instancyjnej, a tym samym uniemożliwia kontrolę orzeczenia. W związku z powyższym skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez oddalenie powództwa w zaskarżonej części oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania za obie instancje, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. (k. 625-631v)

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja co do zasady była bezzasadna i nie zasługiwała na uwzględnienie, z wyjątkiem zarzutu dotyczącego kosztów postępowania przed Sądem I instancji.

Sąd Okręgowy podziela ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd I instancji i przyjmuje je za własne. Jednakże ustalenia te zostały przez Sąd II instancji uzupełnione wraz z poczynieniem odpowiedniej oceny dowodów. Uzupełnienia te zostały poczynione w dalszej części uzasadnienia wyroku, przy odnoszeniu się do konkretnych zarzutów apelacyjnych.

Zgodnie z art. 70 k.p. pracownik zatrudniony na podstawie powołania może być w każdym czasie - niezwłocznie lub w określonym terminie - odwołany ze stanowiska przez organ, który go powołał. Dotyczy to również pracownika, który na podstawie przepisów szczególnych został powołany na stanowisko na czas określony (§ 1); odwołanie powinno być dokonane na piśmie (§ 11); stosunek pracy z pracownikiem odwołanym ze stanowiska rozwiązuje się na zasadach określonych w przepisach niniejszego oddziału, chyba że przepisy szczególne stanowią inaczej (§ 12); odwołanie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę. W okresie wypowiedzenia pracownik ma prawo do wynagrodzenia w wysokości przysługującej przed odwołaniem (§ 2); odwołanie jest równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli nastąpiło z przyczyn, o których mowa w art. 52 lub 53 k.p. (§ 3).

Wobec powyższego, normalnym i zwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy powstałego na podstawie powołania jest odwołanie pracownika ze stanowiska przez organ, który go powołał. Stosunek pracy powstały na podstawie odwołania charakteryzuje się słabszą ochroną pracownika przed ustaniem stosunku pracy, w porównaniu z ochroną przysługującą pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę (art. 69 k.p.). Taka słabsza ochrona wynika z charakteru stanowiska obejmowanego przez powołanego pracownika, przejawiającego się w wykonywaniu czynności zarządzających. Wynikający z tego szeroki zakres samodzielności pracownika uzasadniony jest istnieniem stosunku zaufania do niego przez pracodawcę. Wobec powyższego, organ powołujący takiego pracownika może w każdym czasie go odwołać, a przy tym zbędne jest podawanie przyczyny takiego rozwiązania stosunku pracy (uchwała SN z 10 stycznia 2007 r., III PZP 6/2006, LexisNexis nr 1108754, OSNP 2007, nr 13-14, poz. 182). Jedynym wymogiem formalnym rozwiązania stosunku pracy powstałego na podstawie powołania jest dokonanie odwołania na piśmie.

Tym samym pracownik odwołany nie może co do zasady podważać zasadności odwołania, a jedynie jego zgodność z prawem.

Inaczej sytuacja przedstawia się w przypadku odwołania takiego pracownika z przyczyn wskazanych w art. 52 lub 53 k.p., gdyż odwołanie ze stanowiska równoznaczne jest z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 70 § 3 k.p.), a tym samym powinno być dokonane na piśmie ze wskazaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 10 września 2004 r., I PK 704/2003, LexisNexis nr 377091). Pracownik odwołany w tym trybie może podważać zarówno zasadność, jak i zgodność z prawem takiego rozwiązania stosunku pracy.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieszczą się trzy elementy: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy oraz zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Umyślność (zła wola) lub rażące niedbalstwo pracownika to dwie odrębne postacie winy. Rażące niedbalstwo to rażące niedołożenie staranności wymaganej od pracownika. Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Natomiast wina umyślna polega na tym, że pracownik chce wyrządzić szkodę pracodawcy lub świadomie się na to godzi. Uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może być zatem zawinione działanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy. Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać wyłącznie do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku i dobrego imienia pracodawcy. O stopniu i rodzaju winy nie decyduje wysokość szkody. Szkada może stanowić jedynie element pomocniczy w kwalifikacji naruszenia obowiązków pracowniczych jako ciężkiego. Ocena ciężkości naruszenia obowiązku pracowniczego zależy od okoliczności indywidualnego przypadku. Z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wynika, że naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. Oceny tej należy dokonywać, mając na uwadze ogół okoliczności istotnych dla oceny stosunku pracownika do jego obowiązków, a nie tylko jego jednorazowe przypadkowe zachowanie (zaniedbanie). Nie można przy tym pomijać okoliczności istotnych dla oceny stosunku pracownika do swoich obowiązków. Ocena zasadności rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków powinna uwzględniać całokształt okoliczności mających znaczenie dla oceny zachowania będącego przyczyną rozwiązania, w tym zwłaszcza jego dotychczasowy stosunek do obowiązków, którego wyrazem mogą być np. opinie przełożonych, otrzymane nagrody, kary itp., a także opinię organizacji związkowej wyrażoną w toku procedury rozwiązania umowy. W przypadku wyjątkowo rażących naruszeń podstawowych obowiązków okoliczności te mogą nie mieć znaczenia dla tej oceny i nawet jednostkowe zachowanie może przesądzić o zasadności rozwiązania umowy o pracę. W takim przypadku sąd powinien jednak wyjaśnić, dlaczego doszedł do takiego przekonania. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2016 r., I PK 242/15, LEX nr 2174066)

Nadto, rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, a nie na błędnym przekonaniu o działaniu w interesie pracodawcy. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, LEX nr 31949)

Przenosząc powyższe uwagi na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, że Sądem Rejonowym w Puławach, iż powódka nie dopuściła się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Pozwane (...) winno wykazać powyższe okoliczności, bowiem to na nim spoczywał ciężar dowodu w tym zakresie.

Początkowo podkreślić należy, iż H. M. angażowała się w wykonywanie swoich obowiązków pracowniczych, podejmowała wiele inicjatyw mających na celu pozyskanie środków finansowych na utrzymanie substancji Z. w J., jego rozwój i konserwację. (dowód: zeznania M. F. - k. 213v-214v; zeznania W. K. - k. 216-216v; zeznania M. S. - k.

216v-217; pismo do Marszałka Województwa L. - k. 30-33, 38, 46; pismo w sprawie prac konserwatorskich - k. 34-37; pismo - 39-41)

Z uwagi na odmienne wizje wykorzystania i rozwoju Z. w J. pomiędzy A. Z. (1) oraz H. M. ich kontakt był utrudniony. Jednakże, mimo to H. M. pozostawała w stałym kontakcie elektronicznym z A. Z. (1), w trakcie którego informowała ona swoją przełożoną o zaplanowanych wydarzeniach na terenie Z. w J., takich jak koncerty, turnieje rycerskie i inne imprezy sezonowe oraz okolicznościowe. (dowód: zeznania M. F. - k. 213v-214v; zeznania W. K. - k. 216-216v; zeznania M. S. - k. 216v-217; pismo - k. 42-45; wydruk - k. 50, 51, 52, 53, 55, 57, 79-82, 84, 85)

Odpowiedzi ze strony A. Z. (1) o wyrażeniu zgody na organizację wydarzeń na terenie Z. w J. oraz o przekazanie środków finansowych na te cele przychodziły ze znacznym opóźnieniem lub wcale, a środki finansowe udostępniane były w ograniczonym zakresie. Wobec czego H. M. organizowała środki na wskazane wydarzenia we własnym zakresie. (dowód: zeznania M. F. - k. 213v-214v; zeznania W. K. - k. 216-216v; zeznania M. S. - k. 216v-217)

Dodatkowo, H. M. dbała o dobrą współpracę z pracownikami oraz pomiędzy pracownikami. W tym celu organizowała spotkania pracownicze mające na celu wyjaśnienie wszelkich wątpliwości i nieporozumień. (dowód: zeznania M. F. - k. 213v-214v; zeznania W. K. - k. 216-216v)

W sprawie Sąd I instancji prawidłowo ustalił, iż w grudniu 2014 roku odbyło się spotkanie pracowników Oddziału (...) Nadwiślańskiego w J. zorganizowane przez A. G., w którym w sposób bierny uczestniczyła H. M.. W trakcie tego spotkania doszło do publicznego zapytania J. K. (2) przez A. G., czy przystąpiła ona do nowo powstającego wówczas związku zawodowego. J. K. (1) w trakcie spotkania wskazała, iż została zmuszona przez Dyrektora pozwanego (...) do przystąpienia do nowego związku zawodowego, gdyż w razie odmowy nie zostałaby przedłużona jej umowa o pracę, którą miała zawartą na czas określony. (dowód: zeznania M. F. - k. 213v-214v; zeznania A. G. - 214v-215, 516-516v, 592v-593; zeznania A. M. - k. 538v-539; zeznania K. S. - k. 539-539v; zeznania J. W. - k. 565v-566, 593-593v)

W trakcie tego spotkania J. K. (1) nie płakała. (dowód: zeznania M. F. - k. 213v-214v; zeznania M. B. - k. 514; zeznania A. M. - k. 538v-539)

Sąd odmówił przyznania waloru wiarygodności J. K. (2) w zakresie zaprzeczenia przez nią, iż była zmuszona do przystąpienia do nowego związku zawodowego z uwagi na obawę o nieprzedłużenie przez Dyrektora (...) stosunku pracy na dalszy okres. Okoliczność ta bowiem została potwierdzona przez wszystkich uczestników zebrania pracowniczego z grudnia 2014 roku. Również niewiarygodne były zeznania tego świadka odnośnie jej płaczu podczas tego zebrania, gdyż temu faktowi zaprzeczyli wszyscy uczestnicy tego spotkania. Sąd oceniając ten środek dowodowy miał także na uwadze, iż świadek ten była osobiście zainteresowana w przedstawieniu tego spotkania w sposób naganny wobec niej, gdyż została ona skarbnikiem nowo powstałego związku zawodowego oraz wytoczyła powództwo przeciwko (...) (...) w K. D. o odszkodowanie za zachowanie dyskryminujące. Nadto, podkreślić należy, iż podczas drugiego przesłuchania tego świadka nie zaprzeczyła ona temu, iż w trakcie grudniowego zebrania pracowników mogła ona powiedzieć, iż została zmuszona do przystąpienia do nowego związku zawodowego. W trakcie przesłuchania świadek wskazywała, iż sama była inicjatorką powstania nowego związku zawodowego podczas gdy w trakcie przesłuchania w postępowaniu karnym podała, iż została przekonana do przystąpienia do nowego związku zawodowego przez A. Z. (1) i B. P..

Powstanie tego związku zawodowego zainicjowane było przez A. Z. (1) oraz B. P. w celu umożliwienia Dyrektorowi (...) (...) wprowadzenia nowego regulaminu wynagradzania pracowników, wbrew uprzednio wyrażonej negatywnej opinii działającego już w pozwanym (...) związku zawodowego (...). Pracownicy pozwanego (...) byli namawiani zarówno przez A. Z. (1), jak i B. P. do przystąpienia do nowego związku zawodowego. Pracownicy namawiani przez obie kobiety wyczuwali presję i obawę braku możliwości przedłużenia z nimi stosunku pracy zawartego na czas określony lub innych konsekwencji służbowych w przypadku odmowy przystąpienia do tego związku zawodowego. (dowód: zeznania M. J. - k. 515; zeznania K. K. - k. 515-515v; zeznania P. P. - k. 515v; zeznania D. Ś. - k. 516; zeznania K. O. - k. 539)

A. Z. (1) po rozmowie z J. K. (1) zażądała wyjaśnień od H. M. odnośnie przebiegu spotkania pracowniczego z grudnia 2014 roku, a następnie w lutym 2015 roku zorganizowała spotkanie pracowników w celu wyjaśnienia szczegółowego przebiegu tego spotkania. W trakcie tego spotkania niektórzy pracownicy przyznali, iż A. G. zapytała się J. K. (2) o przynależność do nowego związku zawodowego oraz odpowiedź tej ostatniej w przedmiocie zmuszenia jej do takiej decyzji przez Dyrektora (...). (dowód: zeznania A. G. - 214v-215, 516-516v, 592v-593; zeznania J. W. - k. 565v-566, 593-593v)

W kontekście całokształtu okoliczności faktycznych zachowanie powódki polegające na biernym uczestniczeniu w spotkaniu grudniowym nie wyczerpało przesłanek ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Powódka bowiem w celu wyjaśnienia wszelkich napięć oraz nerwowych nastrojów pracowniczych praktykowała organizowanie spotkań, w trakcie których za pomocą rozmowy starano się uzdrowić atmosferę pracy. Tak samo w przypadku spotkania grudniowego, gdy panowała atmosfera niepewności zachowania dotychczasowych warunków pracy i płacy przez pracowników, spowodowana działaniami Dyrektora pozwanego (...), mającymi na celu stworzenie nowego związku zawodowego w celu uniemożliwienia obrony praw pracowników przez związek zawodowy Solidarność, zostało zorganizowane spotkanie pracownicze z inicjatywy A. G.. Celem spotkania nie było napiętnowanie pracowników z uwagi na przystąpienie do nowego związku zawodowego, lecz rozwianie wątpliwości pracowników co do ich obaw o pozostawienie dotychczasowych warunków pracy. Fakt, iż w trakcie spotkania wywiązała się sytuacja, polegająca na publicznym zapytaniu J. K. (2) o jej przynależność do nowego związku zawodowego, lecz pytanie to padło ze strony A. G. i było spontaniczne i spowodowane atmosferą obawy przed powstaniem nowego związku zawodowego. Powódka nie miała świadomości, iż taka sytuacja zaistnieje, a jej przebieg nie był na tyle drastyczny, aby wymagał reakcji osoby zarządzającej Oddziałem pozwanego (...) w J.. Podnieść należy, iż J. K. (1) odpowiedziała dobrowolnie, a jej zachowanie nie świadczyło o jej istotnym pokrzywdzeniu (nie płakała, ani nie przejawiała innego zachowania wskazującego na znaczne obciążenie emocjonalne z uwagi na zaistniałą sytuację). Wobec powyższego, zachowanie powódki biernego uczestnictwa w tym spotkaniu nie można zakwalifikować jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Powyższego nie podważa to, iż J. K. (1) zawarła z (...)(...) w K. D. pozasądową ugodę w zakresie jej roszczeń odszkodowawczych za dyskryminujące traktowanie w miejscu pracy. Ugoda taka stanowi jedynie dokument prywatny i podlega ocenie jak każdy inny dowód. Również niewłaściwe było powoływanie się przez apelującego na powagę rzeczy ugodzonej, gdyż takowa występuje w sytuacji, gdy ugoda zostaje zawarta przed sądem w ramach trwającego procesu cywilnego, a Sąd może uznać taką ugodę za niedopuszczalną i odmówić umorzenia postępowania. W przypadku zawierania ugody pozasądowej organ sądowy nie dysponuje środkami umożliwiającymi mu ocenę takiej ugody ze względu na interes obu stron i jej dopuszczalność z mocy prawa.

Również pozostałe przyczyny wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy w trybie natychmiastowym okazały się nieprawdziwe lub niezasadne.

Na wstępie podkreślić należy, iż niektóre przyczyny rozwiązania stosunku pracy są sprzeczne ze sobą, bowiem z jednej strony pozwana zarzuca powódce brak inicjatywy w zakresie promocji Z. w J., natomiast z drugiej zarzuca jej brak podporządkowania i nie wykonywanie poleceń służbowych. Jeżeli bowiem pracodawca sam nie jest w stanie określić czego oczekuje od pracownika (samodzielnego działania czy ścisłego podporządkowania) to nie można z tego tytułu czynić zarzutu pracownikowi. A. Z. (1) w trakcie przesłuchania jej przed sądem nie była w stanie podać jakich konkretnie poleceń powódka nie wykonała (k. 597v, 431-433v), co w sposób oczywisty wskazuje na nieprawdziwość tej przyczyny rozwiązania stosunku pracy.

Bezzasadny był także zarzut braku sporządzenia umowy dla działalności koronczarek w ramach promocji ginących zawodów, gdyż zostało wykazane, iż z uwagi na niewłaściwą komunikację pomiędzy A. Z. (1) a H. M., osoby te zostały odesłane do Dyrektora (...)(...) w K. D. w celu zawarcia pisemnej umowy (dowód: zeznania A. G. - 214v-215, 516-516v, 592v-593). Nie zostało również wykazane, iż brak pisemnej umowy conajmniej zagrażał interesowi pozwanego (...). Dodatkowo podkreślić należy, iż nie zawsze wszystkie ustalenia odnośnie działalności podmiotów zewnętrznych na terenie Z. w J. były zawierane w formie pisemnej. Jak zeznała B. P. (k. 434-435v, 597) w przypadku organizacji

koncertu muzyki elektronicznej postanowienia odnośnie dopuszczalnych decybeli było ustalone poza umową pisemną (umowa pisemna została zawarta przez Dyrektora (...) A. Z. (1)). O ile tak istotne postanowienie w zakresie ochrony starych murów zamku, mogło znaleźć się zdaniem tego świadka poza pisemną umową, to już w przypadku działalności koronczarek jej stanowisko nie było na tyle wyrozumiałe. Wobec tego, Sąd również zeznania tego świadka ocenił z dużą dozą ostrożności, jako osobę przychylną pozwanemu.

Faktem było, iż współpraca powódki ze Spółką (...) nie układała się na właściwym i prawidłowym poziomie (dowód: zeznania W. C. - k. 514-514v; zeznania B. P. - k. 434-435v, 597), jednakże spowodowane było to niewłaściwym wywiązywaniem się tej Spółki z umówionych czynności, co powódka zgłaszała swojemu pracodawcy (np. dowód: pismo - k. 92). Nie można czynić zarzutu pracownikowi odnośnie braku współpracy z podmiotem, który niewłaściwie wywiązuje się ze swoich obowiązków.

Jak trafnie zauważył Sąd I instancji pomiędzy powódką a A. Z. (1) istniały dwie odmienne koncepcje co do wykorzystania i rozwoju Z. w J.. Obie kobiety posiadające niekwestionowane kwalifikacje merytoryczne w zakresie zarządzania, miały tego świadomość. Pomimo tego A. Z. (1) nie korzystała ze swoich uprawnień do odwołania powódki, a zatem akceptowała jej odmienne podejście do zarządzania podległym jej obiektem.

Wobec powyższego, nie można uznać za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych przez powódkę w zakresie wyrażania przez nią negatywnej opinii co do organizacji koncertu muzyki elektronicznej na terenie Z. w J. oraz wyboru miejsca ustawienia (...) Opinie powódki poparte były zawsze merytorycznymi, logicznymi i zasadnymi argumentami, które miały na celu dbałość i prawidłowe wykorzystanie podległego jej obiektu. W zakresie organizacji koncertu muzyki elektronicznej obawa powódki o nienaruszalność substancji murów były uzasadnione (dowód: zeznania F. J. - k. 215v-216; zeznania M. S. - k. 216v-217). Strona powodowa udowodniła, iż wszelkie drgania mogą mieć negatywny wpływ na stare mury, a uprzednio podejmowane były inicjatywy w D. odnośnie zaprzestania lotów samolotów w obrębie Z. z tego powodu. Również, postawa powódki odnośnie usytuowania (...) podyktowana była odtworzeniem miejsca istotnego z historycznego punktu widzenia, co nie może wskazywać na jej złą wolę, ani lekceważenie jej obowiązków pracowniczych. Wręcz przeciwnie, uzasadnia to ustalenie o prawidłowym wykonywaniu obowiązków pracowniczych przez powódkę. Oceny tej nie zmieniają przedłożone do akt sprawy skargi J. G. i J. Ś., bowiem oni jako organizatorzy tego koncertu muzyki elektronicznej w przypadku decyzji odmownej powódki byli niezadowoleni z jej postawy. Strona pozwana nie wykazała, aby na powódkę składane były inne skargi przez osoby korzystające z podległego jej obiektu.

Jak przyznała A. Z. (1) (k. 431-433v) dokumentacja papierowa Oddziału pozwanego w J. była prowadzona prawidłowo, natomiast dokumentacja elektroniczna wprowadzana była ze znacznym opóźnieniem. Jednakże, jak zeznali świadkowie w niniejszej sprawie takie opóźnienie występuje w wielu muzeach na terenie kraju (dowód: zeznania W. K. - k. 216-216v). Powódka podniosła, iż dysponowała tylko jednym komputerem z dostępem do programu M., a do pomocy nie miała żadnego asystenta. Dodatkowo pozwana nie wykazała, iż w skutek takiego opóźnienia w prowadzenia dokumentacji elektronicznej doszło do chociażby zagrożenia interesu pozwanego, tym bardziej, że dokumentacja papierowa była prowadzona prawidłowo.

Podsumowując, powódka nie dopuściła się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, a tym samym rozwiązanie z nią stosunku pracy w trybie natychmiastowym było nieuzasadnione.

Wobec tego, iż powódka nie naruszyła w sposób ciężki swoich obowiązków zbędne jest odnoszenie się do zarzutu pozwanego odnośnie przekroczenia przez niego terminu miesięcznego na rozwiązanie stosunku pracy w trybie natychmiastowym. Z uwagi na niezastnienie zdarzenia uzasadniającego takie rozwiązanie stosunku pracy niecelowe jest odnoszenie się, czy taki termin został zachowany.

Dodatkowo, nietrafny jest zarzut pozwanego w zakresie niezastosowania przez Sąd Rejonowy art. 8 k.p., gdyż przepis ten ma zastosowanie w sytuacjach wyjątkowych, uzasadnionych szczególnymi okolicznościami. Apelujący powołując ten zarzut nawet nie wskazał jakie to zasady współżycia społecznego miałyby przemawiać za zastosowaniem tej

instytucji prawnej. Powołanie się bowiem na ogólny interes pracodawcy nie jest wystarczające. Sąd również nie znajduje w okolicznościach niniejszej sprawy podstaw do takiego rozstrzygnięcia.

Przypomnieć należy, iż zgodnie z art. 328 § 2 k.p.c. uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

Wady uzasadnienia orzeczenia nie mogą stanowić podstawy zarzutów apelacyjnych, chyba że uzasadnienie sporządzone będzie w taki sposób, że uniemożliwi kontrolę instancyjną, nie pozwalając na zapoznanie się z motywami, jakimi kierował się sąd przy ferowaniu orzeczenia. (wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 19 grudnia 2016 r., VI ACa 1603/15, LEX nr 2193036)

O ile Sąd Rejonowy odniósł się w uzasadnieniu wyroku w sposób lakoniczny do okoliczności związanych z brakiem nadzoru nad ewidencjonowaniem i katalogowaniem zbiorów oddziału, braków w uzupełnianiu bazy danych M., braku nadzoru nad realizacją zawartych umów, bojkotowania koncertu muzyki elektronicznej oraz procesu stawiania trzech krzyży to uczynił to w sposób umożliwiający poznanie procesu myślowego, który doprowadził go do wydania wyroku, a tym samym pozwala na dokonanie kontroli instancyjnej. Nadto, Sąd Okręgowy jako instancja merytoryczna uzupełnił wskazane braki poprzez dokonanie stosownych, szczegółowych ustaleń faktycznych i poczynienie stosownej oceny dowodów. Przy czym pamiętać należy, iż art. 328 § 2 k.p.c. wymaga od sądu zawarcia w uzasadnieniu wyroku jedynie przyczyn, z powodu których odmówił wiarygodności poszczególnym dowodom, a tym samym nie jest konieczne podawanie przyczyn, dla których pozostałe dowody uznało się za wiarygodne.

Jedynie zarzut naruszenia przepisów rozporządzenia MS z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. 2013, poz. 490 ze zm.) okazał się zasadny, gdyż zgodnie z § 2 ust. 3 tego aktu prawnego w sprawach, w których strona korzysta z pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, opłaty, o których mowa w ust. 1, sąd podwyższa o stawkę podatku od towarów i usług przewidzianą dla tego rodzaju czynności w przepisach o podatku od towarów i usług, obowiązującą w dniu orzekania o tych opłatach. Wobec tego, w przypadku zastępstwa strony przez radcę prawnego ustanowionego z wyboru przedmiotowe zwiększenie nie przysługuje. Tym samym Sąd Okręgowy zmienił rozstrzygnięcie o kosztach zawarte w wyroku Sądu I instancji w ten sposób, iż nie powiększał kwoty zasądzonej tytułem zastępstwa procesowego o należny podatek VAT.

W pozostałej części apelację pozwanego, Sąd oddalił na podstawie art. 385 k.p.c.

Rozstrzygnięcie o kosztach Sąd II instancji oparł na art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia MS z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2015, poz. 1804)