

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 listopada 2015 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Aleksandra Rutkowska

Ławnicy: T. T., G. K.

Protokolant: Ewelina Grzeškowiak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 19 listopada 2015 r. we W.

sprawy z powództwa M. W.

przeciwko S. P. w O.

o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę (przywrócenie do pracy; odszkodowanie)

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powódki M. W. na rzecz strony pozwanej S. P. w O. kwotę 77 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. orzeka, iż nieuiszczone koszty sądowe w sprawie ponosi Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Powódka M. W. w pozwie z dnia 7 maja 2015 r. skierowanym przeciwko pracodawcy S. P. w O., wniosła o przywrócenie do pracy ewentualnie zasądzenie odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę oraz kosztów procesu.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że była zatrudniona u strony pozwanej od 5 lutego 2007 r. na czas nieokreślony na stanowisku młodszego referenta. W dniu 30 kwietnia 2015 r. pozwany złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem. Powódka nie zgodziła się z wypowiedzeniem, bowiem przyczyny wypowiedzenia nie dość, że były nieprecyzyjne, to jeszcze nieuzasadnione. Powódka wskazała, że przez 11 lat pracowała u pozwanego i była przez ten okres cenionym pracownikiem, nagradzanym i dobrze wykonującym swoje obowiązki. Przyczyny wskazane przez pracodawcę, zdaniem powódki naruszały też zasady współżycia społecznego.

W odpowiedzi na pozew, strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, że przyczyny wskazane w wypowiedzeniu były prawdziwe, powódka bowiem nie potrafiła współpracować z pozostałymi pracownikami, zwłaszcza D. B. oraz D. H.. Powódka kwestionowała wiedzę swoich przełożonych, twierdząc publicznie, że do niczego nie są potrzebne, skoro nic nie potrafią. Powódka w czasie przeprowadzanych rozmów dyscyplinujących w niczym nie widziała swojej winy.

Strona pozwana przyznała, że powódka otrzymywała dodatek motywacyjny, jednakże nie miała zastrzeżeń co do samej jakości wykonywania zadań pracowniczych przez powódkę. Strona pozwana przyznała też, że powódka była dobrze ocenianą pracownicą, zwłaszcza do roku 2012 i objęcia stanowiska przez nowego Skarbnika. Od tego

momentu powódka zaczęła kreować atmosferę napięcia i niepokoju. Sytuacja zmieniła się, kiedy powódka otrzymała wypowiedzenie i skorzystała po tym fakcie z długotrwałego zwolnienia lekarskiego.

Ustalenia faktyczne

Powódka M. W. była zatrudniona u strony pozwanej S. P. w O. od 9 lipca 2007 r. początkowo odbywała staż, następnie na stanowisku młodszego referenta i ostatnio na stanowisku podinspektora.

Do podstawowych obowiązków pracowniczych należało:

- księgowanie na kontach bilansowych wydatków, kosztów, rozrachunków oraz na kontach pozabilansowych planów i zaangażowania wydatków urzędu,
- bieżące uzgadnianie zapisów kont syntetycznych z zapisami dziennika, wyciągami bankowymi,;
- uzgadnianie kont kosztów z wydatkami urzędu w poszczególnych podziałach klasyfikacji budżetowej,;
- księgowanie wydatków współfinansowanych ze środków pochodzących z budżetu UE;
- uzgadnianie z ewidencją analityczną urzędu środków trwałych;
- sporządzanie miesięcznych sprawozdań z realizacji wydatków urzędu;
- przygotowywanie dla wydziałów merytorycznych danych do projektów planów finansowych na podstawie ewidencji z zakresu wydatków;
- uzgadnianie sald z kontrahentami na koniec roku w zakresie wydatków;
- sporządzanie zestawień i wydruków wymaganych przepisami ustawy o rachunkowości;
- przygotowywanie ewidencji księgowej do sporządzania bilansu urzędu;
- ewidencja zaliczek pracowników;
- sprawdzanie dokumentów księgowych oraz sprawozdawczości dotyczącej pomocy publicznej;
- ewidencja wpłat wadium i zabezpieczenia należytego wykonania umów zgodnie z przepisami ustawy o zamówieniach publicznych oraz ich rozliczanie;
- przygotowywanie akt do archiwum;
- wykonywanie innych czynności zleconych przez skarbnika i głównego księgowego.

W okresie zatrudnienia powódka prawidłowo wykonywała swoje czynności.

Przeprowadzane oceny jej pracy wypadły bardzo dobrze. Ostatnia ocena powódki miała miejsce w lutym 2012 r.

Powódka otrzymywała również dodatki motywacyjne.

Okoliczności bezsporne

Od chwili, kiedy stanowisko Skarbnika objęła B. D., powódka zaczęła odnosić się wobec współpracowników w sposób nieuprzejmy. Początkowo zachowanie powódki nie było bardzo zauważalne, z czasem przybierało na sile. Przejawiało się to zwłaszcza w stosunkach służbowych ze Skarbnikiem i Główną Księgową. Podstawowe obowiązki pracownicze powódki związane były ze ścisłą współpracą z księgowością i Skarbnikiem. Kiedy powódka zauważyła nawet drobne błędy przełożonych, czy też terminowość przedłożenia czynności do wykonania, głośno je komentowała, nie szczędząc

złośliwości. Liczne spięcia w tym zakresie powodowały, że część obowiązków powódki przejęła główna księgowa. W miarę upływu czasu, powódka pozwalała sobie na coraz śmielsze zachowania wobec współpracowników, zwłaszcza przełożonych, których pomawiała, że nic nie potrafią i niepotrzebne są ich stanowiska.

Atmosfera w pracy coraz bardziej „zagęszczała się”. Utartym zwyczajem u pozwanego było, że pierwsza przychodząca osoba robi herbatę/kawę. Powódka zwykle robiła te czynności, ale z pominięciem pani Skarbnik.

Na polecenia służbowe oraz prośby o współpracę z innymi działami pozwanego odpowiadała półsłówkami. Powódka odmawiała pracy w godzinach nadliczbowych, tłumacząc to kiepskimi zarobkami. Następnie, powódka przestała się kłaniać p. Skarbnik po przyjeździe do pracy. Kiedy organizowane były poczęstunki z różnych okazji, powódka ostentacyjnie odstawiała swój talerzyk. Powódka przestała być również uprzejma dla pracowników, z którymi miała bardzo rzadki, zawodowy kontakt. Kiedy pracownica pozwanego W. K. z wydziału organizacyjnego, poprosiła powódkę do kilka faktur, które były jej pilnie potrzebne, powódka zapytała się jej dlaczego nie umówiła się na kilka dni naprzód, bowiem czynność ta była związana z kilkuminutowym przeszukaniem segregatorów. W rezultacie, powódka nie wykonała tej czynności i ostentacyjnie nie reagowała na obecność W. K..

Bezpośrednia przełożona powódki – B. D., przeprowadzała rozmowy dyscyplinujące z powódką, ale ona nie widziała niczego złego w swoim zachowaniu i oświadczała, że nie zamierza się zmieniać, gdyż jest osobą asertywną i do tego należy się dostosować.

Od momentu, kiedy powódce wręczono wypowiedzenie i następnie udała się ona na zwolnienie lekarskie, atmosfera w pracy poprawiła się i niewyobrażalnym dla zespołu jest powrót powódki do pracy.

Z większością pracowników strony pozwanej, powódka nie była osobiście skonfliktowana.

Dowody:

- akta osobowe powódki;

- zeznania świadków: J. G., K. F., D. B. k. 59-61 oraz nagranie k. 61), B. D., H. H., W. K., J. W. (1), D. H. oraz przesłuchanie powódki M. W. k. 76-81 (oraz nagranie k. 82)

Sąd zważył, co następuje

Powództwo jako bezzasadne podlegało oddaleniu.

Stan faktyczny niniejszej sprawy został ustalony w oparciu o niekwestionowane dowody z dokumentów w postaci akt osobowych, regulaminu pracy strony pozwanej, zaświadczeń o zarobkach i przyznanych dodatkach motywacyjnych. Dowody te nie były podważane przez żadną ze stron i w całości należało im dać wiarę. Jeżeli chodzi o zeznania świadków: K. F., D. B., H. H., J. W. (1) i D. H., to sąd w całości dał im wiarę, bowiem były konsekwentne, logiczne i wzajemnie się uzupełniały. Co istotne, zeznające w charakterze świadków osoby wskazywały, że łączyły je poprawne relacje służbowe oraz osobiste z powódką. Już choćby z tego względu należało im przyznać walor wiarygodności. Z zeznań świadków wynikało niezbicie, że powódka była osobą zdecydowanie niesubordynowaną, ponieważ po kilkuletnim zatrudnieniu u strony pozwanej, przestała dbać o należyte relacje interpersonalne, które miały negatywny wpływ na pracę całego zespołu.

Jeżeli chodzi o zeznania J. W. (2), należało wskazać, że nie wniosły niczego do sprawy. Świadek ta nie pracowała z powódką w jednym pokoju i jedyne co, to potwierdziła fakt współpracy z powódką.

Bezspornym w niniejszej sprawie był fakt, że powódka dobrze wykonywała powierzone obowiązki pracownicze, jednakże należy podkreślić, że stanowisko powódki nie było samodzielne, ponieważ wymagało ścisłej współpracy nie tylko z przełożoną panią Skarbnik, ale również księgową i innymi pracownikami. Nie do zaakceptowania była postawa powódki w pracy, która zaczęła być zauważalna od około 2012 roku i przejawiała się w aroganckich komentarzach

wobec współpracowników i przełożonych podczas wykonywanych zadań. Najbardziej jednak jaskrawym przejawem arogancji powódki była jej postawa wobec przełożonej Skarbnik, której powódka nie odpowiadała na powitanie, ostentacyjnie odstawiała talerzyk podczas służbowych przyjęć i pomijała ją w przypadku przygotowywania wspólnych, służbowych napojów. Takie zachowanie powódki niewątpliwie miało katastrofalny wpływ na autorytet przełożonej i w konsekwencji na sprawne zarządzanie zespołem. Podobnie należy ocenić zachowanie powódki wobec świadek W. K., którą powódka wręcz zignorowała, kiedy ta prosiła o prostą czynność w postaci odszukania faktur, niezbędnych do wykonania czynności służbowych. Komentowanie zaś błędów przełożonych i odmowa pozostania w godzinach nadliczbowych, zdecydowanie destrukcyjnie wpływało na organizację pracy i wykonywanie czynności.

Odnosząc powyższą ocenę stanu faktycznego do przyczyn zawartych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, należy wskazać, że wbrew stanowisku powódki, były one w pełni uzasadnione.

Przede wszystkim należy podkreślić, że od zawsze jest wiadomym, iż konflikty w pracy są nieuniknione i mogą mieć miejsce w obrębie jednego zespołu, między pracownikami różnych szczebli lub na linii pracodawca-podwładny. Jednakże, nie mogą one przekraczać dopuszczalnych granic, ponieważ w takiej sytuacji zagrażają sprawnej organizacji pracy, powodują brak zaufania do przełożonego i w rezultacie chaos w zarządzaniu zespołem. W rozpoznawanym stanie faktycznym miała miejsce sytuacja, że powódka, która prawidłowo wykonywała powierzone zadania, dopuszczała się tak nagannych zachowań wobec innych pracowników oraz przełożonych, że niemożliwością było jej dalsze zatrudnianie. Powódka tłumaczyła to jej charakterem i „asertywnością”. W ocenie Sądu, takie zachowania nie licowały z powagą urzędu, dla którego powódka świadczyła pracę i absolutnie nie były przejawem asertywności, tylko brakami elementarnej wiedzy z zakresu kultury pracy oraz pracy w zespole. Trzeba podkreślić, że z powódką były przeprowadzane rozmowy dyscyplinujące, ale nie odniosły one żadnego skutku, ponieważ powódka bezkrytycznie podchodziła do swoich zachowań w pracy. Trzeba również zaznaczyć, że powódka nie wykazała, aby była niesprawiedliwie traktowana w pracy, czy niedoceniana, aby jej postępowanie w jakikolwiek sposób można było zrozumieć.

W orzecznictwie i doktrynie przyjmuje się, że w określonych sytuacjach zachowanie pracownika, nadmiernie krytykującego pracodawcę, może być przyczyną wypowiedzenia mu umowy o pracę lub rozwiązania jej nawet w trybie przewidzianym w art. 52 § 1 pkt 1 KP (zob. wyrok SA w Warszawie z 17.11.2005 r., III APa 103/04, Ap. -W-wa Nr 1/2007, poz. 96; wyrok SN z 25.1.2005 r., I PK 153/04, MoPr Nr 7/2005 oraz wyrok SN z 19.8.1999 r., I PKN 188/99, OSNP Nr 22/2000, poz. 818; wyrok SN z 21.9.2005 r., II PK 305/04, MoPr-wkł. Nr 12/2005). Należy jednak podkreślić, że o zastosowaniu tego trybu decyduje jednostkowy czyn, a nie przebieg dotychczasowej pracy (zob. wyrok SN z 2.12.2004 r., I PK 86/04, MoP Nr 14/2005).

Należy także podkreślić, że każdy pracownik może otwarcie, krytycznie i we właściwej formie wypowiadać się w sprawach dotyczących organizacji pracy (zob. wyrok SN z 7.9.2000 r., I PKN 11/00, OSNP Nr 6/2002, poz. 139). Jednym z warunków dopuszczalnej krytyki jest jednak zachowanie odpowiedniej formy wypowiedzi, bowiem nawet uzasadniona krytyka stosunków istniejących w zakładzie pracy powinna mieścić się w granicach porządku prawnego, nie dezorganizować pracy i umożliwiać normalne funkcjonowanie krytykowanego zakładu (zob. wyrok SN z 28.7.1976 r., I PRN 54/76; wyrok SN z 12.7.1977 r., I PRN 91/77 oraz S. Ciupa, Niedozwolona krytyka pracodawcy ze strony pracownika jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, MoP Nr 20/2002; orzecznictwo Europejskiego Trybunału Praw Człowieka dotyczące art. 10 ust 2 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka i Podstawowych Wolności – por wyroki ETPCz z 16.7.2009 W.-K. przeciwko Polsce oraz 13.7.2009 P. S. przeciwko Hiszpanii).

Nie mają natomiast większego znaczenia intencje pracownika (zob. wyrok SN z 21.2.1997 r., I PKN 15/97, OSNP Nr 20/1997, poz. 400). Nawet bowiem kierująca pracownikiem – współnikiem spółki, troska o interesy pracodawcy nie może usprawiedliwiać jego nagannego postępowania polegającego na obrażaniu przełożonego, przypisywaniu mu cech poniżających w opinii publicznej, pomijaniu go przy podejmowaniu decyzji. Postępowanie takie, jako lekceważące dobre obyczaje i szkodzące dobremu imieniu pracodawcy, może być uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę (zob. wyrok SN z 13.10.1999 r., I PKN 296/99, OSNP Nr 4/2001, poz. 114). Nawet za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych może być uznane lekceważące i aroganckie wypowiedzi

w stosunku do pełnomocnika pracodawcy lub też kwestionowanie jego kompetencji (zob. wyrok SN z 11.6.1997 r., I PKN 202/97, OSNP Nr 10/1998, poz. 297), natomiast wyrażana w obecności innych pracowników, w obraźliwych słowach, dezaprobata decyzji przełożonego uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę (zob. wyrok SN z 23.9.2004 r., I PK 487/03, Pr. Pracy Nr 5/2005, poz. 37 oraz wyrok SN z 17.12.1997 r., I PKN 433/97, OSNP Nr 21/1998, poz. 626, wyrok SN z 29.6.2005 r., I PK 290/04, OSNP Nr 9–10/2006, poz. 149).

Trzeba też zaznaczyć, że pozostawanie w stosunku pracy rodzi po stronie pracownika określone w art. 100 § 2 KP obowiązki, do których między innymi należy dbanie o dobro zakładu pracy oraz przestrzeganie zasad współzycia społecznego. Obowiązki te ciążyą na pracowniku nie tylko w czasie wykonywania pracy, ale także w innym czasie (zob. wyrok SN z 9.9.1981 r., I PRN 36/81), gdy ma styczność z zakładem pracy, bądź jego zachowania pozostają w sferze łączącego go z pracodawcą pracowniczego stosunku prawnego, w tym gdy odnoszą się do członków organów pracodawcy.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy, należy z całą mocą podkreślić, że przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę były uzasadnione.

Mając powyższe na uwadze na podstawie art. 45 § 1 kodeksu pracy oddalono powództwo.

W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez pozwaną były koszty wynagrodzenia pełnomocnika, które zgodnie z § 11 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.), wynosiły 60,00 zł.

Zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt 4 i art. 35 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594 ze zm.), nie ma obowiązku uiszczenia kosztów sądowych pracownik wnoszący powództwo lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, z zastrzeżeniem art. 35 i 36. Natomiast w myśl art. 113 ust. 1 w/w ustawy, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Kosztami poniesionymi tymczasowo przez Skarb Państwa, była opłata od pozwu. Jako że powództwo podlegało oddaleniu, a powódka z mocy prawa była zwolniona z obowiązku poniesienia kosztów sądowych, Sąd zaliczył je na rachunek Skarbu Państwa, o czym orzeczono jak w punkcie III wyroku.