

Sygn. akt VI P 698/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 września 2014 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi Południe w Warszawie, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSR Monika Roslan - Karasińska

Ławnicy: Robert Badurski, Ewa Zembrzycka - Wiater

Protokolant: stażysta Marta Pachulska

po rozpoznaniu w dniu 26 września 2014 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa K. B.

przeciwko (...)w C.

o odszkodowanie w związku z niezgodnym z prawem lub nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę

orzeka:

- I. zasądza od pozwanego (...)w C. na rzecz powoda K. B. tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę kwotę 12.481,74 (dwanaście tysięcy czterysta osiemdziesiąt jeden i 74/100) złotych brutto;
- II. zasądza od pozwanego (...)w C. na rzecz powoda K. B. kwotę 77 (siedemdziesiąt siedem) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 60 (sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
- III. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.160,58 (cztery tysiące sto sześćdziesiąt 58/100) złotych.

Sygn. akt VI P 698/13

UZASADNIENIE

Powód K. B. pozwem skierowanym przeciwko (...), wniesionym w dniu 3 października 2013 r. (data nadania, k. 23) wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, a w przypadku upływu biegu wypowiedzenia skutkującego rozwiązaniem tej umowy – o przywrócenie do pracy. Wniósł ponadto o zasądzenie od pozwanego kosztów procesu według spisu kosztów, a w razie jego nieprzedstawienia według norm przypisanych, oraz o nałożenie na pozwanego obowiązku dalszego zatrudniania powoda do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy w razie uznania przez sąd dokonanego wypowiedzenia powodowi umowy o pracę za bezskuteczne.

Powód w uzasadnieniu wskazał, że był zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy na czas nieokreślony od 3 grudnia 2007 r., ostatnio na stanowisku kierownika (...). W dniu 26 września 2013 r. pracodawca (w osobie ppłk M. W. (1), czasowo pełniącego obowiązki Komendanta ww. Ośrodka), wręczył powodowi wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano utratę zaufania ze strony pracodawcy spowodowaną naruszeniem obowiązku dbałości o dobro pracodawcy, jak również

przekroczenie dopuszczalnej krytyki przełożonej, a konkretnie: wielokrotne negowanie poleceń Zastępcy Komendanta w czasie pełnienia przez niego obowiązków Komendanta Ośrodka; składanie nieprawdziwych zawiadomień do (...)i (...)o rzekomych nieprawidłowościach popełnianych przez Zastępcę Komendanta; nie wywiązywanie się właściwie z nałożonych obowiązków służbowych, którego wynikiem był brak protokołów świadczących o ich wykonaniu.

W ocenie powoda żadna z wymienionych w wypowiedzeniu przyczyn nie jest rzeczywista ani prawdziwa. W szczególności podniósł on, że rzeczywistą przyczyną stanowił konflikt osobisty, do którego doszło między powodem a czasowo pełniącym obowiązki komendanta Ośrodka ppłk M. W.. Wskazał ponadto, że powód działał w interesie pracodawcy – którego rozumie jako (...), nie zaś reprezentującego go zastępcę komendanta – podejmując starania zmierzające do ochrony jego mienia z zachowaniem obowiązku lojalności (pозew, k. 1-4; wypowiedzenie, k. 7).

Na rozprawie w dniu 25 sierpnia 2014 roku powód zmodyfikował swoje powództwo w ten sposób, że ostatecznie wniósł o zasądzenie odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia (protokół rozprawy, k. 116).

Pozwany (...)w odpowiedzi na pozew z dnia 31 listopada 2013 r. (data nadania, k. 36) wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów postępowania wg norm przypisanych. Podniósł, że twierdzenia powoda w zakresie niewłaściwej reprezentacji pracodawcy są bezpodstawne, a okoliczności sprawy jednoznacznie wskazują, że utrata przez pracodawcę zaufania do powoda była usprawiedliwiona. Pozwany wskazał przy tym, że powód jako pracownik przekroczył granice dopuszczalnej krytyki przełożonego, a ponadto miał obowiązek respektowania decyzji osoby działającej w imieniu pracodawcy niezależnie od tego, czy uważa je za słuszne czy nie (odpowiedź na pozew, k. 27-31). Z treści dalszego pisma procesowego pozwanego (k. 78-79) wynika ponadto, że zarzuca on powodowi brak kompetencji w zakresie powierzonych mu zadań oraz podważanie przez niego autorytetu i składanie na przełożonego fałszywych zawiadomień do (...).

Do końca procesu stanowisko pozwanego nie uległo zmianie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

K. B. w dniu 3 grudnia 2007 r. zawarł z (...)w C. umowę o pracę na czas nieokreślony w wymiarze czasu pracy 1/2 etatu na stanowisku inspektora (...). Od 1 lipca 2008 r. wymiar czasu pracy powoda wzrósł do 3/4 etatu. Powód w trakcie trwania stosunku pracy obejmował u pozwanego kolejno stanowiska: magazyniera, inspektora ds. BHP, specjalisty. Ponadto od dn. 31 lipca 2008 r. zostały mu powierzane obowiązki kierownika Nieetatowej Komórki (...), 10 czerwca 2009 r. został on przeniesiony na stanowisko kierownika Sekcji (...), zaś od dnia 1 czerwca 2011 r. pełnił funkcję kierownika Sekcji (...). Zgodnie z rozkazem komendanta Ośrodka z dn. 16 marca 2012 r. powód odpowiadał za szkolenie członków zespołów spisowych oraz przygotowanie dokumentacji z przebiegu i rozliczenia inwentaryzacji oraz przebieg spisu z natury składników majątkowych ośrodka. Do jego zadań wchodziło m.in. opracowywanie okresowego planu inwentaryzacji, weryfikacja różnic inwentaryzacyjnych pomiędzy ewidencjami ilościowo-wartościową, magazynową i materiałową, przygotowywanie wniosków o wszczęcie dochodzenia w przypadku ujawnienia niedoborów i szkód zawinionych (akta osobowe powoda).

Stosunki między powodem a ppłk M. W. od roku 2009 nie były poprawne (zeznania świadków R. Z. i W. Z., k. 118-119; zeznania powoda, k. 120). W maju 2009 roku powód odmówił wykonania polecenia przekazania kluczy do pokoju pracownika przebywającego w szpitalu, wydanego ustnie przez Zastępcę Komendanta, żądając wydania powyższego polecenia na piśmie (zeznania świadków M. W.; zeznania powoda, k. 120; polecenie służbowe, k. 42 skoroszytu nr 2 załączonego do akt sprawy). Z inicjatywy ppłk M. W. wszczynano wobec powoda postępowania dyscyplinarne, z których żadne nie zakończyło się jego ukaraniem. Praca i osoba powoda były pozytywnie oceniane przez płk R. Z., sprawującego funkcję Komendanta Ośrodka, tj. pracodawcy pozwanego, do czerwca 2013 r. (zeznania świadka R. Z. k. 118).

Na mocy Rozkazu Dziennego z dn. 13 października 2011 powód został powołany do komisji, w celu dokonania „sprawdzenia prawidłowości ukompletowania zestawów medycznych i sprzętu w tym sprawdzenia stanu jakościowego

mienia w 13 bwmed”, przewodniczącym której został ppłk M. W.(wyciąg z rozkazu dziennego, k. 21). Rozkazem Dziennym z dn. 28 października 2011 r. anulowano poprzedni rozkaz i ponownie powołano powoda do ww. komisji, tym razem na funkcji zastępcy przewodniczącego komisji (wyciąg z rozkazu dziennego, k. 22; zeznania powoda, k. 120). W toku prac ww. komisji, trwających od 3 listopada 2011 r. do 17 stycznia 2012 r., powód zgłaszał do Komendanta Ośrodka szereg zastrzeżeń dot. ich przebiegu (pismo z dn. 22 listopada 2011 r., k. 15-16; zeznania powoda, k. 120). Powód nabral również wątpliwości co do jakości spirytusu, będącego w zasobach 13 bwmed i wnioskował do Komendanta Ośrodka o zgodę na pobranie próbek celem zbadania ich jakości w laboratorium (...), na co uzyskał zgodę (k. 17). Z pobrania próbek sporządzono protokół, w którym poza powodem podpisało się trzech innych członków komisji – J. B., E. D. oraz Z. S., nie uczestniczył w nim jednak przewodniczący komisji ppłk M. W.(k. 19), a z przedstawionych następnie badań wynikało, że w butelkach od spirytusu znajduje się roztwór zawierający zaledwie 2% alkoholu, zaś w jednej z butelek aceton bezwodny (protokół poinwentaryzacyjny, k. 35-37 skoroszytu nr 1 załączonego do akt sprawy; zeznania świadków R. Z.i W. Z., k. 118-119; zeznania powoda, k. 120). W toku ww. inwentaryzacji miał również zaginać zeszyt kontroli magazynu z informacjami dot. wyniku kontroli oraz zawierający zalecenia pokontrolne (meldunek, k. 111 skoroszytu nr 1 załączonego do akt sprawy; sprawozdanie z postępowania wyjaśniającego, k. 125 skoroszytu nr 1 załączonego do akt sprawy; zeznania świadków R. Z.k. 117; zeznania powoda k. 120).

Na tle przeprowadzenia badań oraz treści protokołu poinwentaryzacyjnego wynikł spór między przewodniczącym komisji – ppłk M. W. a zastępcą przewodniczącego K. B.. Przewodniczący zakwestionował uprawnienie powoda do przeprowadzenia badań spirytusu, powód zaś nie wyraził zgody na podpisanie protokołu w wersji bez analizy przeprowadzonej w (...) (meldunek Zastępcy Komendanta z dn. 13 marca 2012 r., k. 18)

W związku z powyższym powód poinformował w dn. 20 kwietnia 2014 r. Komendanta Ośrodka, płk R. Z., o zamiarze złożenia pisemnego zawiadomienia do prokuratury wojskowej dot. prób mataczenia i utrudniania pracy przy inwentaryzacji przez Zastępcę Komendanta ppłka M. W.(meldunek, k. 10), a następnie w dn. 23 kwietnia 2014 r. takie zawiadomienie złożył (k. 8-9). Powód ponadto ponownie informował o wykrytych w toku inwentaryzacji brakach zawiadomieniami z dn. 6 grudnia 2012 r. oraz 5 czerwca 2013 r. (zawiadomienia, k. 11-14). W toku prowadzonego postępowania wzywano do żandarmerii pracowników Ośrodka w charakterze świadków (zeznania świadków M. W. i R. Z., k. 117-118).

W okresie od 23 kwietnia 2012 r. do 25 maja 2012 r. w Ośrodku przeprowadzono kontrolę z ramienia (...), w toku której wytknięto uchybienia w zakresie działu finansowego – w przedmiocie rachunkowości, w tym niedociągnięcia w zagadnieniu „prowadzenie okresowych inwentaryzacji” (wyciąg z wystąpienia pokontrolnego z dn. 25 sierpnia 2012 r. k. 1-4 skoroszytu nr 2 załączonego do akt sprawy);

Na przełomie maja i czerwca 2013 r. przeprowadzono postępowanie wyjaśniające dot. szkody, której przedmiotem było 10 l spirytusu, w toku którego nie udało się ustalić osoby odpowiedzialnej za powstanie szkody (k. 124-125 skoroszytu nr 1 załączonego do akt sprawy).

W dniu 4 lipca 2013 r. ppłk M. W.objął czasowe pełnienie obowiązków na stanowisku Komendanta Ośrodka w (...)w C. (wyciąg z rozkazu dziennego, k. 35).

Od sierpnia 2013 r. przez okres około 3 miesięcy z przerwami powód przebywał na zwolnieniu lekarskim z powodu problemów neurologicznych. W okresie od 4 lipca 2013 r. nie zdarzyła się sytuacja, w której powód negowałby polecenia pracodawcy, składał doniesienie do (...) lub (...)lub nie wywiązywał się z obowiązków służbowych, czego skutkiem byłby brak protokołu (zeznania świadka M. W., k. 117; zeznania powoda, k. 120).

Czasowo pełniący obowiązki Komendanta Ośrodka w dn. 4 września 2013 r. poinformował działającą w Ośrodku zakładową organizację związkową o zamiarze dokonania wypowiedzenia umowy o pracę z K. B.. Pismem z dn. 5 września 2013 r. przewodniczący zakładowej organizacji związkowej poinformował cz.p.o. Komendanta Ośrodka, że powód nie jest jej członkiem (akta osobowe powoda).

W dn. 26 września 2013 r. pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę w niniejszej sprawie pozwany wskazał utratę zaufania do powoda ze strony pracodawcy, spowodowaną naruszeniem przez pozwanego obowiązku dbałości o dobro pracodawcy, jak również przekroczenie dopuszczalnej krytyki przełożonego. Przesłanki te pozwany skonkretyzował jako: wielokrotne negowanie poleceń Zastępcy Komendanta w czasie pełnienia przez niego obowiązków Komendanta Ośrodka; składanie nieprawdziwych zawiadomień do (...)i (...)o rzekomych nieprawidłowościach popełnianych przez Zastępcę Komendanta; nie wywiązywanie się właściwie z nałożonych na powoda obowiązków służbowych, których wynikiem był brak protokołów świadczących o ich wykonaniu (wypowiedzenie, k. 7).

Wynagrodzenie miesięczne K. B. w pozwanej spółce obliczone jako ekwiwalent za urlop z ostatnich trzech miesięcy – jako średnia z tych kwot – wynosiło 4.160,58 zł (bezsporne, zaświadczenie k. 33). Powód nie był członkiem związku zawodowego (akta osobowe powoda).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie: dokumentów złożonych wraz z pismami procesowymi stron oraz akt osobowych powoda, których prawdziwość nie była kwestionowana przez żadną ze stron, jak również na podstawie zeznań świadków M. W. (k.116-117), R. Z.(k. 118), G. K. (k. 119), W. Z. (k.119) oraz z zeznań powoda K. B. (k. 120).

Sąd dał wiarę zeznaniom R. Z.oraz powoda K. B.. Twierdzenia świadka oraz powoda były spójne, wzajemnie się uzupełniały i znajdowały potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym. Należy zauważyć, że świadek, jako Komendant Ośrodka przez większość okresu pracy powoda, miał bezpośredni wgląd w stosunki panujące między jego podwładnymi, jak również to do jego kompetencji należała ocena pracowników, wpływu ich działań na opinię i funkcjonowanie zakładu pracy oraz kontrola sposobu wykonywania przez nich obowiązków. Świadek w sposób logiczny, przekonujący i jednoznaczny zaprzeczył tej części zarzutów wobec powoda, które dotyczyły okresu w którym to świadek zajmował stanowisko Komendanta. Co do zeznań powoda należy zaznaczyć ponadto, że zeznawał on w sposób obszerny, szczerzy i wewnętrznie spójny.

Sąd dał co do zasady wiarę również zeznaniom W. Z. i G. K., nie miały one jednak większego znaczenia dla ustalenia istotnych okoliczności stanu faktycznego. Potwierdziły one w sposób dość ogólnikowy te okoliczności sprawy, które wynikały z zeznań świadka i powoda lub znajdowały wyraz w przedstawionych w sprawie dokumentach, w pozostałym zakresie świadkowie wskazywali na swoją niewiedzę. Należy przy tym zaznaczyć, że w ocenie Sądu świadkowie – jako osoby wciąż zatrudnione w pozwanym Ośrodku – starały się przedstawić swą wiedzę w sposób, który nie byłby jednoznacznie niekorzystny dla pracodawcy.

Sąd dał również wiarę zeznaniom świadka M. W.w tej części, w której znalazły one potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym. Sąd nie dał wiary świadkowi w zakresie, w którym twierdzi, iż nie był w konflikcie z powodem oraz w którym wskazywał na niewywiązywanie się przez powoda z obowiązków służbowych. Trzeba podkreślić przy tym, że Sądu nie wiążą formułowane przez świadka opinie nt. działań i pracy powoda, albowiem w procesie sądowym to do kompetencji Sądu należy ocena tychże z punktu widzenia zasadności wypowiedzenia. Jednocześnie należy zauważyć, że świadek sam zeznał, że nie widział on możliwości współpracy z powodem, wypowiedzenie zostało złożone powodowi niejako „prewencyjnie”, a zarzuty na podstawie których rozwiązano umowę o pracę dotyczyły wyłącznie okresu, w którym nie pełnił on jeszcze funkcji Komendanta. Ponadto, w ocenie Sądu na obiektywizm zeznań świadka w zasadniczy sposób wpływał fakt, iż już przed przejęciem obowiązków Komendanta Ośrodka miał on złe stosunki z powodem, jak również fakt, iż to na mocy jego indywidualnej decyzji wypowiedziano umowę powodowi.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Podstawę roszczenia powoda stanowi art. 45 § 1 k.p. W myśl tego przepisu 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. Z wymienionymi żądaniami, stosownie do art. 264 § 1 k.p., pracownik może wystąpić w terminie 7 dni od dnia doręczenia pisma obejmującego oświadczenie o wypowiedzeniu. W niniejszej sprawie powyższy termin został zachowany, bowiem wypowiedzenie umowy o pracę zostało wręczone K. B. dnia 26 września 2013 r., zaś pozew wniesiony został 3 listopada 2013 r. (data nadania).

Na gruncie art. 45 § 1 k.p. wyróżnić można dwie osobne podstawy wymienionych w nim żądań: formalną, tj. sprzeczność wypowiedzenia z prawem oraz merytoryczną tj. niezasadność wypowiedzenia. Co do pierwszej z nich należy zauważyć, że tryb i zasady wypowiedzenia umowy o pracę regulują przepisy art. 30 § 3-5 k.p., w których stanowi się, że oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony winno być złożone na piśmie, zawierać oznaczenie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie oraz pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy. W niniejszej sprawie pozwany zachował warunki formalne wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, albowiem spełnił wszystkie powyższe przesłanki, Sąd nie stwierdził również naruszenia przez pracodawcę innych przepisów dotyczących wypowiedzenia umowy o pracę. W szczególności powód nie był członkiem zakładowej organizacji związkowej, nie dotyczyła go zatem procedura zawarta w art. 38 k.p.

Co do drugiej z podstaw żądania na gruncie art. 45 § 1 k.p., zgodnie z jednolitym i utrwalonym orzecznictwem pracodawca w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem musi wskazać przyczynę, która powinna być rzeczywista, dostatecznie skonkretyzowana i zrozumiała. Pracodawca musi określić jakie konkretne zachowanie pracownika stało się przyczyną rozwiązania z nim stosunku pracy. Ma być rzeczywista w przekonaniu pracodawcy i tylko ten fakt tj. ustalenie czy wskazana przyczyna obiektywnie istniała, jest następnie przedmiotem oceny wykonania obowiązku z art. 30 § 4 k.p., dokonywanej przez pryzmat art. 45 k.p. Podanie pracownikowi przyczyny rozwiązania umowy o pracę ma umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (odszkodowania lub przywrócenia do pracy).

Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę w niniejszej sprawie pozwany wskazał utratę zaufania do powoda ze strony pracodawcy, spowodowaną naruszeniem przez pozwanego obowiązku dbałości o dobro pracodawcy, jak również przekroczenie dopuszczalnej krytyki przełożonego. Przesłanki te pozwany skonkretyzował jako: wielokrotne negowanie poleceń Zastępcy Komendanta w czasie pełnienia przez niego obowiązków Komendanta Ośrodka; składanie nieprawdziwych zawiadomień do (...)i (...)o rzekomych nieprawidłowościach popełnianych przez Zastępcę Komendanta; nie wywiązywanie się właściwie z nałożonych na powoda obowiązków służbowych, których wynikiem był brak protokołów świadczących o ich wykonaniu.

Uprzedzając dalsze rozważania należy zaznaczyć, że nie każdy przypadek utraty zaufania do pracownika może być uznany za uzasadniający wypowiedzenie mu umowy o pracę. Jego utrata musi mieć oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej; nie może wynikać wyłącznie z subiektywnych uprzedzeń. Powodem utraty zaufania do pracownika – koniecznego z uwagi na rodzaj wykonywanej przez niego pracy, która sprawia, że pracodawca nie może go u siebie nadal zatrudniać – może być (również niezawinione) naruszenie obowiązków istotnych z uwagi na określone właściwości umówionej pracy (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z dn. z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, LEX nr 33568).

W ocenie Sądu żadna z okoliczności wskazanych przez pozwanego jako przyczyny wypowiedzenia nie została w niniejszym postępowaniu wykazana, co prowadzi w konsekwencji do konkluzji, iż wypowiedzenie umowy o pracę było niezasadne.

W zakresie pierwszej z podawanych przyczyn należy zauważyć, że pozwany nie wskazał ani w wypowiedzeniu, ani w toku sprawy, jakie konkretnie polecenia negował powód w czasie pełnienia przez Zastępcę Komendanta obowiązków tegoż, przez co nie sposób jest ustalić wielokrotnego charakteru tego rodzaju zachowań. Z tego też względu należy

uznać że przyczyna ta nie została w sposób wystarczający sprecyzowana przez pozwanego i nie może stanowić podstawy wystarczająco uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwany sugerował wprawdzie, że powód poniżał przełożonego, wypowiadał się o nim lekceważąco, jak również ostentacyjnie kwestionował decyzje Zastępcy Komendanta przy użyciu słów obraźliwych zamiast argumentów merytorycznych, powoływał się jednak przy tym tylko ogólnie na „dokumenty załączone do pozwu przez powoda”. W istocie, wśród tych dokumentów znajdują się zawiadomienia skierowane do (...) oraz meldunki do Komendanta Ośrodka dotyczące podejrzeń powoda co do nieprawidłowości w działaniach Zastępcy Komendanta ppłk M. W.. W dokumentach tych Sąd nie stwierdził jednak obecności słów uznanych powszechnie za obraźliwe, zaś pozwany nie wskazał, jakie dokładnie sformułowania miałyby mieć ten charakter. Należy przy tym podkreślić, że dokumenty te przedstawiono za okres, gdy osoba ta nie piastowała funkcji czasowo pełniącego obowiązki Komendanta Ośrodka (k. 8-22). Jednocześnie z zeznań świadków i powoda wynika, że jedyna sytuacja w której powód sprzeciwił się ustnemu poleceniu Zastępcy Komendanta miała miejsce w roku 2009, przy czym polecenie to zostało wykonane po jego przekazaniu w formie pisemnej (zeznania świadka M. W., k. 116-117; zeznania powoda k. 120; polecenie, k. 42 skoroszytu nr 2 załączonego do akt sprawy).

W zakresie drugiego z zarzutów, tj. składania nieprawdziwych zawiadomień do organów ścigania należy zauważyć, że strona pozwana nie przedstawiła dowodów ani okoliczności, które wskazywałyby na to, że składane przez powoda zawiadomienia miały fałszywy charakter. W szczególności strona pozwana nie powołała się na efekt prowadzonego dochodzenia, m.in. nie przedstawiła postanowienia o umorzeniu, które wskazywałoby na przyczynę umorzenia, jak również nie wskazała na jakiegokolwiek czynności lub postępowanie (np. wyjaśniające, dyscyplinarne, karne) podjęte lub rozstrzygnięte względem powoda w związku z tym zarzutem. Jednocześnie należy zaznaczyć, że nierozłącznie wiążącemu się z powyższym zarzutowi nielojalności powoda – opisanego tu jako naruszenie przez niego obowiązku dbałości o dobro pracodawcy – przeczą przedłożone w sprawie dokumenty. Wynika z nich, że o zamiarze złożenia zawiadomienia powód uprzednio poinformował ówczesnego pracodawcę, tj. Komendanta Ośrodka płk. R. Z., który po rozpoznaniu przedmiotowej sprawy i zasięgnięciu opinii innych pracowników podzielił obawy powoda (k. 129-130 skoroszytu nr 1 załączonego do akt sprawy; zeznania świadka R. Z., k. 118).

Trzecia z przyczyn wypowiedzenia, odnosząca się do niewłaściwego wywiązywania się powoda z obowiązków służbowych – którego efektem miał być brak protokołów świadczących o ich wykonaniu – w materiale dowodowym oraz twierdzeniach pozwanego wyraża się jedynie sytuacją dotyczącą protokołu z inwentaryzacji z 17 stycznia 2012 roku. Pozwany w swych twierdzeniach nie odnosił się do jakichkolwiek innych zdarzeń tego rodzaju, wskazując w jedynym z pism (k. 77-80) szereg dokumentów mających potwierdzać brak kompetencji powoda z zakresie powierzonych mu zadań, z których tylko jeden (wystąpienie pokontrolne z 25 lipca 2012 r., k. 3 skoroszytu nr 2 załączonego do akt sprawy) odnosi się do wskazanych w wypowiedzeniu okoliczności. W pozostałym zakresie należy uznać, że przyczyna wypowiedzenia nie została wystarczająco skonkretyzowana, by mogła być przedmiotem badania przez Sąd, a twierdzenia strony pozwanej dotyczące nieuprawnionego skracania czasu pracy przez powoda czy nadużywania przez niego telefonu służbowego nie zostały przez nią w najmniejszym stopniu wykazane.

W odniesieniu do kwestii braku protokołów nie został przedstawiony przez pozwanego jakikolwiek dowód na tę okoliczność. Jeśli zaś zarzut ten dotyczy niepodpisania protokołu z inwentaryzacji wykonywanej przez powoda w dn. od 3 listopada 2011 r. do 17 stycznia 2012 r., to niezależnie od twierdzeń powoda – iż odmawiał on podpisu pod protokołem, który w jego przekonaniu nie oddawał faktycznego stanu rzeczy – należy zauważyć, że na zatwierdzonym protokole z 17 stycznia 2012 r. widnieje podpis powoda (k. 35 skoroszytu nr 1 załączonego do akt sprawy).

W zakresie najogólniejszej ze wskazywanych przesłanek, tj. utraty zaufania do pracownika, należy uznać, że niezgodnym z doświadczeniem życiowym jest wskazanie powyższych okoliczności jako powodującej utratę zaufania pozwanego do powoda, skoro pomimo pełnej świadomości wystąpienia sporu na tle działań powoda związanych z ww. inwentaryzacją pozwany zdecydował się na wypowiedzenie umowy o pracę ponad półtora roku później, co oznaczałoby, że przez tak długi okres zatrudniano pracownika, wobec którego pracodawca nie miał niezbędnego zaufania. Niewątpliwie, osoba sprawująca funkcję Komendanta Ośrodka w chwili składania mu wypowiedzenia miała

– ze względu na konflikt z powodem – subiektywną podstawę do utraty zaufania wobec niego, jednakże stan ten nie znajdował obiektywnego uzasadnienia w okolicznościach sprawy. Jak już wskazano we wcześniejszych rozważaniach, skoro utrata zaufania pozwanego do powódki była oparta wyłącznie na subiektywnej opinii pracodawcy, to nie może zostać uznana za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę.

Uwzględniając powyższe okoliczności, należy stwierdzić, że decyzja pracodawcy o wypowiedzeniu K. B. umowy o pracę nie była uzasadniona. Obowiązek wykazania, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była rzeczywista i nie naruszała art. 45 § 1 k.p. obciąża pracodawcę, zgodnie z ogólną regułą ciężaru dowodu zawartą w art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p., gdyż to pracodawca wywodzi z podanej przez siebie przyczyny wypowiedzenia skutek prawny w postaci skutecznego i prawidłowego rozwiązania umowy o pracę. Pozwany w niniejszej sprawie nie sprostował powyższym wymaganiom i nie przedstawił przekonujących dowodów na okoliczności wskazywane w wypowiedzeniu. Jednocześnie powód w sposób skuteczny wykazał, że jedną z istotnych, rzeczywistych przyczyn rozwiązania z nim umowy o pracę mógł być konflikt osobisty nim a osobą czasowo pełniącą obowiązki Komendanta Ośrodka.

Brak przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę skutkuje powstaniem po stronie pracownika roszczeń, o których stanowi powołany powyżej art. 45 § 1 k.p. Zgodnie z dyspozycją art. 47¹ k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Na tej podstawie należało zatem zasądzić od pozwanego na rzecz powódki kwotę 12.481,74 złotych brutto – zgodnie ze zmodyfikowanym na rozprawie żądaniem strony powodowej – stanowiącą równowartość wynagrodzenia powódki za trzy miesiące, tj. jak za okres wypowiedzenia, jak też uczynił Sąd w pkt. I wyroku. Wobec braku żądania zasądzenia odsetek od przyznanego odszkodowania, Sąd nie miał podstaw aby o nich orzekać.

Rozstrzygnięcie o kosztach znalazło oparcie w art. 98 § 1 k.p.c., który stanowi, że strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Z tego też względu w pkt. II wyroku Sąd zasądził od pozwanego (...)w C. na rzecz powoda K. B. tytułem zwrotu kosztów procesu kwotę 77 złotych, w tym kwotę 17 złotych opłaty skarbowej od udzielonego pełnomocnictwa oraz kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, zgodnie z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jednolity – Dz. U. z 2013 roku, poz. 461).

W pkt. III wyroku Sąd z urzędu, w zgodzie z treścią art. 477² § 1 k.p.c., nadał orzeczeniu o zasądzeniu na rzecz powódki odszkodowania, zamieszczonego w pkt. I wyroku, rygor natychmiastowej wykonalności w części równej wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, a więc co do kwoty 4.160,58 zł.

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak w sentencji.

ZARZĄDZENIE

1. Odnotować;
2. Doręczyć odpis wyroku z pisemnym uzasadnieniem pełnomocnikom obu stron.

14/10/2014 r.