

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 października 2019 roku.

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

Przewodniczący sędzia Przemysław Chrzanowski

Ławnicy: Marianna Żak

Bogumiła Krzywińska

Protokolant protokolant sądowy Patrycja Wielgus

po rozpoznaniu w dniu 14 października 2019 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa J. S., I. U.

przeciwko Ośrodkowi Pomocy (...) D. P. (...) W. w W.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy oraz o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy i wynagrodzenie

a) przywraca J. S. do pracy w Ośrodku Pomocy (...) D. P. (...) W. w W. na warunkach pracy i płacy obowiązujących przed wręczeniem J. S. wypowiedzenia warunków pracy i płacy z daty 28 grudnia 2017 roku,

b) zasądza od Ośrodka Pomocy (...) D. P. (...) W. w W. na rzecz J. S. kwotę 1.000 zł (jeden tysiąc złotych) tytułem wynagrodzenia oraz kwotę 18.000 zł (osiemnaście tysięcy złotych) tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy – pod warunkiem podjęcia przez J. S. pracy w Ośrodku Pomocy (...) D. P. (...) W. w W. w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia się punktu 1 niniejszego orzeczenia,

c) oddala powództwo J. S. w pozostałej części,

d) zasądza od Ośrodka Pomocy (...) D. P. (...) W. w W. na rzecz J. S. kwotę 860 zł (osiemset sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

a) przywraca I. U. poprzednie warunki pracy i płacy w Ośrodku Pomocy (...) D. P. (...) W. w W.,

b) zasądza od Ośrodka Pomocy (...) D. P. (...) W. w W. na rzecz I. U. kwotę 1.100 zł (jeden tysiąc sto złotych) tytułem wynagrodzenia – pod warunkiem podjęcia przez I. U. pracy w Ośrodku Pomocy (...) D. P. (...) W. w W. na poprzednich warunkach w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia się punktu 2 niniejszego orzeczenia,

c) oddala powództwo I. U. w pozostałej części,

d) zasądza od Ośrodka Pomocy (...) D. P. (...) W. w W. na rzecz I. U. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Marianna Żak sędzia Przemysław Chrzanowski Bogumiła Krzywińska

UZASADNIENIE

J. S. pozwem z dnia 11 stycznia 2018 roku (data wpływu), skierowanym przeciwko Ośrodkowi Pomocy (...) D. P. (...) W. w W., wniósł o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy oraz zasądzenie różnicy wynagrodzenia po zmianie warunków zatrudnienia, a także zasądzenie zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wyjaśnił, że w dniu 29 grudnia 2017 roku pozwany wręczył mu wypowiedzenie warunków pracy i płacy w zakresie stanowiska i wynagrodzenia zasadniczego. Jako przyczynę wypowiedzenia podał szereg uchybień, w tym utratę zaufania. Zdaniem powoda wypowiedzenie jest nieuzasadnione, a wskazane w nim przyczyny niekonkretne. Podniósł ponadto, że wypowiedzenie nie było konsultowane z organizacją związkową, działającą w Ośrodku. Zwrócił także uwagę na działania mobbingowe i dyskryminacyjne pozwanego wobec podwładnych pracowników, nasilające się od ponad roku. W wyniku działań pozwanego 30 wyspecjalizowanych pracowników odeszło z Ośrodka, a część pracowników została doprowadzona do konieczności korzystania ze wsparcia specjalistycznego w poradni zdrowia psychicznego. Wobec powyższego powód wskazał, że uprawnione jest stwierdzenie, iż pozwany, wręczając mu wypowiedzenie warunków pracy i płacy, nie kierował się merytoryczną oceną pracy, lecz chęcią ukarania go za przeciwstawienie się działaniom dyskryminującym i mobbingowym pozwanego wobec pracowników.

(pozew – k. 1-6; protokół rozprawy z 10 grudnia 2018 roku – k. 147)

Ośrodek Pomocy (...) D. P. (...) W. w W. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości, a także zasądzenie kosztów procesu.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwany wyjaśnił, że po wręczeniu powodowi wypowiedzenia warunków pracy i płacy, w dalszym okresie zatrudnienia powód otrzymał rozwiązanie umowy o pracę z uwagi na ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Jednocześnie wskazał, że powód widząc, iż pracodawca nosi się wobec niego z zamiarem podjęcia kroków dyscyplinarnych lub wyciągnięcia konsekwencji służbowych postanowił aktywnie rozpocząć kampanię przeciwko Dyrektorowi (...), podnosząc zarzuty nieodpowiadające prawdzie. Zdaniem pozwanego dezorganizacja i niska efektywność pracy powoda i podległej mu kilkudziesięciosobowej Filii nr 2 była zamierzonym działaniem powoda, który wskutek zawiedzionych ambicji postanowił aktywnie utrudniać zarządzanie instytucją, zamiast aktywnie wspierać Dyrektora w próbach dostosowania organizacji i dyscypliny pracy do jego wizji rozwoju pracy socjalnej. Powód publicznie deklarował, że liczył na awans na stanowisko dyrektorskie przed zatrudnieniem Z. G..

(odpowiedź na pozew – k. 116-118)

J. S., pozwem z dnia 29 marca 2018 roku (data nadania), skierowanym przeciwko Ośrodkowi Pomocy (...) D. P. (...) W. w W., wniósł o przywrócenie do pracy na stanowisku Kierownika Filii nr 2 (...) oraz o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawienia bez pracy, a także o zasądzenie zwrotu kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu wyjaśnił, że w dniu 12 marca 2018 roku pozwany rozwiązał z nim umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Powód nie tylko jest członkiem Związków Zawodowych (...), ale także na mocy decyzji z dnia 16 lutego 2018 roku został upoważniony do reprezentowania Komisji Zakładowej wobec pracodawcy na okres od 16 lutego 2018 roku do 31 marca 2018 roku. W ocenie powoda oświadczenie pozwanego jest nieuzasadnione i bezprawne, bowiem zarzucane mu naganne zachowanie nie miało charakteru ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

(pozew – k. 1-6 VI P 175/18; protokół rozprawy z 10 grudnia 2018 roku – k. 147)

Ośrodek Pomocy (...) D. P. (...) W. w W. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości, a także zasądzenie kosztów procesu.

Uzasadniając swoje stanowisko wyjaśnił, że powód dopuścił się ciężkich i umyślnych naruszeń obowiązków pracowniczych. Od dnia 24 stycznia 2018 roku powód niejednokrotnie wyrażał aprobatę dla działań R. F., który prowadził publicystykę na portalu F., w której dopuszczał się pomówień pod adresem pracodawcy, jak i przełożonej Z. G.. Zachowanie powoda polegające na „polubieniu” na portalu publikowanych treści stanowią w ocenie pozwanego ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, w szczególności w kontekście wysokiej kierowniczej funkcji, jaką sprawował powód. Podkreślił ponadto, że krytyka nie może powodować powstania i potęgowania konfliktów w firmie, ani podważać jej wiarygodności i renomy, co w obliczu bardzo dużej popularności profilu R. F. wśród pracowników pozwanego, a nawet szerzej – całego warszawskiego środowiska pomocy społecznej – wywierało jeszcze większe szkody dla pracy Ośrodka i negatywnie wpływało na morale pracowników. Pozwany zakwestionował także objęcie powoda szczególną ochroną pracowniczą, z uwagi na pozorność tej czynności.

(odpowiedź na pozew – k. 51-58 VI P 175/18)

I. U. pozewem z dnia 11 stycznia 2018 roku (data wpływu), skierowanym przeciwko Ośrodkowi Pomocy (...) D. P. (...) W. w W., wniosła o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy, a także zasądzenie wynagrodzenia po zmianie warunków zatrudnienia oraz zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka wyjaśniła, że w dniu 29 grudnia 2017 roku pozwany wręczył jej wypowiedzenie warunków pracy i płacy w zakresie stanowiska i wynagrodzenia zasadniczego. Jako przyczynę wypowiedzenia podał szereg uchybień, w tym utratę zaufania. Zdaniem powódki wypowiedzenie jest nieuzasadnione, a wskazane w nim przyczyny niekonkretne. Zwróciła także uwagę na działania mobbingowe i dyskryminacyjne pozwanego wobec podwładnych pracowników, które nasilały się od ponad roku. Zdaniem powódki pozwany, wręczając jej wypowiedzenie warunków pracy i płacy, nie kierował się merytoryczną oceną jej pracy, lecz próbował wyrzucić presję w celu przejścia powódki na emeryturę z uwagi na zgłaszany przez powódkę sprzeciw co do zachowań mobbingowych pracodawcy.

(pozew – k. 1-6 VI P 20/18; protokół rozprawy z 10 grudnia 2018 roku – k. 147)

Ośrodek Pomocy (...) D. P. (...) W. w W. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa I. U. w całości, a także zasądzenie kosztów procesu.

Uzasadniając swoje stanowisko wyjaśnił, że oczekiwał od powódki, która zajmowała wysokie stanowisko kierownicze, zaangażowania w sprawy Ośrodka. Pomimo odbywania cyklicznych spotkań, powódka nie reagowała na sugestie Dyrektora pozwanego Ośrodka o potrzebie zwiększenia dyscypliny pracy podległej kadry, zwracania uwagi na spóźnienia podległych jej pracowników, nie odnotowywane wyjścia prywatne i służbowe, kończenie wizyt u podopiecznych przed zakończeniem wszystkich czynności. Pracodawca podkreślił, że bezpośrednią przyczyną podjętej decyzji był fakt zatajenia nieprawidłowości jakie miały miejsce w dniu 31 października 2018 roku w mieszkaniu podopiecznej (...) B. M. oraz O. S., kiedy to podległy powódce pracownik socjalny w trakcie wykonywania czynności służbowych wdał się w polemikę z funkcjonariuszami Policji. Powódka nie poinformowała pracodawcy o zaistniałej sytuacji. Zdaniem pozwanego powyższe uzasadniało zmianę powódce warunków pracy i płacy.

(odpowiedź na pozew – k. 57-59 VI P 20/18)

Sąd zarządził połączenie spraw o sygn. akt VI P 20/18 oraz VI P 175/18 do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia ze sprawą o sygn. akt VI P 19/18 i prowadzenie ich pod sygn. akt VI P 19/18.

(zarządzenie z 28 września 2018 roku – k. 75 VI P 175/18; zarządzenie z 28 września 2018 roku – k. 69 VI P 20/18)

Ostatecznie na rozprawie w dniu 10 grudnia 2018 roku pełnomocnik powodów wniósł:

1. w imieniu powoda J. S.: o uznanie dokonanego rozwiązania za bezzasadne, przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia w kwocie 18.000 zł brutto, zaś w zakresie wypowiedzenia zmieniającego o przywrócenie powoda na poprzednich warunkach pracy i płacy i zasądzenie 3.000 zł brutto.

2. w imieniu powódki I. U.: o przywrócenie powódki na poprzednie warunki pracy i płacy oraz zasądzenie wynagrodzenia w wysokości 8.800 zł tytułem różnicy wynagrodzenia po zmianie warunków pracy i płacy, gdyż różnica w wypłacanym powódce wynagrodzeniu wynosi 1.100 zł miesięcznie i dotyczy okresu 8 miesięcy.

Pełnomocnik strony pozwanej wniósł z kolei o oddalenie powództw oraz zasądzenie kosztów, w tym kosztów zastępstwa.

(protokół rozprawy z 10 grudnia 2018 roku – k. 147)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

J. S. był zatrudniony w Ośrodku Pomocy (...) D. P. (...) W. w W. w okresie 18 maja 2009 roku do 12 marca 2018 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku kierownika Filii nr 2. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda J. S., liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 7.227,36 zł brutto.

(dowód: umowa o pracę na czas określony z 18 maja 2009 roku – k. 7; umowa o pracę na czas nieokreślony – k. 8; zaświadczenie o zarobkach – k. 60)

I. U. została zatrudniona w Ośrodku Pomocy (...) D. P. (...) W. w W. od 1 września 1993 roku. Przed otrzymaniem wypowiedzenia zmieniającego pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku Kierownika zespołu pomocy środowiskowej Filii nr 2 (...). Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki I. U., liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło 6.021,54 zł brutto.

(dowód: umowa o pracę na czas określony z 1 września 1993 roku – k. 12 VI P 20/18; umowa o pracę na czas określony z 1 października 1993 roku – k. 13 VI P 20/18; umowa o pracę na czas nieokreślony z 1 lipca 2005 roku – k. 10-11 VI P 20/18; zaświadczenie o zarobkach – k. 61)

Z. G. zajęła stanowisko Dyrektora pozwanego Ośrodka Pomocy (...) D. P. (...) W. w W. w 2016 roku. Od samego początku wprowadzała w (...) zmiany organizacyjne mające na celu usprawnienie pracy Ośrodka. Wprowadzane przez nią zmiany nie spotkały się z aprobatą pracowników. Stąd dochodziło pomiędzy Dyrektorem a pracownikami do konfliktów. Pracownicy mieli poczucie, że wszystko co do tej pory robili było wadliwe. Pracownicy mieli świadomość konieczności wprowadzania zmian, ale nie odpowiadał im sposób komunikowania informacji o przyszłych zmianach. Z. G. w stosunku do niektórych zachowywała się w sposób lekceważący, na zebraniach nie dopuszczała pracowników do głosu, krytykowała ich wypowiedzi. Często narzekała na podwładnych pracowników, używała sformułowań „oporniki, banda bab”. O pracownikach w wieku emerytalnym mówiła, że są „słabymi ogniwami”. W rozwiązanie konfliktu zaangażowały się także związki zawodowe. W celu rozwiązania problemów odbyło się kilka spotkań z Dyrektorem, w których uczestniczył zarówno Burmistrz, jak również przedstawiciele związków zawodowych i przedstawiciele kadry pracowniczej.

(dowód: zeznania świadka E. Z. – nagranie rozprawy z 10 grudnia 2018 roku od 00:13:24 do 01:14:16; zeznania świadka M. M. – nagranie rozprawy z 10 grudnia 2018 roku od 02:59:48 do 03:29:09; zeznania świadka M. B. – nagranie rozprawy z 10 grudnia 2018 roku od 04:09:19 do 04:24:32; zeznania świadka E. C. – nagranie rozprawy z 10 grudnia 2018 roku od 04:25:36 do 04:45:25; zeznania świadka E. R. – nagranie rozprawy z 10 grudnia 2018 roku od 04:45:25 do 05:01:39; zeznania świadka B. S. – nagranie rozprawy z 10 grudnia 2018 roku od 05:01:39 do 05:23:05; zeznania świadka I. R. – nagranie rozprawy z 11 marca 2019 roku od 03:12:44 do 04:17:07; zeznania świadka R. F. –

nagranie rozprawy z 11 marca 2019 roku od 04:49:38 do 05:42:00; zeznania świadka A. L. (1) – nagranie rozprawy z 10 czerwca 2019 roku od 01:45:23 do 02:28:59)

Powód J. S. nigdy nie okazywał, że ma ambicje na stanowisko Dyrektora Ośrodka.

Pracodawca był zadowolony z jego pracy, jak również z pracy I. U.. Byli to pracownicy dobrzy merytorycznie. Pracownicy nie skarżyli się na swoich przełożonych J. S. oraz I. U.. I. U. oraz J. S. nie powodowali dezorganizacji w pracy.

I. U. była osobą zaangażowaną w pracę na zajmowanym stanowisku. W okresie października 2016 roku – marca 2017 roku aktywnie uczestniczyła w pracach zespołu nad przygotowaniem modelu rozdzielania pracy socjalnej od postępowań administracyjnych. Wprowadzony model funkcjonuje do chwili obecnej w ośrodku. Do zadań powódki należało sprawowanie bieżącego nadzoru nad zespołem pomocy środowiskowej w zakresie prowadzonych postępowań administracyjnych, świadczonej pracy socjalnej oraz systemu wsparcia rodziny przez asystenta rodziny. Pozwany nigdy nie dokonywał kontroli pracy zespołu pod względem merytorycznym. Bieżącą kontrolę sprawował kierownik Filii nr 2 J. S., który nigdy nie zgłaszał zastrzeżeń do realizowanych zadań. W okresie 25 letniego zatrudnienia w ośrodku, powódka nigdy nie otrzymała negatywnej oceny od przełożonych.

Dyrektor pozwanego ośrodka wielokrotnie pytała powódkę kiedy zamierza przejść na emeryturę.

J. S. sprawował należyty nadzór nad pracownikami. Pracownicy filii, którzy opuszczali miejsce pracy, każdorazowo zamieszczali stosowną adnotację w zeszycie wyjść. Realizacja zadań Filii nr 2 przebiegała prawidłowo, a pozwany nie zgłaszał zastrzeżeń do pracy placówki.

Pozwany wskazywał na prawidłowe rozstrzygnięcia postępowań administracyjnych w filii. Ośrodek był wielokrotnie nagradzany przez Prezydenta (...) W., Wojewodę i Marszałka (...).

(dowód: karty z zeszytu wyjść zespołów – k. 13-21; zeznania świadka I. Z. – nagranie rozprawy z 10 grudnia 2018 roku od 03:29:09 do 04:09:19; zeznania świadka M. B. – nagranie rozprawy z 10 grudnia 2018 roku od 04:09:19 do 04:24:32; zeznania świadka A. P. – nagranie rozprawy z 11 marca 2019 roku od 00:02:53 do 01:00:38; zeznania świadka M. Ł. (1) – nagranie rozprawy z 10 czerwca 2019 roku od 02:29:06 do 02:48:31)

W dniu 31 października 2017 roku pracownicy ośrodka M. G. oraz Z. W. miały zaplanowaną wizytę domową u podopiecznej (...) B. M.. Po przybyciu do jej miejsca zamieszkania oraz mieszkającego z nią O. S. okazało się, że B. M. nie żyje. O. S. nie miał świadomości jej zgonu. Na miejsce zdarzenia przyjechała karetka oraz funkcjonariusze Policji, którzy podjęli czynności w sprawie.

O. S. oświadczył, że z uwagi na stan zdrowia nie będzie w stanie zająć się pochówkiem B. M.. Również jej syn odmówił pochówku. Funkcjonariusz Policji Ż. T. poprosiła o kontakt z przełożonymi pracowników (...). W tym czasie zarówno M. G., jak również kierownicy Ośrodka nie posiadali telefonów służbowych. Pracownica była w posiadaniu wyłącznie numer prywatnego I. U., która nie była jej bezpośrednim przełożonym, a jedynie kierownikiem innego działu. Po skontaktowaniu się z I. U., ta o zaistniałej sytuacji poinformowała J. S..

J. S. polecił pracownikom opuścić ww. mieszkanie, wskazując że obowiązkiem Ośrodka jest zajęcie się pochówkiem, a nie przeprowadzenie czynności zabezpieczania zwłok.

M. G. oraz Z. W. opuściły miejsce zdarzenia, jednocześnie odmawiając stawiennictwa na Komendzie w tym samym dniu. Z uwagi na zaistniałą sytuację w mieszkaniu denatki przybywały przez ok. 15 godzin i wychodząc z jej mieszkania były już zmęczone.

W chwili zajścia ww. zdarzenia z dnia 31 października 2017 roku w pozwanym Ośrodku nie obowiązywała żadna procedura odnośnie postępowania w sytuacji znalezienia zwłok. Wówczas pracownicy nie mieli obowiązku zabezpieczania zwłok. Taka procedura została wprowadzona w (...) dopiero po rzeczonym zajściu.

Pracownicy nie informowali Dyrektora o wszystkich zdarzeniach, ale niepisana zasada było informowanie Dyrektora o zajściach, które mogły wypłynąć na zewnątrz (np. do Burmistrza, lub telewizji). Mimo tego żadna z pracownic, jak również powódka I. U., ani jej przełożony J. S. nie zasygnalizowali Dyrektor przebiegu interwencji z dnia 31 października 2017 roku. Wiedzę o tym zdarzeniu Dyrektor pozwanego podjęła dopiero z notatki służbowej funkcjonariusza Policji Ż. T., przekazanej przez Prokuraturę w dniu 8 listopada 2017 roku wraz z pismem sygnalizującym nieprawidłowości w trybie art. 19 § 1 k.p.k.

W tym czasie ośmiu dni (od 31 października 2017 roku do 8 listopada 2017 roku) odbyły się spotkania z kadra kierowniczą i - pomimo istniejących możliwości - Dyrektor pozwanego nie została o powyższym poinformowana.

W dniu 13 listopada 2017 roku Dyrektor pozwanego wezwała M. G. oraz Z. W., celem złożenia wyjaśnień w sprawie. W konsekwencji zdarzenia M. G. oraz Z. W. zostały ukarane karami porządkowymi.

M. G. odwołała się od otrzymanej kary nagany do Sądu Pracy. W toku postępowania strony doszły do porozumienia, podpisując ugodę sądową, zgodnie z którą pozwany (...) zobowiązał się usunąć w dniu 20 czerwca 2018 roku z akt osobowych M. G. zawiadomienie o zastosowaniu wobec niej kary porządkowej nagany, nałożonej dnia 20 listopada 2017 roku, a M. G. wyraziła na to zgodę.

(dowód: pismo z Prokuratury wraz z notatką urzędową z 6 listopada 2017 roku – k. 62-63; notatki służbowe – k. 64-67, 29-30 VI P 527/17; ugoda sądowa – k. 67 VI P 527/17; zeznania świadka M. G. – nagranie rozprawy z 10 grudnia 2018 roku od 01:14:16 do 02:31:03; zeznania świadka I. Z. – nagranie rozprawy z 10 grudnia 2018 roku od 03:29:09 do 04:09:19; zeznania świadka M. B. – nagranie rozprawy z 10 grudnia 2018 roku od 04:09:19 do 04:24:32; zeznania świadka A. P. – nagranie rozprawy z 11 marca 2019 roku od 00:02:53 do 01:00:38; zeznania świadka J. R. – nagranie rozprawy z 11 marca 2019 roku od 01:19:38 do 02:30:21; zeznania świadka Z. W. – nagranie rozprawy z 10 czerwca 2019 roku od 00:01:51 do 00:31:25; zeznania świadka Ż. T. – nagranie rozprawy z 10 czerwca 2019 roku od 00:39:33 do 00:59:53; zeznania świadka M. S. – nagranie rozprawy z 10 czerwca 2019 roku od 02:48:31 do 03:14:12)

W dniu 6 grudnia 2017 roku pracownicy (...) wystosowali pismo do Prezydenta Miasta (...), w którym zgłosili, że Dyrektor pozwanego dopuszcza się wobec nich działań mobbingowych.

Również (...) zwróciła się do Prezydium Rady Miasta (...) z pismem o podobnej treści, z prośbą o zainteresowanie się sytuacją Ośrodka.

Pismo zgłaszające zarzuty w stosunku do Dyrektora pozwanej zostało także w dniu 29 grudnia 2017 roku skierowane do Okręgowego Inspektora Pracy, a także w dniu 3 stycznia 2018 roku do Wojewody (...).

Powyższe skargi skutkowały rozpoczęciem postępowania wyjaśniającego w zakresie zarzutu działań mobbingowych, które nie potwierdziło mobbingu, ale zwróciło uwagę na złą sytuację w (...), wynikającą ze złych relacji Dyrektora z pracownikami.

Pracownicy dobrowolnie podpisywali skargi, nikt ich do tego nie zmuszał. Pracownicy chcieli okazać swoje niezadowolenie, co do stosowanych przez Dyrektora praktyk w Ośrodku. (...) sporządzania skarg pojawiła się po rozwiązaniu przez Dyrektora umów o pracę z pracownikami: S. P. i rehabilitantkami. S. P., zatrudniona na stanowisku kucharki, została posądzona przez Z. G. o kradzież. Pracownica wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, przed obawą przed rozwiązaniem dyscyplinarnym.

Żaden z pracowników ośrodka nie wytoczył pracodawcy powództwa o mobbing.

(dowód: pismo (...) z 6 grudnia 2017 roku – k. 19-21 VI P 175/18; pismo organizacji związkowej z 8 grudnia 2017 roku – k. 22-23 VI P 175/18; pismo (...) z 29 grudnia 2017 roku – k. 24-27 VI P 175/18; pismo (...) z 3 stycznia 2018 roku – k. 28 VI P 175/18; odpowiedź Z-cy Prezydenta (...) W. z 15 stycznia 2018 roku – k. 29 VI P 175/18; pismo Ministerstwa z 25 stycznia 2018 roku – k. 30 VI P 175/18; pismo Ministerstwa z 29 stycznia 2018 roku – k. 31 VI P 175/18; zeznania

świadka M. Ł. (2) – nagranie rozprawy z 10 grudnia 2018 roku od 02:31:03 do 02:59:48; zeznania świadka M. M. – nagranie rozprawy z 10 grudnia 2018 roku od 02:59:48 do 03:29:09; zeznania świadka M. B. – nagranie rozprawy z 10 grudnia 2018 roku od 04:09:19 do 04:24:32; zeznania świadka E. C. – nagranie rozprawy z 10 grudnia 2018 roku od 04:25:36 do 04:45:25; zeznania świadka E. R. – nagranie rozprawy z 10 grudnia 2018 roku od 04:45:25 do 05:01:39; zeznania świadka A. P. – nagranie rozprawy z 11 marca 2019 roku od 00:02:53 do 01:00:38; zeznania świadka I. W. – nagranie rozprawy z 11 marca 2019 roku od 01:00:38 do 01:19:38; zeznania świadka J. R. – nagranie rozprawy z 11 marca 2019 roku od 01:19:38 do 02:30:21; zeznania świadka R. F. – nagranie rozprawy z 11 marca 2019 roku od 04:49:38 do 05:42:00; zeznania świadka E. I. – nagranie rozprawy z 10 czerwca 2019 roku od 01:06:22 do 01:45:23; zeznania świadka M. Ł. (1) – nagranie rozprawy z 10 czerwca 2019 roku od 02:29:06 do 02:48:31)

Następnie w dniu 7 grudnia 2017 roku Dyrektor pozwanej zwróciła się do organizacji związkowej z zapytaniem, czy J. S. oraz I. U. korzystają z obrony zakładowej organizacji związkowej.

W odpowiedzi na zapytanie organizacja związkowa poinformowała pracodawcę, że żaden z ww. pracowników nie korzysta z ochrony.

(dowód: pismo pozwanej z 7 grudnia 2017 roku – k. 12, k. 14 VI P 20/18; odpowiedź organizacji związkowej z 12 grudnia 2017 roku – k. 68 VI P 20/18; zeznania świadka M. G. – nagranie rozprawy z 10 grudnia 2018 roku od 01:14:16 do 02:31:03)

W dniu 29 grudnia 2017 roku strona pozwana wręczyła powodowi J. S. wypowiedzenie warunków pracy i płacy z daty 28 grudnia 2017 roku w zakresie dotyczącym stanowiska pracy i wynagrodzenia zasadniczego z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 31 marca 2018 roku.

Jako przyczyny wypowiedzenia warunków umowy o pracę pracodawca podał:

- 1) nienależyte wykonywanie kontroli wewnętrznej nad pracownikami Filii nr 2 skutkującym brakiem przestrzegania porządku i dyscypliny pracy przez pracowników i powodującym obniżoną efektywność pracy działu. Jednocześnie wskazał, że zostały odnotowane przypadki wychodzenia przez pracowników Filii nr 2 z pracy, bez stosownej adnotacji w zeszycie wyjść;
- 2) nienależytą organizację pracy Filii nr 2, skutkującą brakiem zapewnienia odpowiedniego przepływu informacji pomiędzy powodem oraz jego podwładnymi, a Dyrektorem Ośrodka Pomocy (...) D. P. (...) W.;
- 3) zatajenie przed przełożonymi informacji mogących mieć wpływ na pracę Ośrodka i dobro zakładu pracy, poprzez brak niezwłocznego poinformowania przełożonego o sytuacji jaka miała miejsce w dniu 31 października 2017 roku w domu O. S., pomimo pełnej wiedzy powoda o powstałym w związku z wykonywaną pracą socjalną sporze pomiędzy podległym pracownikiem socjalnym a funkcjonariuszem Policji;
- 4) brak inicjatywy w podejmowaniu działań mających usprawnić pracę kierowanej przez powoda Filii;
- 5) utrata zaufania z powyższych przyczyn, jak również z powodu braku należytego zaangażowania pracownika w pracę, odpowiedniego do zajmowanego wysokiego stanowiska kierowniczego.

Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 1 kwietnia 2018 roku pracodawca zaproponował następujące nowe warunki umowy o pracę w zakresie dotyczącym stanowiska i wynagrodzenia za pracę:

- 1) nowe stanowisko pracy: Kierownik Zespołu Pomocy Środowiskowej;
- 2) nowe wynagrodzenie zasadnicze za pracę w wysokości 5.040,00 zł brutto.

Jednocześnie pracodawca pouczył powoda, że jeżeli przed upływem połowy okresu wypowiedzenia, tj. do dnia 14 lutego 2018 roku powód nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę, będzie to równoznaczne z wyrażeniem zgody na proponowaną zmianę warunków umowy o pracę, a także że w razie odmowy

przyjęcia zaproponowanych warunków przed upływem połowy okresu wypowiedzenia, umowa ulegnie rozwiązaniu z upływem okresu wypowiedzenia, tj. z dniem 31 marca 2018 roku.

Do wypowiedzenia pozwany załączył nowy zakres obowiązków, a także wyjaśnił, że pozostałe warunki umowy o pracę pozostają bez zmian.

(dowód: wypowiedzenie zmieniające z 28 grudnia 2017 roku – k. 9-10)

Także w dniu 29 grudnia 2017 roku pozwany wręczył powódce I. U. wypowiedzenie warunków pracy i płacy w zakresie dotyczącym stanowiska pracy i wynagrodzenia zasadniczego z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na 31 marca 2018 roku.

Jako przyczyny wypowiedzenia warunków umowy o pracę pracodawca podał:

- 1) niskie zaangażowanie w pracę na stanowisku kierowniczym, przejawiające się brakiem inicjatywy w podejmowaniu działań zmierzających do rozeznania potrzeb w zakresie pomocy społecznej oraz usprawnienia pracy podległego zespołu;
- 2) nienależyty monitoring pracy socjalnej podległych pracowników;
- 3) zatajenie przed przełożonymi informacji mogących mieć wpływ na pracę Ośrodka i dobro zakładu pracy – poprzez brak niezwłocznego poinformowania Dyrekcji Ośrodka o sytuacji jaka miała miejsce w dniu 31 października 2017 roku w domu O. S., pomimo pełnej wiedzy pracownika o powstałym w związku z wykonywaną pracą socjalną sporze pomiędzy podległym pracownikiem socjalnym a funkcjonariuszem Policji;
- 4) utrata zaufania z powyższych przyczyn, jak również z powodu braku należytego zaangażowania pracownika w pracę, odpowiedniego do zajmowanego wysokiego stanowiska kierowniczego.

Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 1 kwietnia 2018 roku pracodawca zaproponował powódce następujące nowe warunki umowy o pracę w zakresie dotyczącym stanowiska i wynagrodzenia za pracę:

- 1) nowe stanowisko pracy: Starszy specjalista pracy socjalnej;
- 2) nowe wynagrodzenie zasadnicze za pracę w wysokości 3.970,00 zł brutto;
- 3) dodatek dla pracownika socjalnego w wysokości 250,00 zł brutto;
- 4) ekwiwalent za używanie odzieży oraz dofinansowanie do biletu miesięcznego zgodnie z zarządzeniami Dyrektora (...).

Jednocześnie pracodawca pouczył powódkę, że jeżeli przed upływem połowy okresu wypowiedzenia, tj. do dnia 14 lutego 2018 roku nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę, będzie to równoznaczne z wyrażeniem zgody na proponowaną zmianę warunków umowy o pracę, a także że w razie odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków przed upływem połowy okresu wypowiedzenia, umowa ulegnie rozwiązaniu z upływem okresu wypowiedzenia, tj. z dniem 31 marca 2018 roku.

Do wypowiedzenia pozwany załączył nowy zakres obowiązków, a także wyjaśnił, że pozostałe warunki umowy o pracę pozostają bez zmian.

(dowód: wypowiedzenie zmieniające z 28 grudnia 2017 roku – k. 7-8 VI P 20/18)

W okresie od 1 stycznia 2018 roku do 31 marca 2018 roku, ze względu na twierdzone uzasadnione potrzeby występujące w zakładzie pracy, polegające na konieczności wsparcia pracy Zespołu (...), powódka I. U. została oddelegowana do

świadczenia pracy na stanowisku Starszego Specjalisty Pracy Socjalnej w Zespole Pomocy (...) z zachowaniem prawa do dotychczasowego wynagrodzenia i wymiaru zatrudnienia.

(dowód: pismo pozwanego z 28 grudnia 2017 roku – k. 9 VI P 20/19)

Ponadto w okresie od 1 stycznia 2018 roku do 31 marca 2018 roku, ze względu na twierdzone uzasadnione potrzeby występujące w zakładzie pracy, polegające na konieczności wsparcia pracy Zespołu Pomocy (...), powód J. S. został oddelegowany do świadczenia pracy na stanowisku Kierownika Zespołu Pomocy Środowiskowej z zachowaniem prawa do dotychczasowego wynagrodzenia i wymiaru zatrudnienia.

(dowód: pismo pozwanego z 28 grudnia 2017 roku – k. 11)

Uchwałą nr 5 z dnia 9 stycznia 2018 roku Komisja Zakładowa przyjęła, że J. S. został objęty szczególną ochroną, jako członek związku niewchodzący w skład Komisji i stwierdziła, że jest on uprawniony do reprezentowania organizacji związkowej wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy na czas trwania kadencji Komisji Związkowej, tj. do 31 marca 2018 roku.

O szczególnej ochronie członka związku Dyrektor pozwanego została poinformowana przez organizację związkową pismem z dnia 12 stycznia 2018 roku.

Jeszcze przed oficjalnym przyjęciem do związku zawodowego powód J. S. był zaangażowany w obronę praw pracowniczych. Podjęcie decyzji o upoważnieniu powoda do działania w imieniu związków zawodowych w trybie natychmiastowym wynikało z obawy przed rozwiązaniem z powodem umowy o pracę z uwagi na nagłaśnianie w ostatnim czasie sprawy zaostrzającego się konfliktu z Dyrektorem Ośrodka.

(dowód: zeznania świadka A. K. – nagranie rozprawy z 11 marca 2019 roku od 04:17:07 do 04:49:38)

W dniu 9 lutego 2018 roku odbyło się spotkanie Dyrekcji Ośrodka z kierownikami, w którym brał udział również powód, wskazując że występuje jako przedstawiciel związków zawodowych.

Poza tym odbyły się co najmniej dwa spotkania w Urzędzie D., podczas których powód J. S. jako przedstawiciel związków zawodowych występował przeciwko pracodawcy.

(dowód: nagranie audio wraz ze stenogramem – k. 129-130; zeznania świadka I. R. – nagranie rozprawy z 11 marca 2019 roku od 03:12:44 do 04:17:07)

W dniu 16 lutego 2018 roku decyzją nr (...) Prezydium Zarządu Regionu M. wyraziło zgodę na upoważnienie przez Komisję Zakładową nr (...) J. S., a także R. F. do reprezentowania członków OZ nr (...) wobec pracodawcy w Ośrodku Pomocy (...) D. P. w sprawach z zakresu prawa pracy. Upoważnienie obowiązywało w okresie od dnia 16 lutego 2018 roku do 31 marca 2018 roku.

(dowód: decyzja z 16 lutego 2018 roku – k. 13 akt VI P 175/18; zeznania świadka A. K. – nagranie rozprawy z 11 marca 2019 roku od 04:17:07 do 04:49:38)

Pracownik Ośrodka (...) zawsze z okazji Dnia Pracownika Socjalnego przygotowywał kabaret, satyrę na temat pracy w (...). Było to przedstawienie dla pracowników (...) oraz zaproszonych gości.

R. F. prowadził też publicystykę na portalu F. w domenie publicznej, w której zamieszczał swoje komentarze.

W dniu 24 stycznia 2018 roku R. F. zamieścił wpis, który określił, jako opowieść z czasów kiedy słońce było Bogiem. W tekście użyto sporo metafor, z których wiele osób wywnioskowało, iż dotyczyły Dyrektora pozwanego Z. G., nazwanej w satyrze „towarzyszką Z.”.

W dniu 1 lutego 2018 roku zamieścił wpis, w którym wymienił cechy związane z osobowością paranoiczną, m.in. nieufność, cynizm, rywalizacyjność, zazdrość, nadwrażliwość na krytykę, przepełnienie złością, mściwość, niezachwiane przekonania, zadufanie, przekonanie o własnej wyższości. Jednocześnie zadał pytanie, czy powyższe przytoczenie budzi w czytelnikach jakieś skojarzenie.

R. F. był bardzo aktywny na portalu społecznościowym, zamieszczał bardzo dużo wpisów, zaś swoje komentarze zamieszczał także na profilach Burmistrza P. T. K.. Odbiorcami zamieszczanych treści mogli być zarówno pracownicy i współpracownicy pozwanego, jak też jego klienci.

Powód nie komentował zamieszczanych treści, ale zamieścił tzw. „polubienie”.

Aktualnie w tut. Sądzie Rejonowym dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydziale Pracy i Ubezpieczeń Społecznych jest postępowanie z powództwa R. F. przeciwko Ośrodkowi Pomocy (...) D. P. (...) W. w W. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

(dowód: wydruki zrzutów ekranu z portalu społecznościowego F. z profilu R. F. za okres od 24 stycznia 2018 roku do 10 kwietnia 2018 roku – k. 61-69; wydruk zrzutów z ekranu z portalu społecznościowego F. z profilu T. K. – k. 70-72; zeznania świadka J. R. – nagranie rozprawy z 11 marca 2019 roku od 01:19:38 do 02:30:21; zeznania świadka T. K. – nagranie rozprawy z 11 marca 2019 roku od 02:30:21 do 03:12:42; zeznania świadka T. K. – nagranie rozprawy z 11 marca 2019 roku od 02:30:21 do 03:12:44; zeznania świadka R. F. – nagranie rozprawy z 11 marca 2019 roku od 04:49:38 do 05:42:00; zeznania świadka E. I. – nagranie rozprawy z 10 czerwca 2019 roku od 01:06:22 do 01:45:23; zeznania świadka A. L. (1) – nagranie rozprawy z 10 czerwca 2019 roku od 01:45:23 do 02:29:06; zeznania świadka M. Ł. (1) – nagranie rozprawy z 10 czerwca 2019 roku od 02:29:06 do 02:48:31; zeznania świadka A. S. – nagranie rozprawy z 10 czerwca 2019 roku od 03:14:12 do 03:31:54)

Pismem z dnia 6 marca 2018 roku Dyrektor pozwanego poinformował organizację związkową o zamiarze rozwiązania z J. S. stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. W treści pisma pracodawca powołał się na liczne przyczyny, które zostały powtórzone w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę.

Organizacja związkowa w odpowiedzi z dnia 8 marca 2018 roku poinformowała pozwanego, że zgłasza stanowczy sprzeciw ze względu na szczególną ochronę J. S., jako członka związku.

(dowód: pismo pozwanego z 6 marca 2018 roku – k. 14 akt VI P 175/18; pismo organizacji związkowej z 8 marca 2018 roku – k. 15-17)

W dniu 9 marca 2018 roku pozwany rozwiązał z powodem J. S. umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, jako przyczyny podając:

1) publiczne wyrażanie aprobaty dla działań byłego pracownika Ośrodka Pomocy (...) D. P. (...) W. R. F., polegających na fałszywych oskarżeniach przełożonego – Z. G. – o działania mobbingowe, niegospodarność kłopoty ze zdrowiem psychicznym – za pośrednictwem portalu F. na profilu publicznym R. F. w okresie od 24 stycznia 2018 roku do 1 marca 2018 roku, które to działania mają zdyskredytować przełożonego w oczach opinii publicznej oraz podwładnych i dezorganizują pracę u pracodawcy;

2) publiczne wyrażanie aprobaty dla działań byłego pracownika Ośrodka Pomocy (...) D. P. (...) W. R. F., polegających na insynuowaniu przełożonej – Z. G. – korzystania z protekcji T. K., niekompetencję, działania mobbingowe – za pośrednictwem portalu F. na profilu publicznym T. K. pod postem z dnia 24 lutego 2018 roku, które to działania mają zdyskredytować przełożonego w oczach opinii publicznej oraz podwładnych i dezorganizują pracę u pracodawcy;

3) podejmowanie działań, również w godzinach pracy, mających na celu zdyskredytowanie przełożonego w oczach podległych pracowników poprzez wykorzystywanie nadrzędności służbowej do nakładania podległych pracowników do podpisywania pism traktujących o rzekomym stosowaniu mobbingu wobec pracowników przez Z. G. oraz

rzekomych niesprawiedliwościach dotyczących pracodawcy, które to działania mają zdyskredytować przełożonego w oczach opinii publicznej oraz podwładnych i dezorganizują pracę u pracodawcy;

4) publiczne kwestionowanie poleceń służbowych przełożonego Z. G., publiczne zarzucanie ww. przełożonej braku kompetencji i niegospodarności, ostentacyjne niewykonywanie i opóźnienie wykonania poleceń służbowych, zatajanie informacji dot. pracy Ośrodka przed przełożonymi;

5) utrata zaufania do pracownika z przyczyn opisanych powyżej jak również z powodu braku należytego zaangażowania pracownika w pracę, odpowiedniego do zajmowanego stanowiska kierowniczego.

Jednocześnie pozwany wskazał, że powyższe naruszenia stoją w rażącej sprzeczności z dyrektywami określonymi w art. 100 § 2 pkt 2, 4 i 6 k.p. oraz art. 24 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych oraz przepisami wewnętrznymi obowiązującymi u pracodawcy i stanowią ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, kwalifikujące do rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. Wielokrotnie i celowo powód J. S. przekraczał prawo dozwolonej krytyki przełożonego i zakładu pracy. Zespół działań powoda, szczególnie od momentu wypowiedzenia warunków pracy i płacy jest przykładem rażącej nielojalności wobec pracodawcy oraz działaniem na jego szkodę. Jako osoba zajmująca wysokie stanowisko kierownicze obowiązuje powoda podwyższona staranność, również w zakresie dbałości o dobre imię zakładu pracy i jego współpracowników, organizowanie i uczestniczenie w publicznych pozaprawnych atakach na pracodawcę i przełożonego, szczególnie wobec istnienia i wdrożenia prawnych procedur zgłaszania nieprawidłowości i dochodzenia rzekomo przysługujących powodowi roszczeń i obrony praw pracowniczych, stoi w rażącej sprzeczności z tymi obowiązkami.

(dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z 9 marca 2018 roku – k. 43)

Od momentu objęcia stanowiska Dyrektora przez Z. G. stan zatrudnienia w (...) ulegał dynamicznej zmianie. W 2017 roku stosunek pracy uległ rozwiązaniu z 34 pracownikami, w 2018 roku z 38 pracownikami, zaś w 2019 roku z 19 pracownikami.

Niektórzy pracownicy przeszli do OPSów w innych D..

Na dzień 31 marca 2019 roku zatrudnionych w (...) było 170 pracowników, w tym 55 osób na podstawie umowy na czas określony oraz 115 na czas nieokreślony.

(dowód: zeznania świadka M. Ł. (2) – nagranie rozprawy z 10 grudnia 2018 roku od 01:31:03 do 02:59:48; zeznania świadka I. Z. – nagranie rozprawy z 10 grudnia 2018 roku od 03:29:09 do 04:09:19; zeznania świadka T. K. – nagranie rozprawy z 11 marca 2019 roku od 02:30:21 do 03:12:42; zeznania świadka R. F. – nagranie rozprawy z 11 marca 2019 roku od 04:49:38 do 05:42:00; stan zatrudnienia w (...) k. 284-284v; akta postępowania w sprawie nieprawidłowości w (...) D. P. (...) W. ze skargi Związku Zawodowego – k. 294-320)

Z. G. wniosła akt oskarżenia w sprawie z oskarżenia prywatnego przeciwko A. K. (Przewodnicząca Komisji Zakładowej (...)), oskarżając ją o pomówienie o nieprawidłowe zarządzanie Ośrodkiem Pomocy (...) D. P. i jego personelem.

Postanowieniem z dnia 17 maja 2019 roku Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie IV Wydział Karny umorzył prowadzone postępowanie karne o czyn z art. 212 § 1 kk z uwagi na pojednanie się stron.

(dowód: akt oskarżenia – k. 1- 4 akt IV K 401/18; postanowienie z 17 maja 2019 roku – k. 93 akt. IV K 401/18)

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie zeznań 26 świadków: E. Z., M. G., M. Ł. (2), M. M., I. Z., M. B., E. C., E. R., B. S., A. P., I. W., J. R., T. K., I. R., A. K., R. F., Z. W., A. L. (2), Ż. T., P. B., E. I., A. L. (1), M. Ł. (1), M. S., A. S. i D. S., a także na podstawie dokumentów złożonych przez strony do akt przedmiotowej sprawy (w tym nagrania audio ze spotkania z 9 lutego 2018 roku – k. 129-130) i spraw połączonych VI P 20/18 i VI P 175/18, a także sprawy VI P 527/17, VI K 401/18, akt postępowania w sprawie dyskryminacji i mobbingu w (...) D. P. (...)

W., akt postępowania w sprawie nieprawidłowości w (...) ze skargi Związku Zawodowego oraz oświadczeń stron co do okoliczności bezspornych.

Zeznania przesłuchanych w sprawie świadków co do zasady były dla Sądu wiarygodne. Niemniej jednak znaczenie dla Sądu miały wyłącznie te zeznania, które miały związek ze sprawą niniejszą. Ich zeznania w zakresie w jakim omawiali swoją sytuację, a także kwestie związane z otrzymanymi przez nich rozwiązaniami umów o pracę zostały przez Sąd ostatecznie pominięte, okoliczności te nie stanowiły bowiem przedmiotu rozpoznania niniejszej połączonej z trzech powództw sprawy. Z zeznań świadków jawi się obraz panującego w (...) konflikcie pracowników z Dyrektorem Z. G., która po zajęciu stanowiska w 2016 roku zaczęła wprowadzać szereg zmian organizacyjnych, nie zyskując w tym zakresie szerokiego poparcia pracowników. Zeznając w przedmiotowej sprawie świadkowie okazywali osobisty stosunek do spraw wytoczonych przez powodów, sami bowiem byli w konflikcie z pracodawcą. Przesłuchani świadkowie potwierdzili, że to R. F. był osobą, która na facebooku zamieszczała wpisy dotyczące pracodawcy. Natomiast powód J. S. nie zamieszczał żadnych wpisów na portalach społecznościowych, a jedynie „zalajkował” w trybie internetowym treść zapisów innego pracownika Ośrodka. Także pozostali świadkowie potwierdzili, że obraźliwe wpisy zamieszczane były przez R. F.. Świadek M. Ł. (1) zeznał, że także na jego temat pojawiały się krytyczne wpisy. Powyższą okoliczność potwierdziła także świadek A. S., na temat której również pojawiały się wpisy.

Świadek A. L. (1) zeznała dodatkowo, że powód J. S. nie wyrażał publicznie opinii na temat Pani Dyrektora. Jednocześnie świadek zeznała, że nie docierały do niej żadne skargi na temat pracy powódki I. U.. Nie słyszała nic na temat „niskiego” zaangażowania powódki w pracę.

Przesłuchani świadkowie zeznali także jednogłośnie, że procedura zabezpieczenia zwłok została opracowana dopiero po zdarzeniu z dnia 31 października 2017 roku.

Z zeznań świadka M. S., które były dla Sądu w pełni wiarygodne, wynika że decydującą przyczyną wypowiedzeń zmieniających było zajęcie z miejsca zamieszkania podopiecznej B. G. z dnia 31 października 2017 roku, o którym pracownicy sami nie poinformowali Dyrektora ośrodka. Powyższe zdarzenie skutkowało zmianą dla powodów stanowisk w hierarchii o jeden szczebel w dół. Świadek zeznała także, że bardzo dobrze pracowało jej się z powodami. Nigdy nie miała żadnych zastrzeżeń do współpracowników. Nie słyszała także, aby inni pracownicy skarżyli się na powodów.

Sąd uchylił pytania pełnomocnika pozwanego, skierowane do świadka I. Z. w zakresie w jakim nie były związane ze sprawą, w szczególności te, które były związane z konkursem na stanowisko Dyrektora Ośrodka.

Sąd uchylił pytania pełnomocnika pozwanego, skierowane do świadka I. R. w zakresie w jakim dotyczyły przyczyn rozwiązania ze świadkiem umowy o pracę, z uwagi na fakt, iż pytania te zostały wcześniej zadane przez pełnomocnika powodów i zostały na nie udzielone odpowiedzi.

Sąd odmówił wiarygodności twierdzeniom świadka R. F. w zakresie w jakim wyjaśniał, że zamieszczane przez niego treści na internetowym portalu społecznościowym (...) miały charakter uniwersalny i nie dotyczyły sytuacji u pracodawcy. Z pozostałego zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika jednakże, że prezentowane przez R. F. treści i felietony satyryczne stanowiły de facto krytykę poczynąń pracodawcy - Dyrektora. W tej części zostało to potwierdzone przez przesłuchanych ww. świadków, którzy w tym zakresie zeznawali jednogłośnie.

Zeznania świadka A. L. (2) nie posłużyły Sądowi za podstawę ustaleń faktycznych w sprawie. Świadek nie tylko nie kojarzyła stron procesu, ale również nie potrafiła nic powiedzieć o sprawie. Z racji zajmowanego stanowiska Prokuratora Prokuratury Rejonowej ma do czynienia z wieloma różnymi sprawami, miesięcznie do Prokuratury wpływa bowiem ok. 900 spraw. Nie jest możliwe zapamiętanie każdej z nich, tym bardziej że świadek nie była referentem żadnej sprawy, w której stronami byli powodowie.

Zeznania świadka Ź. T. posłużyły Sądowi za podstawę ustaleń faktycznych jedynie w zakresie w jakim znalazły potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, w szczególności w notatce służbowej

z interwencji z dnia 31 października 2017 roku. Świadek jest funkcjonariuszem Policji i brała udział w interwencji w miejscu zamieszkania podopiecznej (...) B. M.. Jednakże z racji upływu czasu oraz ilości spraw z jakimi ma styczność, nie potrafiła szczegółowo przytoczyć okoliczności zdarzenia.

Zeznania świadka P. B., który jest funkcjonariuszem Policji i uczestniczył w interwencji w dniu 31 października 2017 roku w miejscu zamieszkania podopiecznej (...) B. M., nie posłużyły Sądowi za podstawę ustaleń faktycznych. Świadek w ogóle nie był zorientowany w sprawie, nie pamiętał, czy taka interwencja w ogóle miała miejsce.

Sąd pominął dowód z przesłuchania stron uznając, że w sprawie zostało przeprowadzone wyczerpujące postępowanie dowodowe, które w sposób szczegółowy doprowadziło do wyjaśnienia wszystkich spornych kwestii w sprawie. Zgodnie zaś z art. 299 k.p.c., jeżeli po wyczerpaniu środków dowodowych lub w ich braku pozostały niewyjaśnione fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, sąd dla wyjaśnienia tych faktów może dopuścić dowód z przesłuchania stron. W sprawie przesłuchanych zostało wielu świadków, tj. dwudziestu sześciu. Ich zeznania były obszernie, wnikliwie i skrupulatne. Sąd doszedł do przekonania, że dopuszczenie dowodu z przesłuchania stron byłoby niecelowe i pozostawałoby bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Tym bardziej, że strony procesu także obszernie prezentowały swoje stanowiska i twierdzenia w swoich pismach procesowych, w tym w pozwach i odpowiedziach na te pozwy. Jednocześnie Sąd wyjaśnia, że miał na uwadze, iż zgodnie z ww. przepisem ewentualne słuchanie mogłyby dotyczyć jedynie niewyjaśnionych faktów, istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, które nadal pozostałyby niewyjaśnione pomimo przesłuchania kilkudziesięciu świadków i załączenia kolejnych obszernych dokumentów i akt. Tymczasem strony procesu reprezentowane przez zawodowych pełnomocników nie wskazywały zgodnie z ww. przepisem art. 299 k.p.c., aby – po przesłuchaniu ww. dwudziestu sześciu świadków, po załączeniu obszernych dokumentów i akt oraz złożeniu twierdzeń stron na piśmie – pozostały w sprawie niewyjaśnione fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy i jakie fakty. Zaprezentowane w pozwach i odpowiedziach na te pozwy tezy dowodowe w sprawie wniosku o przesłuchanie stron pozostawały ogólne i pokrywały się z tezami dowodowymi w sprawie 26 wniosków o dopuszczenie dowodów z zeznań świadków. Prowadzenie tego dowodu mogłoby zatem powodować przewlekłość postępowania, które zostało zainicjowane już w styczniu 2018 roku. Tymczasem dotychczas przeprowadzone postępowanie dowodowe w sposób wyczerpujący doprowadziło do ustaleń faktycznych. Sąd uznał za niecelowe wyznaczanie kolejnego terminu.

Sąd dopuścił także dowód z dokumentów znajdujących się w aktach VI P 527/17: pozew wraz z załącznikami (k. 1-21), notatki służbowe pracowników pozwanego – k. 33-37, ugoda sądowa – k. 67, jako mających znaczenie dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy w ww. zakresie.

Zgromadzone w niniejszej sprawie dowody z dokumentów Sąd ocenił jako w pełni wiarygodne. Na żadnym etapie rozpoznawania sprawy strony postępowania nie zakwestionowały jakiegokolwiek dowodu, nie podniosły jego nieautentyczności lub niezgodności ze stanem rzeczywistym. Były one zatem nie tylko spójne wewnętrznie, ale i korespondowały ze sobą, tworząc logiczną całość, dlatego też stanowiły podstawę ustalonego przez Sąd stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania niniejszej sprawy była kwesta zasadności bądź braku zasadności zgłoszonego przez powoda J. S. roszczenia o przywrócenie do pracy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, a także o zasądzenie odszkodowania tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Powód odwołał się także od otrzymanego wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy.

Natomiast powódka I. U. odwołała się od otrzymanego wypowiedzenia zmieniającego, wnosząc o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy, a także o wyrównanie różnicy w wynagrodzeniu.

W pierwszej kolejności Sąd przejdzie do roszczeń J. S.. W sprawie bezsporne było, że pozwany w dniu 29 grudnia 2017 roku wręczył powodowi wypowiedzenie warunków pracy i płacy w zakresie stanowiska i wynagrodzenia zasadniczego z okresem wypowiedzenia do dnia 31 marca 2018 roku, a także że w trakcie okresu wypowiedzenia zmieniającego powód w dniu 12 marca 2018 roku otrzymał rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Zasadność

rozwiązania dyscyplinarnego winna zostać zbadana w pierwszej kolejności, w przypadku bowiem uznania przez Sąd, że wręcone powodowi rozwiązanie było zasadne, odpadną przesłanki do badania zasadności wypowiedzenia zmieniającego.

W tym kontekście kwestią sporną pozostawało, czy objęcie powoda szczególną ochroną pracowniczą było czynnością pozorną. Zgodnie bowiem z treścią art. 32 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 23 maj 1991 roku o związkach zawodowych (Dz.U. z 2015 roku, poz. 1881) pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, ani zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika, o którym mowa w pkt 1, z wyjątkiem gdy dopuszczają to odrębne przepisy. Zgodnie z ust. 2 ochrona, o której mowa w ust. 1, przysługuje przez okres określony uchwałą zarządu, a po jego upływie - dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok po jego upływie. Natomiast zgodnie z art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów.

Przepis art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych nie zawiera żadnych wyłączeń spod przewidzianej w nim ochrony, gdyż nie można wykluczyć, że wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę może stać się jedynie pretekstem do pozbycia się pracownika prowadzącego działalność związkową. Z tego też względu w każdym przypadku zamiaru wypowiedzenia (rozwiązania) umowy o pracę pracownikowi określonymu w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych pracodawca związany jest stanowiskiem zarządu zakładowej organizacji związkowej w tym zakresie. Oznacza to, że po pierwsze - decyzja co do dalszego pozostawania w zatrudnieniu działacza związkowego leży w gestii zarządu organizacji związkowej, po drugie - niewyrażenie zgody, o której stanowi powołany przepis, nie pozwala pracodawcy na wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy z działaczem związkowym, niezależnie od przyczyny leżącej u podstaw zamiaru pracodawcy, wreszcie po trzecie - skutkiem działania pracodawcy niezgodnego z art. 32 ust. 1 pkt 1 jest co do zasady uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy (art. 45 § 3 oraz 56 § 2 k.p.), a w konsekwencji - roszczenia o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (art. 47 oraz art. 57 § 2 k.p.). Ze swojej strony organy związku zawodowego, podejmując decyzje w sprawach określonych w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, powinny wziąć pod uwagę wszelkie okoliczności konkretnego przypadku. Ponieważ może się zdarzyć, że zarząd zakładowej organizacji związkowej nie wykaże obiektywizmu, nadużyje swoich uprawnień i weźmie w obronę działacza związkowego, który w okolicznościach danego przypadku na ochronę nie zasługuje, judykatura Sądu Najwyższego przyjmuje, że może to stanowić podstawę odmowy uwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy ze względu na nadużycie prawa do ochrony związkowej lub sprzeczność żądania przywrócenia do pracy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa podmiotowego, bądź zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Taka sytuacja ma miejsce wówczas, gdy przysługująca ochrona ma służyć wyłącznie uniemożliwieniu pracodawcy zasadnego rozwiązania umowy o pracę, a nie zagwarantowaniu niezależności w wykonywaniu zadań związkowych.

Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 8 marca 2013 roku, sygn. akt II PK 208/12 wyjaśnił, że o ile objęcie pracownika ochroną związkową po podjęciu przez pracodawcę działań zmierzających do wypowiedzenia stosunku pracy lub w okresie biegnącego wypowiedzenia sam przez się nie prowadzi do nadużycia prawa wynikającego z przepisów o szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy lub o sprzeczności z zasadami współżycia społecznego, albo ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem żądania przywrócenia do pracy (zob. wyroki z dnia 2 października 2002 roku, I PKN 549/01 oraz z dnia 25 listopada 2004 roku, I PK 11/04), to za takie może być uznane w okolicznościach danego przypadku utworzenie związku zawodowego lub objęcie pracownika ochroną związkową wyłącznie w celu uzyskania ochrony przed dokonaniem już wypowiedzeniem umowy o pracę lub po podjęciu przez pracodawcę działań zmierzających do wypowiedzenia pracownikowi stosunku pracy (zob. wyroki z dnia 27 lutego 1997 roku, I PKN 17/97; z dnia 22 grudnia 1998 roku, I PKN 509/98; z dnia 30 stycznia 2008 roku, I PK 198/07). Podkreśla się przy tym, że w razie istnienia rzeczywistych, konkretnych i w pełni usprawiedliwionych przyczyn wypowiedzenia, niepozostających w związku z ratio legis określonej w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych szczególnej ochrony stosunku

pracy działaczy związkowych, domaganie się przywrócenia do pracy może w szczególnych sytuacjach faktycznych pozostawać w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem takiej szczególnej ochrony prawnej (por. wyroki z dnia 26 listopada 2003 roku, I PK 616/02, Prawo Pracy 2004 nr 6, s. 34 oraz z dnia 11 października 2005 roku, I PK 45/05, Monitor Prawa Pracy 2006 nr 4, s. 203 i powołany wyżej wyrok z dnia 3 sierpnia 2007 roku, I PK 82/07).

W żadnym z ww. orzeczeń nie kwestionuje się natomiast, że formalna ochrona z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych przysługuje pracownikowi nią objętemu w każdym przypadku wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy ani nie wyraża się poglądu, że dopuszczalne jest pozbawienie pracownika w oparciu o art. 8 k.p. zagwarantowanych przepisami prawa roszczeń, w sytuacji gdy wypowiedzenia umowy o pracę nie tylko dokonano z naruszeniem prawa (bez zgody zarządu związku zawodowego), ale także przy braku przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie (zob. w tym zakresie wyrok z dnia 18 czerwca 2007 roku, II PK 335/06, LEX nr 898861).

Z poczynionych przez Sąd ustaleń wynika, że uchwałą nr 5 z dnia 9 stycznia 2018 roku (będąc w trakcie wypowiedzenia zmieniającego) J. S. został objęty szczególną ochroną, jako członek związku niewchodzący w skład Komisji. Na mocy uchwały Komisja uprawniała powoda do reprezentowania organizacji związkowej wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy na czas trwania kadencji Komisji Związkowej, tj. do 31 marca 2018 roku. O szczególnej ochronie członka związku Dyrektor pozwanego został poinformowany przez organizację związkową pismem z dnia 12 stycznia 2018 roku. Należy mieć na uwadze, że jeszcze przed oficjalnym przyjęciem do związku zawodowego powód J. S. był zaangażowany w obronę praw pracowniczych. Czynnie uczestniczył w spotkaniach z dyrekcją, a także w Urzędzie D.. Z racji nasilającego się konfliktu z dyrektorem ośrodka, a także w obawie przed wyeliminowaniem przedstawicieli pracowniczych z grona pracowników, związku zawodowe podjęły decyzję o upoważnieniu powoda do działania w imieniu związków w trybie natychmiastowym. Powyższego nie można ocenić, jako czynność pozorną. Nie ulega bowiem wątpliwości, że powód już wcześniej czynnie uczestniczył w obronie praw pracowniczych w konflikcie z Dyrektorem Ośrodka. Ponadto w dniu 9 lutego 2018 roku odbyło się spotkanie Dyrekcji Ośrodka z kierownikami, w którym brał udział również powód, wskazując że występuje jako przedstawiciel związków zawodowych. Poza tym odbyły się co najmniej dwa spotkania w Urzędzie D., podczas których powód J. S. jako przedstawiciel związków zawodowych występował względem pracodawcy. Także w dniu 16 lutego 2018 roku decyzją nr (...) Prezydium Zarządu Regionu M. wyraziło zgodę na upoważnienie przez Komisję Zakładową nr (...) J. S. do reprezentowania członków OZ nr (...) wobec pracodawcy w Ośrodku Pomocy (...) D. P. w sprawach z zakresu prawa pracy. Upoważnienie obowiązywało w okresie od dnia 16 lutego 2018 roku do 31 marca 2018 roku.

Wobec powyższych rozważań zważyć należy, że rozwiązanie umowy o pracę było niezgodne z prawem.

Pomimo powyższych ustaleń, Sąd przejdzie także do rozważań dotyczących zasadności rozwiązania umowy o pracę.

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 niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. Niewątpliwie ocena, jakiej podejmuje się Sąd, w kwestii zgodności z prawem przedmiotowego rozwiązania umowy o pracę będzie się opierała na analizie prawdziwości i legalności przyczyn wskazanych przez pracodawcę. Nie można również zapominać o ważnym wniosku wypływającym z językowej analizy przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p., a mianowicie, że wskazane przyczyny muszą nosić znamiona ciężkich naruszeń obowiązków pracowniczych. Zgodnie z dyspozycją art. 30 § 4 k.p. pracodawca, w swym oświadczeniu z 9 marca 2018 roku, powołał się na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Wobec powyższego, aby móc ocenić, czy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia odbyło się w zgodzie z odpowiednimi regulacjami prawnymi, należy przejść do szczegółowej analizy każdej wskazanej w oświadczeniu pracodawcy przyczyny pod kątem spełniania warunku ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Podkreślenia wymaga, że rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. jest sytuacją szczególną, stąd też pracodawca powinien w swym oświadczeniu o podjęciu takiego kroku szczegółowo uzasadnić jego podstawę faktyczną, podając konkretne zdarzenia, które przemawiają za ciężkim naruszeniem przez pracownika jego podstawowych obowiązków. W przedmiotowej sprawie pracodawca powoływał się w uzasadnieniu oświadczenia na konkretne zdarzenia.

Zgodnie z utrwalonym poglądem wyrażonym w orzecznictwie, który niewątpliwie zasługuje na aprobatę, „ocena, czy naruszenie obowiązku [przez pracownika] jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W użytym w powołanym przepisie (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo” – wyrok SN z dnia 20 grudnia 2013 roku, sygn. akt II PK 81/13.

Ustaleniu przez Sąd podlegało zatem, czy powód w istocie dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, podstawowych obowiązków. Odnosząc się do poszczególnych zarzutów zawartych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę należy wskazać, co następuje.

W treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia pozwany podał:

- 1) publiczne wyrażanie aprobaty dla działań byłego pracownika Ośrodka Pomocy (...) D. P. (...) W. R. F., polegających na fałszywych oskarżeniach przełożonego – Z. G. – o działania mobbingowe, niegospodarność kłopoty ze zdrowiem psychicznym – za pośrednictwem portalu F. na profilu publicznym R. F. w okresie od 24 stycznia 2018 roku do 1 marca 2018 roku, które to działania mają zdyskredytować przełożonego w oczach opinii publicznej oraz podwładnych i dezorganizują pracę u pracodawcy;
- 2) publiczne wyrażanie aprobaty dla działań byłego pracownika Ośrodka Pomocy (...) D. P. (...) W. R. F., polegających na insynuowaniu przełożonej – Z. G. – korzystania z protekcji T. K., niekompetencję, działania mobbingowe – za pośrednictwem portalu F. na profilu publicznym T. K. pod postem z dnia 24 lutego 2018 roku, które to działania mają zdyskredytować przełożonego w oczach opinii publicznej oraz podwładnych i dezorganizują pracę u pracodawcy;
- 3) podejmowanie działań, również w godzinach pracy, mających na celu zdyskredytowanie przełożonego w oczach podległych pracowników poprzez wykorzystywanie nadrzędności służbowej do nakładania podległym pracownikom do podpisywania pism traktujących o rzekomym stosowaniu mobbingu wobec pracowników przez Z. G. oraz rzekomych niesprawiedliwościach dotyczących pracodawcy, które to działania mają zdyskredytować przełożonego w oczach opinii publicznej oraz podwładnych i dezorganizują pracę u pracodawcy;
- 4) publiczne kwestionowanie poleceń służbowych przełożonego Z. G., publiczne zarzucanie ww. przełożonej braku kompetencji i niegospodarności, ostentacyjne niewykonywanie i opóźnienie wykonania poleceń służbowych, zatajanie informacji dot. pracy Ośrodka przed przełożonymi;
- 5) utrata zaufania do pracownika z przyczyn opisanych powyżej jak również z powodu braku należytego zaangażowania pracownika w pracę, odpowiedniego do zajmowanego stanowiska kierowniczego.

Pierwsze dwie przyczyny były ze sobą powiązane i dotyczyły tzw. lajkowania przez powoda na profilu społecznościowym R. F., zamieszczanych przez niego wpisów na temat pracodawcy oraz Dyrektora ośrodka.

W tym kontekście Sąd wyjaśnia, że działanie zatrudnionego pracownika w przestrzeni internetowej poza godzinami pracy powinno być oceniane przez pryzmat prawa pracownika do ochrony jego prywatności, a jednocześnie praw pracodawcy m.in. do ochrony jego dobrego imienia. Podstawowym obowiązkiem pracownika jest dbałość o dobro pracodawcy, tj. jego interesy majątkowe i niemajątkowe (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). Obowiązek ten rozumie się bardzo szeroko, jako zasadę szczególnej lojalności pracownika względem pracodawcy, która powinna być realizowana nie

tylko w godzinach pracy. Korzystanie przez pracownika z uprawnień innych niż pracownicze, także poza godzinami pracy, jest ograniczone, gdyż koliduje z dobrem pracodawcy (postanowienie Sądu Najwyższego z 23 maja 2014 roku, sygn. akt II PK 32/14). Jednocześnie jednak należy podkreślić, że pracownik ma prawo krytykować pracodawcę i jego działania, a nawet stosunki, jakie panują w firmie, ale krytyka ta musi być uzasadniona oraz wyrażona w odpowiedniej formie i z zachowaniem określonych granic (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z 19 marca 2014 roku, sygn. akt I PK 1987/13).

Nie jest odpowiednią formą krytykowanie pracodawcy w przestrzeni publicznej, tymczasem za taką uznaje się internet (wyrok Sądu Najwyższego z 17 kwietnia 2018 roku, sygn. akt IV KK 296/17). Jeśli zatem pracownik umieszcza w internecie, na ogólnie dostępnych stronach lub na stronach dostępnych dla dużego kręgu odbiorców, negatywne informacje na temat swojego pracodawcy, to narusza obowiązek dbałości o dobro firmy, w której pracuje. Nie ma przy tym znaczenia, czy negatywna opinia pracownika na temat pracodawcy wyrażona jest w formie słownego komentarza, zalajkowania cudzej negatywnej opinii, czy też umieszczenia jednoznacznego „emotikony”.

Odrębną kwestią jest jednak, czy takie zachowanie pracownika jest wystarczające, by zwolnić go dyscyplinarnie. Zdaniem Sądu powód bezsprzecznie bowiem nie publikował żadnych obraźliwych treści w ww. internecie, nie zamieszczał także żadnych komentarzy. Pozwalał sobie wyłącznie na tzw. lajkowanie postów, zamieszczanych przez R. F.. Na uwagę zasługuje także fakt, że w pozwanym ośrodku od dłuższego czasu istniał konflikt pomiędzy pracownikami, a Dyrektorem ośrodka. Konflikt był jawny, pracownicy ośrodka sporządzili wiele skarg na Dyrektora. W celu jego rozwiązania organizowano spotkania, w których uczestniczyli przedstawiciele pracowników, związków zawodowych oraz Dyrektor placówki. Nadto powód był działaczem związkowym, co już z racji pełnionej funkcji uprawniało go do konstruktywnego wypowiedzania się na temat pracodawcy. Wobec powyższego zdaniem Sądu, tzw. „lajkowanie” postów w trybie internetowym nie może zostać uznane za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. I to podstawowych obowiązków pracowniczych. Dodatkowo pracodawca nie udowodnił w żaden sposób podstaw z art. 52 § 2 k.p.

Jednocześnie w zakresie dotyczącym oceny czynności samego świadka R. F. Sąd wskazuje, że aktualnie w tut. Sądzie Rejonowym dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydziale Pracy i Ubezpieczeń Społecznych jest postępowanie z powództwa R. F. przeciwko Ośrodkowi Pomocy (...) D. P. (...) W. w W. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawiania bez pracy.

Jako kolejną przyczynę pozwany podał podejmowanie działań, również w godzinach pracy, mających na celu zdyskredytowanie przełożonego w oczach podległych pracowników poprzez wykorzystywanie nadrzędności służbowej do nakłaniania podległych pracowników do podpisywania pism traktujących o rzekomym stosowaniu mobbingu wobec pracowników przez Z. G. oraz rzekomych niesprawiedliwościach dotyczących pracodawcy, które to działania miały zdyskredytować przełożonego w oczach opinii publicznej oraz podwładnych i dezorganizowały pracę u pracodawcy.

Powyzsza przyczyna okazał się być nieprawdziwa. Przeprowadzone postępowanie dowodowe nie wykazało, aby powód zmuszał kogokolwiek do podpisywania pism i skarg na pracodawcę. Owszem częściowo był inicjatorem sporządzania takich pism, ale okoliczność ta nie powinna budzić wątpliwości. Jako osoba na kierowniczym stanowisku oraz dodatkowo następnie przedstawiciel związku zawodowego pracowników czuł się odpowiedzialny za podległych pracowników. Miał świadomość konfliktu z Dyrektorem ośrodka, wiedział, że pracownicy nie podejmą żadnych działań z obawy przed utratą pracy. Obserwował też dynamicznie zmieniającą się sytuację kadrową w placówce. Od momentu przyjęcia na stanowisko Dyrektora Z. G. z ośrodka odeszła znaczna ilość pracowników. Niektórzy pracownicy przeszli do OPSów w innych D.. Nasilający się konflikt wymusił na kierownictwie podjęcie kroków, mających na celu rozwiązanie sporu. W tym celu sporządzono skargi i przedstawiono je pracownikom do podpisu. Nikt jednak nie był zmuszany do podpisywania pism. Była to dobrowolna decyzja każdego z pracowników.

Powyzsza przyczyna nie uzasadniała rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, była bowiem nieprawdziwa. Dodatkowo zaś pracodawca nie udowodnił w żaden sposób podstaw z art. 52 § 2 k.p.

W dalszej kolejności pracodawca powołał się na publiczne kwestionowanie poleceń służbowych przełożonego Z. G., publiczne zarzucanie ww. przełożonej braku kompetencji i niegospodarności, ostentacyjne niewykonywanie i opóźnienie wykonania poleceń służbowych, zatajanie informacji dot. pracy Ośrodka przed przełożonymi.

Rzeczona przyczyna również była nieprawdziwa. Strona pozwana nie zdołała bowiem wykazać, aby powód J. S. publicznie kwestionował polecenia służbowe Z. G., albo zarzucał przełożonej brak kompetencji i niegospodarności. Nie zostało także udowodnione, aby powód ostentacyjnie nie wykonywał, albo opóźniał wykonywanie poleceń służbowych, czy zatajał informacje dot. pracy Ośrodka przed przełożonymi. Wręcz przeciwnie, przesłuchani w sprawie świadkowie potwierdzili, że powód był sumiennym pracownikiem, dobrym merytorycznie. Dobrze się z nim pracowało. Żaden z pracowników nie skarżył się na powoda, jako przełożonego. Jego praca nie powodowała dezorganizacji.

Dodatkowo także pracodawca nie udowodnił w żaden sposób podstaw z art. 52 § 2 k.p.

Jednocześnie jednak Sąd podkreśla, że w istocie powód J. S. nie poinformował Dyrektora ośrodka o zdarzeniu z dnia 31 października 2017 roku, kiedy to pracownicy ośrodka znalazły zwłoki w miejscu zamieszkania jednej z podopiecznych ośrodka. J. S., który zajmował wówczas stanowisko kierownika Filii nr 2, nie widział potrzeby zawiadomienia o powyższym Dyrektora placówki. Uznał, że nie ma powodu dla którego miałby angażować przełożonego w tę sytuację. Do tej pory w ośrodku nie doszło do takiej sytuacji, nigdy wcześniej pracownicy nie musieli zastanawiać się, jak należy postąpić w przypadku znalezienia zwłok. Mając na uwadze wyjątkowość przedmiotowej sytuacji Sąd jest zdania, że powód powinien poinformować o zajściu swojego przełożonego. Jednocześnie jednak Sąd podkreśla, że nie poinformowanie o tym nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pracodawca nie wskazał na żaden konkretny przepis podstawowego obowiązku pracowniczego, który powód by złamał i to w sposób ciężki. Tym bardziej, że upłynął termin z art. 52 § 2 k.p. Wystarczającym byłoby zwrócenie powodowi uwagi i uczulenie go na przyszłość na procedurę w takich sytuacjach. Procedurę, która została formalnie przyjęta już po ww. zdarzeniu. Absolutnie jednak nie było to wystarczające, aby rozwiązać umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym.

Jako ostatnią przyczynę dyscyplinarnego zwolnienia powoda pracodawca podał utratę zaufania do pracownika z przyczyn podanych w oświadczeniu, jak również z powodu braku należytego zaangażowania pracownika w pracę, odpowiedniego do zajmowanego stanowiska kierowniczego.

W doktrynie przeważa pogląd, że utrata zaufania może co najwyżej uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, a nie zwolnienie dyscyplinarne. Utrata zaufania jest kategorią bardzo pojemną, mogąca obejmować zróżnicowane stany faktyczne, a zarazem stwarzającą ryzyko nadużyć. W uzasadnieniu wyroku z dnia 4 lutego 2011 roku Sąd Najwyższy stwierdził, że w dużym uproszczeniu zaufanie jest to stan wyrażający się przekonaniem o możliwości polegania na kimś, czyli inaczej stan poczucia pewności. Utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Wynika z tego, że nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały (zob. wyrok SN z 23 grudnia 2004 roku, sygn. akt III PK 68/04). Na utratę zaufania wpływa zazwyczaj wiele zdarzeń. Wobec powyższego Sąd wyjaśnia, że utrata zaufania nie może uzasadniać rozwiązania dyscyplinarnego, a co najwyżej wypowiedzenie umowy o pracę. Niemożliwe byłoby bowiem określenie takiej przyczyny, jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych - w szczególności z uwagi na miesięczne ograniczenie czasowe w przypadku rozwiązań dyscyplinarnych.

Mając powyższe na uwadze, należało uznać wręczone powodowi rozwiązanie umowy o pracę za niezgodne z prawem i nieuzasadnione. Należy bowiem jeszcze raz podkreślić, że 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.

Wobec powyższego uznania, że doszło do niezgodnego z prawem i nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, Sąd przejdzie do zbadania zasadności wręczonego w dniu 29 grudnia 2017 roku powodowi

J. S. wypowiedzenia warunków pracy i płacy w zakresie stanowiska i wynagrodzenia zasadniczego z okresem wypowiedzenia do dnia 31 marca 2018 roku.

Zgodnie z art. 42 § 2 k.p. wypowiedzenie wynikających z umowy warunków pracy i płacy jest skuteczne, jeżeli pracodawca na piśmie zaproponuje pracownikowi nowe warunki. Jeżeli pracownik odmówi przyjęcia nowych warunków, umowa o pracę rozwiąże się z upływem okresu wypowiedzenia (art. 42 § 3 k.p.).

Należy przyjąć, że wypowiedzenie zmieniające jest dokonywane przez pracodawcę zmierzającego do pogorszenia statusu prawnego pracownika, ale bez rozwiązywania istniejącego stosunku pracy. Wypowiedzenie to zmierza do modyfikacji warunków pracy na mniej korzystne niż dotychczasowe. Z tego względu pracodawca musi dopełnić szeregu warunków formalnych wynikających z przepisów prawa pracy, zaś jego czynność może zostać poddana kontroli sądowej.

Wypowiedzenie warunków pracy i płacy jest jednostronną czynnością prawną dokonywaną przez pracodawcę, której głównym celem jest zmiana treści stosunku pracy, natomiast celem ewentualnym jest rozwiązanie stosunku pracy.

Na podstawie art. 42 § 1 k.p. do wypowiedzenia warunków pracy i płacy stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące wypowiedzenia umowy o pracę. Ustanowiona w tym przepisie klauzula odpowiedniego stosowania przepisów o definitywnym wypowiedzeniu umowy o pracę przewiduje, że do wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy należy odpowiednio stosować wszystkie ustawowe regulacje dotyczące wypowiedzenia umowy o pracę z uwzględnieniem różnic konstrukcyjnych tych dwóch instytucji prawnych. Różnice te wynikają przede wszystkim z celu wypowiedzenia zmieniającego wyrażającego się w przekształceniu stosunku pracy z upływem okresu wypowiedzenia, a ewentualnie, gdy pracownik nie przyjmie nowych warunków, rozwiązaniu umowy o pracę.

Art. 42 § 1 k.p. przewiduje konieczność dokonania wypowiedzenia zmieniającego, jeżeli zmianie podlegają warunki pracy i płacy wynikające z umowy o pracę. Chodzi tu o te warunki, które każda umowa o pracę musi zawierać.

Zgodnie z art. 29 § 1 k.p. w umowie o pracę muszą być określone następujące warunki pracy i płacy:

- 1) rodzaj pracy,
- 2) miejsce jej wykonywania,
- 3) wynagrodzenie za pracę,
- 4) wymiar czasu pracy,
- 5) termin rozpoczęcia pracy.

Strona pozwana, dokonując zmiany stanowiska oraz wynagrodzenia zasadniczego powoda, miała obowiązek dokonania wypowiedzenia zmieniającego, co bezspornie miało miejsce. Rozpoznając niniejszą sprawę Sąd natomiast badał, czy wypowiedzenie złożone powodowi jest zgodne z prawem, czyli czy spełnione zostały wymogi formalne wynikające z przepisów prawa pracy, a po wtóre, czy jest ono uzasadnione. Sąd uwzględnia bowiem odwołanie pracownika jedynie wówczas, gdy wypowiedzenie jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umowy o pracę stosowanych do wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

Wymogi formalne właściwe tylko dla wypowiedzenia zmieniającego określone zostały w przepisie art. 42 § 2 i 3 k.p. Są to:

1. zaproponowanie pracownikowi na piśmie nowych warunków pracy lub płacy,
2. pouczenie pracownika w kwestii terminu złożenia przez niego oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków, skutku nie złożenia takiego oświadczenia oraz skutku odmowy przyjęcia nowych warunków.

Dla określenia pozostałych warunków formalnych wypowiedzenia zmieniającego należy stosować przepis art. 30 § 3, 4 i 5 k.p., określający formę oraz treść wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Powinno ono zatem:

1. mieć formę pisemną,
2. wskazywać przyczynę wypowiedzenia:
 - konkretną,
 - prawdziwą,
 - rzeczywistą.

Wymóg „konkretności” definitywnego wypowiedzenia umowy o pracę był wielokrotnie analizowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Stanowisko judykatury w tym względzie można odnosić również do wypowiedzenia zmieniającego. I tak stwierdza się, iż "naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź, gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika" (wyrok SN z dnia 10 maja 2000 roku, I PKN 641/99, OSNAP 01.20.618).

Podkreślano, że "konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę" (wyrok SN z dnia 2 września 1998 roku, I PKN 271/98, OSNAP 99.18.577). Dlatego też "wskazanie w wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, jako jego przyczyny negatywnej oceny pracy, z powołaniem się na znane pracownikowi wyniki kontroli, nie narusza art. 30 § 4 k.p." (wyrok SN z dnia 13 maja 1998 roku, I PKN 105/98, OSNAP 99.10.335).

Należy zatem stwierdzić, że przyczyna wypowiedzenia, również zmieniającego warunki pracy i płacy, powinna być sformułowana na tyle konkretnie, aby:

- była zrozumiała i komunikatywna dla pracownika – możliwie bez odwoływania się do innych okoliczności zachodzących w trakcie realizacji umowy o pracę, ale wyjątkowo, z uwzględnieniem tych okoliczności, o ile ich związek z przyczyną podaną w wypowiedzeniu jest czytelny dla pracownika,
- umożliwiała sądową kontrolę poprawności formalnej i zasadności wypowiedzenia w granicach stwierżeń podanych w wypowiedzeniu.

Wymóg „prawdziwości” przyczyny wypowiedzenia to stwierdzenie, że okoliczność podana w wypowiedzeniu faktycznie miała miejsce. Pewne wątpliwości może nasuwać kryterium „rzeczywistości” podanej przyczyny wypowiedzenia. Zdaniem Sądu chodzi o to, by prawdziwa (istniejąca) okoliczność podana w wypowiedzeniu była jednocześnie przyczyną rzeczywistą, czyli tą okolicznością, która w danej sytuacji skłoniła pracodawcę do zmiany dotychczasowych warunków pracy, bądź płacy określonych w umowie. Rzecz w tym, by pracodawca nie ukrywał rzeczywistej przyczyny zmiany tych warunków, przytaczając jakąś inną, faktycznie występującą okoliczność, pozbawioną jednak znaczenia dla jego konkretnej decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę.

W piśmie wypowiadającym powodowi J. S. warunki pracy i płacy pozwany podał następujące przyczyny:

- 1) nienależyte wykonywanie kontroli wewnętrznej nad pracownikami Filii nr 2 skutkującym brakiem przestrzegania porządku i dyscypliny pracy przez pracowników i powodującym obniżoną efektywność pracy działu. Jednocześnie wskazał, że zostały odnotowane przypadki wychodzenia przez pracowników Filii nr 2 z pracy, bez stosownej adnotacji w zeszycie wyjść;

- 2) nienależytą organizację pracy Filii nr 2, skutkującą brakiem zapewnienia odpowiedniego przepływu informacji pomiędzy powodem oraz jego podwładnymi, a Dyrektorem Ośrodka Pomocy (...) D. P. (...) W.;
- 3) zatajenie przed przełożonymi informacji mogących mieć wpływ na pracę Ośrodka i dobro zakładu pracy, poprzez brak niezwłocznego poinformowania przełożonego o sytuacji jaka miała miejsce w dniu 31 października 2017 roku w domu O. S., pomimo pełnej wiedzy powoda o powstałym w związku z wykonywaną pracą socjalną sporze pomiędzy podległym pracownikiem socjalnym a funkcjonariuszem Policji;
- 4) brak inicjatywy w podejmowaniu działań mających usprawnić pracę kierowanej przez powoda Filii;
- 5) utrata zaufania z powyższych przyczyn, jak również z powodu braku należytego zaangażowania pracownika w pracę, odpowiedniego do zajmowanego wysokiego stanowiska kierowniczego.

Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 1 kwietnia 2018 roku pracodawca zaproponował nowe stanowisko pracy - Kierownika Zespołu Pomocy Środowiskowej oraz nowe wynagrodzenie zasadnicze za pracę w wysokości 5.040,00 zł brutto.

Powód stał na stanowisku, że wskazane przyczyny wypowiedzenia zmieniającego były nierzeczywiste, a prawdziwą przyczyną wypowiedzenia zmieniającego była chęć ukarania go za przeciwstawienie się działaniom dyskryminującym i mobbingowym pozwanego wobec pracowników. Powód zgłosił także zarzut braku konsultacji związkowej.

Odnośnie zarzutu braku konsultacji związkowej Sąd wyjaśnia, że zgodnie z art. 38 § 1 k.p. o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Przepis ma zastosowanie także w przypadku wypowiedzenia zmieniającego.

W celu uzyskania informacji o członkach zakładowej organizacji związkowej i pracownikach, których praw broni ta organizacja, pracodawca jest obowiązany zwrócić się do zakładowej organizacji związkowej o informację w tym zakresie. Pracodawca ma obowiązek współdziałania z organizacją związkową, która podjęła się reprezentacji pracownika na jego wniosek, jeżeli o tym wiedział, chyba że wykaże, iż ochrona dotyczyła tylko innej, konkretnej sprawy (wyrok Sądu Najwyższego z 21 listopada 2006 roku, II PK 51/06). Jeżeli natomiast pracownik niezrzeszony w związku zawodowym nie wskaże zakładowej organizacji związkowej albo wskazana organizacja związkowa nie wyrazi zgody na obronę praw pracownika, pracodawca jest zwolniony z obowiązku konsultacji ze związkami zawodowymi zamiaru wypowiedzenia mu umowy o pracę. Zgodnie z zasadą tzw. negatywnej wolności związkowej pracodawca nawet nie powinien zwracać się do związku zawodowego, jeżeli zamierza zwolnić pracownika niereprezentowanego przez związek.

W przedmiotowej sprawie w dniu 7 grudnia 2017 roku Dyrektor pozwanego zwrócił się do organizacji związkowej z zapytaniem, czy m.in. J. S. i I. U. korzystają z obrony zakładowej organizacji związkowej. Pismem z dnia 12 grudnia 2017 roku organizacja związkowa udzieliła odpowiedzi zbiorczej, w której nie wymieniła powodów, jako osoby korzystające z obrony Związków Zawodowych.

Zatem na moment wręczenia powodom wypowiedzenia zmieniającego, nie byli oni zrzeszeni w żadnej organizacji związkowej. Wobec czego pracodawca nie był obowiązany do konsultacji ze związkiem zawodowym zamiaru wręczenia powodom wypowiedzenia zmieniającego.

Przechodząc do analizy zasadności przyczyn wypowiedzenia zmieniającego wyjaśnienia wymaga, że przyczyny nie można uznać za prawdziwą, jeżeli z okoliczności konkretnej sprawy wynika, że została ona wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę wyłącznie po to, aby ukryć przyczynę rzeczywistą, której pracodawca nie mógł formalnie powołać ze względu na związane z tym ryzyko uznania jej bezzasadności w toku ewentualnego sporu sądowego z pracownikiem kwestionującym prawdziwość, zasadność lub zgodność z prawem ujawnionych mu przyczyn rozwiązania stosunku pracy (wyrok SN z 4 marca 2015 roku, sygn. akt I PK 183/14).

Po przeprowadzeniu postępowania dowodowego Sąd zgodził się z twierdzeniami powoda J. S. odnośnie nieprawdziwości przyczyn wypowiedzenia zmieniającego. Z dokonanych w sprawie ustaleń jasno wynika, że od pewnego czasu powód zaangażował się w rozwiązanie konfliktu z Dyrektorem ośrodka. Powód brał udział w spotkaniach, sporządzał projekty, pisma i skargi na Dyrektora ośrodka. Zależało mu na poprawie sytuacji pracowników placówki. W ośrodku bowiem wielu pracowników odeszło z pracy, przenieśli się do innych OPSów. Na początku stycznia 2018 roku powód wstąpił do związków zawodowych, by jeszcze bardziej zaangażować się w rozwiązanie trudnej sytuacji w ośrodku. Zdaniem Sądu w przypadku powoda J. S. prawdziwą przyczyną wypowiedzenia zmieniającego była retorsja za przeciwstawienie się go działaniom Dyrektora wobec pracowników. Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, że powód był osobą zaangażowaną w pracę na zajmowanym stanowisku. Zajmując stanowisko Kierownika Filii nr 2 powód był osobą i pracownikiem cenionym i lubianym. Świadkowie zeznali, że dobrze im się z powodem pracowało, do jego pracy nie było żadnych zastrzeżeń. Nikt nie słyszał, aby były na niego jakiegokolwiek skargi.

W treści wypowiedzenia zmieniającego powodowi zarzucono nienależyte wykonywanie kontroli wewnętrznej nad pracownikami Filii nr 2 skutkującym brakiem przestrzegania porządku i dyscypliny pracy przez pracowników i powodującym obniżoną efektywność pracy działu. Pozwany wskazał, że zostały odnotowane przypadki wychodzenia przez pracowników Filii nr 2 z pracy, bez stosownej adnotacji w zeszycie wyjść.

Powyższa przyczyna okazała się być nie tylko nieuzasadniona, ale także nieprawdziwa. Na tę okoliczność strona powodowa przedstawiła wydruk z zeszytu wyjść (k. 13), z którego jasno wynika, że opuszczenie miejsca pracy było każdorazowo odnotowywane przez pracowników w zeszycie wyjść. Strona pozwana nie odniosła się do przedstawionych przez powoda dowodów, nie przedstawiła także żadnych innych dowodów mogących podważyć wiarygodność złożonych wydruków. Przeprowadzone postępowanie nie potwierdziło, aby powód sprawował nienależyte wykonywanie kontroli wewnętrznej nad pracownikami Filii nr 2, ani aby pracownicy Filii nie przestrzegali porządku i dyscypliny pracy. Żaden z przesłuchanych w sprawie świadków nie potwierdził także, aby powyższe skutkowało obniżoną efektywnością pracy działu. Strona pozwana nie zdołała wykazać prawdziwości powyższej przyczyny.

W dalszej części wypowiedzenia podano nienależytą organizację pracy Filii nr 2, skutkującą brakiem zapewnienia odpowiedniego przepływu informacji pomiędzy powodem oraz jego podwładnymi, a Dyrektorem Ośrodka Pomocy (...) D. P. (...) W..

Zdaniem Sądu powyższa przyczyna nie uzasadniała wręczenia powodowi wypowiedzenia zmieniającego. Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że realizacja zadań Filii nr 2 przebiegała prawidłowo, a pozwany nie zgłaszał zastrzeżeń do pracy placówki, wręcz przeciwnie, pozwany wskazywał na prawidłowe rozstrzygnięcia postępowań administracyjnych w Filii. Jednocześnie jednak Sąd podkreśla, że pozwany nie wyjaśnił jakie konkretnie informacje miał na myśli. Z całokształtu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego można jednak wnioskować, że powyższa przyczyna jest powiązana z kolejną, w której zarzucono powodowi zatajenie przed przełożonymi informacji mogących mieć wpływ na pracę Ośrodka i dobro zakładu pracy, poprzez brak niezwłocznego poinformowania przełożonego o sytuacji jaka miała miejsce w dniu 31 października 2017 roku w domu O. S., pomimo pełnej wiedzy powoda o powstałym w związku z wykonywaną pracą socjalną sporze pomiędzy podległym pracownikiem socjalnym a funkcjonariuszem Policji.

Przede wszystkim jednak podkreślić należy, że powód nie był obecny na miejscu zdarzenia w dniu 31 października 2017 roku. O ujawnieniu zwłok dowiedział się z rozmowy telefonicznej z jedną z pracownic. Powód wyjaśniał, że nie widział potrzeby zawiadamiania Dyrektora placówki o zajściu, bowiem wydawało mu się oczywiste, że skoro na miejscu jest Policja, to (...) nie ma obowiązku zabezpieczania zwłok. Taką też informację przekazał telefonicznie swojej pracownicy. Udzielając taką odpowiedź uznał sprawę za załatwioną. Strona pozwana nie udowodniła zaś, że dodatkowo powód miał „pełną wiedzę o powstałym w związku z wykonywaną pracą socjalną sporze pomiędzy podległym pracownikiem socjalnym a funkcjonariuszem Policji”. Należy także zwrócić uwagę, że nigdy wcześniej nie było podobnej sytuacji

i dopiero po zdarzeniu z dnia 31 października 2017 roku wprowadzono w (...) wytyczne dotyczące postępowania w podobnej sytuacji.

Wobec wyjątkowości zdarzenia i ówczesnym braku obowiązujących w ośrodku procedur Sąd podkreśla, że zastosowanie wobec wieloletniego pracownika kary w postaci wręczenia wypowiedzenia zmieniającego jest zbyt daleko idące. Tym bardziej, że Dyrektor placówki została o wszystkim poinformowana po kilku dniach od zdarzenia. A zaniechanie jej niezwłocznego poinformowania nie skutkowało żadnymi negatywnymi konsekwencjami dla pracodawcy. Poza tym pracodawca nie nałożył na powoda żadnej kary porządkowej.

Kolejną przyczyną wypowiedzenia zmieniającego był brak inicjatywy w podejmowaniu działań mających usprawnić pracę kierowanej przez powoda Filii.

Do powyższej przyczyny ciężko jest się odnieść. Dla uzasadnienia prawdziwości powyższej przyczyny pozwany nie przedstawił żadnych dowodów. Także przesłuchani w sprawie świadkowie nie byli pytani na okoliczności związane z jej zasadnością. Wskazana przyczyna okazała się być nie tylko nieprawdziwa, ale i niezasadna.

Jako ostatnią przyczynę pozwany podał utratę zaufania z powyższych przyczyn, jak również z powodu braku należytego zaangażowania pracownika w pracę, odpowiedniego do zajmowanego wysokiego stanowiska kierowniczego. Jak już wcześniej wskazano, utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalniej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały.

W toku postępowania powód podnosił, że nieznanne są mu jakiegokolwiek podstawy do przyjęcia, że jego zachowanie mogło osłabić zaufanie pracodawcy. Strona pozwana nie zdołała natomiast wykazać, aby było inaczej. Zdaniem Sądu przyczyny, na które powoływała się w wypowiedzeniu zmieniającym strona pozwana, nie uzasadniały utraty zaufania do wieloletniego pracownika. Na uwagę zasługuje także fakt, że pozwany, ani ustnie, ani pisemnie, nigdy nie informował powoda o jakichkolwiek uchybieniach w pracy, które mogłyby zagrozić interesom pracodawcy. Nie bez znaczenia pozostaje także konflikt, istniejący pomiędzy pracownikami, a Dyrektorem placówki, w którego rozwiązanie powód aktywnie się zaangażował. Podkreślenia wymaga także, że utrata zaufania nie jest typową przyczyną, uzasadniającą wypowiedzenie zmieniające. Dotyczy bowiem sytuacji, kiedy pracodawca nie wyobraża sobie dalszej współpracy z danym pracownikiem, właśnie z powodu utraty zaufania. Nie wydaje się możliwe, aby pracodawca - który utracił zaufanie do jakiegoś pracownika - chciał, aby taki pracownik nadal pracował na innym stanowisku kierowniczym. Utrata zaufania uzasadnia raczej definitywne wypowiedzenie umowy o pracę, a nie wypowiedzenie zmieniające.

Z powyższego wynika, że wręczone powodowi wypowiedzenie zmieniające było wadliwe pod względem prawnym, gdyż zawierało uzasadnienie nieprawdziwe i nierzeczywiste. Tym samym powództwo okazało się usprawiedliwione co do zasady.

W związku z zaistniałą sytuacją faktyczno-prawną, ostatecznie na rozprawie w dniu 10 grudnia 2018 roku pełnomocnik powodów wniósł w imieniu powoda J. S.: o uznanie dokonanego rozwiązania za bezzasadne, przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia w kwocie 18.000 zł brutto, zaś w zakresie wypowiedzenia zmieniającego o przywrócenie powoda na poprzednich warunkach pracy i płacy i zasądzenie 3.000 zł brutto.

Według art. 56 § 1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie, przysługują alternatywne roszczenia o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie. W przypadku przywrócenia pracownika do pracy zgodnie z art. 57 § 1 k.p. przysługuje mu wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc.

W przypadku, gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego przysługuje wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy (§ 2).

W niniejszej sprawie dowiedzione zostało, że powód w momencie zwolnienia dyscyplinarnego podlegał szczególnej ochronie, a mianowicie nie mógł zostać rozwiązany z nim stosunek pracy bez zgody organizacji związkowej. Pozwany pracodawca miał o tym fakcie również świadomość. Powód domagał się przywrócenia do pracy oraz zasądzenia kwoty 18.000,00 zł (za 3 miesiące po 6.000,00 zł) tytułem wynagrodzenia za czas pozostawienia bez pracy.

Dodatkowo zgodnie z art. 45 §1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie zmieniające jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. W przedmiotowej sprawie powód domagał się przywrócenia poprzednich warunków pracy i płacy i zasądzenia 3.000,00 zł (1.000,00 zł wobec obniżenia o tyle wynagrodzenia razy 3 miesiące).

Konsekwencją powyższego było orzeczenie na podstawie ww. przepisów o przywróceniu powoda J. S. do pracy w Ośrodku Pomocy (...) D. P. (...) W. w W. na warunkach pracy i płacy obowiązujących przed wręczeniem J. S. wypowiedzenia warunków pracy i płacy z daty 28 grudnia 2017 roku.

Ponadto Sąd zasądził od Ośrodka Pomocy (...) D. P. (...) W. w W. na rzecz J. S. następujące kwoty:

- 1.000 zł – gdyż na podstawie art. 47 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. przysługuje kwota za 1 okres, gdy wypowiedzenie zmieniające (jak w niniejszej sprawie) jest trzymiesięczne, zaś powód na ten moment wypowiedzenia nie był jeszcze objęty szczególną ochroną – tytułem wynagrodzenia oraz
- 18.000 zł – na podstawie art. 57 k.p. – tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy przez 3 miesiące (zgodnie z żądaniem powództwa). W tym ostatnim zakresie Sąd był bowiem związany żądaniem pozwu i nie mógł orzec ponad jego żądanie.

Wypłata powyższych kwot, na podstawie ww. przepisów, została uzależniona od podjęcia przez J. S. pracy w Ośrodku Pomocy (...) D. P. (...) W. w W. w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia się punktu 1 niniejszego orzeczenia. W pozostałej części, w jakiej powództwo powoda J. S. nie zostało uwzględnione, zostało ono oddalone.

Przechodząc do roszczenia powódki I. U. o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy, wskazać należy, że w piśmie wypowiadającym warunki pracy i płacy pozwany podał następujące przyczyny:

- 1) niskie zaangażowanie w pracę na stanowisku kierowniczym, przejawiające się brakiem inicjatywy w podejmowaniu działań zmierzających do rozeznania potrzeb w zakresie pomocy społecznej oraz usprawnienia pracy podległego zespołu;
- 2) nienależyty monitoring pracy socjalnej podległych pracowników;
- 3) zatajenie przed przełożonymi informacji mogących mieć wpływ na pracę Ośrodka i dobro zakładu pracy – poprzez brak niezwłocznego poinformowania Dyrekcji Ośrodka o sytuacji jaka miała miejsce w dniu 31 października 2017 roku w domu O. S., pomimo pełnej wiedzy pracownika o powstałym w związku z wykonywaną pracą socjalną sporze pomiędzy podległym pracownikiem socjalnym a funkcjonariuszem Policji;
- 4) utrata zaufania z powyższych przyczyn, jak również z powodu braku należytego zaangażowania pracownika w pracę, odpowiedniego do zajmowanego wysokiego stanowiska kierowniczego.

Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 1 kwietnia 2018 roku pracodawca zaproponował nowe stanowisko pracy, jako Starszy specjalista pracy socjalnej, nowe wynagrodzenie zasadnicze za pracę w wysokości 3.970,00 zł brutto, dodatek dla pracownika socjalnego w wysokości 250,00 zł brutto oraz ekwiwalent za używanie odzieży oraz dofinansowanie do biletu miesięcznego zgodnie z zarządzeniami Dyrektora (...).

Powódka I. U. stała na stanowisku, że wskazane przyczyny wypowiedzenia zmieniającego były nierzeczywiste, a prawdziwą przyczyną wypowiedzenia zmieniającego było niezadowolenie Dyrektora pozwanego z zaangażowania powódki i innych pracowników w postępowanie wyjaśniające w sp. podnoszonych działań dyskryminujących i mobbingowych, a także chęć wywarcia presji w celu przejścia powódki na emeryturę. Powódka zgłosiła także zarzut braku konsultacji związkowej.

Odnosnie zarzutu braku konsultacji związkowej Sąd wypowiedział się już powyżej, wyjaśniając że pracodawca sprostął ciężącemu na nim obowiązki.

Przechodząc do zasadności przyczyn wypowiedzenia Sąd podnosi, że przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe potwierdziło, że wskazane w nim przyczyny były nieprawdziwe i nierzeczywiste.

Przesłuchani w sprawie świadkowie potwierdzili, że powódka była osobą zaangażowaną w pracę na zajmowanym stanowisku. Aktywnie uczestniczyła w pracach zespołu nad przygotowaniem nowego modelu rozdzielania pracy socjalnej od postępowań administracyjnych. Wprowadzony model funkcjonuje do chwili obecnej. Pozwany nigdy nie dokonywał kontroli pracy zespołu pod względem merytorycznym, a bieżącą kontrolę sprawował kierownik Filii nr 2 J. S., który nigdy nie zgłaszał zastrzeżeń do realizowanych zadań. W okresie 25 letniego zatrudnienia w ośrodku, powódka I. U. nigdy nie otrzymała negatywnej oceny od przełożonych. Wobec czego powódce nie można była zarzucić niskiego zaangażowania w pracę na stanowisku kierowniczym, które miałyby przejawiać się brakiem inicjatywy w podejmowaniu działań zmierzających do rozeznania potrzeb w zakresie pomocy społecznej oraz usprawnienia pracy podległego zespołu.

Postępowanie sądowe nie wykazało także, aby powódka sprawowała nienależyty monitoring pracy socjalnej podległych pracowników. Do powyższej przyczyny ciężko jest się odnieść. Dla uzasadnienia prawdziwości powyższej przyczyny pozwany nie przedstawił żadnych dowodów. Także przesłuchani w sprawie świadkowie nie byli przesłuchiwanymi na okoliczności związane z jej zasadnością. Wskazana przyczyna okazała się być nie tylko nieprawdziwa, ale i niezasadna.

Kolejna przyczyna, tj. zatajenie przed przełożonymi informacji mogących mieć wpływ na pracę Ośrodka i dobro zakładu pracy – poprzez brak niezwłocznego poinformowania Dyrekcji Ośrodka o sytuacji jaka miała miejsce w dniu 31 października 2017 roku w domu O. S., pomimo pełnej wiedzy pracownika o powstałym w związku z wykonywaną pracą socjalną sporze pomiędzy podległym pracownikiem socjalnym a funkcjonariuszem Policji, również nie uzasadniała wręczenia powódce wypowiedzenia zmieniającego.

W sprawie bezsporne pozostawało, że powódka nie była przełożoną pracownic, które w dniu 31 października 2017 roku znalazły zwłoki w miejscu zamieszkania jednej z podopiecznych. Jedynie przez przypadek została zaangażowana w całą sprawę, ponieważ tylko do niej jedna z tych pracownic posiadała prywatny numer telefonu. Jednocześnie jednak podkreślić należy, że rola powódki skończyła się wraz z poinformowaniem o śmierci kierownika Filii nr 2 – J. S., który wyjaśnił pracownikom jak mają zachować się w takiej nietypowej sytuacji. Pozwany zarzucał powódce, że nie poinformowała Dyrekcji Ośrodka o powstałym sporze pomiędzy podległym pracownikiem a funkcjonariuszem Policji. Tymczasem strona pozwana nie udowodniła, że dodatkowo powódka miała „pełną wiedzę o powstałym w związku z wykonywaną pracą socjalną sporze pomiędzy podległym pracownikiem socjalnym a funkcjonariuszem Policji”. Tym bardziej, że jak już wcześniej wskazano, pracownicy nie byli podległe powódce, a innemu kierownikowi. Poza tym sprawa została zakończona przez kierownika Filii nr 2, który wyjaśnił, że (...) nie ma obowiązku przeprowadzenia czynności z zabezpieczeniem zwłok, a jedynie zajmie się organizacją pochówku podopiecznego. Jednocześnie jednak Sąd zwraca uwagę, że do zajścia doszło w dniu 31 października 2017 roku (we wtorek), a pozwany uzyskał o nim wiedzę w dniu 9 listopada 2017 roku (następny czwartek), zatem po ok. tygodniu. Nie można uznać, aby było to nadmierne opóźnienie w nabyciu wiedzy na temat zgonu.

Zdaniem Sądu, nawet gdyby uznać, że powódka powinna poinformować Dyrektora placówki o powstałym sporze, to naruszenie tego obowiązku uzasadniałoby co najwyżej nałożenie na powódkę kary porządkowej. Takiej sytuacji w przedmiotowej sprawie nie było, po złożeniu przez powódkę wyjaśnień pozwany nie zastosował wobec niej żadnej kary.

Jako ostatnią przyczynę pozwany podał utratę zaufania z powyższych przyczyn, jak również z powodu braku należytego zaangażowania pracownika w pracę, odpowiedniego do zajmowanego wysokiego stanowiska kierowniczego. Kwestię zasadności tak sformułowanej przyczyny wypowiedzenia zmieniającego Sąd wyjaśnił już przy okazji omawiania zasadności wręczonego powodowi J. S. wypowiedzenia zmieniającego. Powyżej przytoczona argumentacja będzie miała zastosowanie także do powódki I. U.. Pracodawca nie zdołał wykazać, aby zachowanie powódki mogło osłabić zaufanie pracodawcy do niej. W szczególności nie można stwierdzić, aby powyżej powołane przyczyny uzasadniały wypowiedzenie zmieniające. Powódka była doświadczonym, kilkudziesięcioletnim pracownikiem. Nigdy nie było w stosunku do jej pracy żadnych zastrzeżeń. Wręcz przeciwnie, przełożeni byli z niej bardzo zadowoleni. Dopiero po przyjsciu do pracy nowego Dyrektora – Z. G. (sierpień 2016 roku) zmieniła się sytuacja w ośrodku. Nowa Dyrektorka wprowadzała nowe zasady. Także powódka była wielokrotnie pytana kiedy zamierza przejść na emeryturę.

Z powyższego wynika, że wręczone powódce wypowiedzenie zmieniające było wadliwe pod względem prawnym, gdyż zawierało uzasadnienie nieprawdziwe i nierzeczywiste. Tym samym powództwo okazało się usprawiedliwione co do zasady.

W związku z zaistniałą sytuacją faktyczno-prawną, ostatecznie na rozprawie w dniu 10 grudnia 2018 roku pełnomocnik powodów wniósł w imieniu powódki I. U.: o przywrócenie powódki na poprzednie warunki pracy i płacy oraz zasądzenie wynagrodzenia w wysokości 8.800 zł tytułem różnicy wynagrodzenia po zmianie warunków pracy i płacy, gdyż różnica w wypłacanym powódce wynagrodzeniu wynosi 1.100 zł miesięcznie i dotyczy okresu 8 miesięcy.

Konsekwencją powyższego było orzeczenie na podstawie ww. przepisów o przywróceniu I. U. poprzednich warunków pracy i płacy w Ośrodku Pomocy (...) D. P. (...) W. w W..

Ponadto Sąd zasądził od Ośrodka Pomocy (...) D. P. (...) W. w W. na rzecz I. U. kwotę 1.100 zł tytułem wynagrodzenia. Na podstawie art. 47 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. przysługuje bowiem kwota za 1 okres, gdy wypowiedzenie zmieniające (jak w niniejszej sprawie) jest trzymiesięczne. Wypłata tej kwoty, na podstawie ww. przepisów, została uzależniona od podjęcia przez I. U. pracy w Ośrodku Pomocy (...) D. P. (...) W. w W. na poprzednich warunkach w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia się punktu 2 niniejszego orzeczenia. W pozostałej części, w jakiej powództwo I. U. nie zostało uwzględnione, zostało ono oddalone.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., art. 100 zdanie drugie k.p.c. oraz rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 roku, poz. 1800).

Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda J. S. kwotę 860,00 zł, na którą składała się kwota 180,00 zł tytułem roszczenia zgłoszonego w pierwszej sprawie VI P 19/18 o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy, kwota 180,00 zł tytułem roszczenia zgłoszonego w drugiej sprawie VI P 175/18 o przywrócenie do pracy w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia – tj. na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 ww. rozporządzenia – oraz kwota 500,00 zł uiszczona przez powoda tytułem opłaty od pozwu w sprawie dot. dyscyplinarnego zwolnienia (k. 46 akt VI P 175/18).

Natomiast na rzecz powódki Sąd zasądził od pozwanego kwotę 180,00 zł tytułem uwzględnionego roszczenia o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 ww. rozporządzenia, gdyż powódka wygrała proces co do zasady.

Z uwagi na powyższe, Sąd orzekł jak w sentencji.