

Sygn. akt V P 10/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 stycznia 2016 r.

Sąd Rejonowy w Słupsku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marzena Hop

Ławnicy: Bogusława Wąsowicz, Tadeusz Kulmatycki

Protokolant: Anna Lewicka

po rozpoznaniu w dniu 21 stycznia 2016r. w Słupsku

sprawy z powództwa **A. P. (1)**

przeciwko: **Urzędowi Miejskiemu w S.**

o przywrócenie do pracy

1. przywraca powoda A. P. (1) do pracy w pozwanym Urzędzie Miejskim w S. na poprzednich warunkach,
2. zasądza od pozwanego Urzędu Miasta w S. na rzecz powoda A. P. (1) kwotę 1.785 zł (jeden tysiąc siedemset osiemdziesiąt pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt V P 10/15

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 16 stycznia 2015 r. **powód A. P. (1)** domagał się od pozwanego Urzędu Miejskiego w S. przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenia kosztów postępowania.

Powód wskazał, że w dniu 05 stycznia 2014 roku działający z upoważnienia Prezydenta Miasta S., A. K. złożył mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę (zawartej na czas nieokreślony) bez wypowiedzenia, wobec ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego na: naruszeniu przez powoda w dniu 30 września 2014 godności osobistej podległego mu pracownika H. S., noszącego znamiona mobbingu; rażąco nieprawidłowym kształtowaniu właściwych relacji interpersonalnych w kierowanym wydziale, a także nieprawidłowej realizacji zadań przez kierowaną jednostkę.

Nadto, powód podniósł, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało dokonane bez wymaganej prawem zgody zakładowej organizacji związkowej oraz oparte na nierzeczywistych i nieuzasadnionych przyczynach. Podał, że pracodawca poprzestał na zawiadomieniu organizacji związkowej o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie z nim umowy o pracę w trybie natychmiastowym, lecz wymaganej przepisami zgody nie uzyskał.

Argumentował, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało złożone przez pracodawcę po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiedzy o okolicznościach, które wskazane zostały jako podstawy rozwiązania umowy.

Powód podał nadto, że jednorazowe zdarzenie opisane przez pracodawcę nie może zostać uznane za przejaw mobbingu.

W odpowiedzi na pozew **pozwany Urząd Miasta S.** – reprezentowany przez radcę prawnego - wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na rzecz strony pozwanej od powoda kosztów postępowania według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa prawnego.

Argumentując, pozwany wskazał, że powód dopuścił się nagannych zachowań wobec podległych mu pracowników, w szczególności dotyczyło to H. S., G. G.. Podał, że powód, jako D. Wydziału stosował zachowania noszące cechu mobbingu wobec H. S.. Wskazał przy tym, że zgłoszona sprawa mobbingu w Urzędzie Miejskim w S. jest pierwszą sprawą na potrzeby której Prezydent Miasta S. powołał Zespół do przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego. Podał również, że ww. Zespół zakończył postępowanie wyjaśniające w dniu 11 grudnia 2014 roku, doręczając sprawozdanie z prac zespołu wraz z materiałem zebrany w postępowaniu Prezydentowi Miasta S. w dniu 12 grudnia 2014 roku.

Kolejnym argumentem, na który powołał się pozwany był fakt, iż w wystąpieniu pokontrolnym Najwyższej Izby Kontroli z dnia 4 grudnia 2014 roku doręczonym Prezydentowi w dniu 8 grudnia 2014 roku negatywnie oceniono działalność Prezydenta w zakresie realizacji zadań określonych w ustawie o kierujących pojazdami.

Pozwany wywodził, że wobec powyższych faktów zachował 1 miesięczny termin od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę, gdyż oświadczenie o rozwiązaniu umowy doręczył powodowi w dniu 5 stycznia 2015 roku.

Pozwany podał nadto, że z uwagi na przynależność powoda do Organizacji (...) w Urzędzie Miejskim w S., w dniu 16 grudnia 2014 roku, po analizie materiału dowodowego, ówczesny Z. Prezydenta Miasta S. skierował do P. Organizacji (...) wniosek o wyrażenie zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę. Wskazał, że do dnia rozwiązania umowy o pracę, tj. do dnia 5 stycznia 2015 roku pracodawca nie uzyskał żadnej informacji – zgody bądź nie wyrażenia zgody na rozwiązanie z powodem pełniącym funkcję zastępcy przewodniczącej związku zawodowego, umowy o pracę w świetle przedstawionych przez pracodawcę faktów naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd ustalił, co następuje:

Na podstawie aktu mianowania z dnia 08 czerwca 1998 roku Prezydent Miasta S., na podstawie art. 2 ustawy z dnia 22 marca 1990 roku o pracownikach samorządowych, mianował A. P. (1) na stanowisko Naczelnika W. (...) w Urzędzie Miejskim w S. z dniem 08 czerwca 1998 roku.

Bezsporne, a nadto dowód : akt mianowania z dnia 08 czerwca 1998 roku – k. 1 akt osobowych.

Ww. stosunek pracy A. P. (1) na podstawie mianowania, z dniem 1 stycznia 2012 roku uległ przekształceniu z mocy prawa w umowę o pracę na czas nieokreślony.

Dowód: pismo z dnia 19 grudnia 2011 roku – k. 92 akt osobowych.

W trakcie trwania ww. stosunku pracy stanowisko, na którym zatrudniony był A. P. (1) zmieniło swą nazwę, tj. sprawował funkcję D.W. K.i.

Bezsporne .

Podczas Walnego Sprawozdawczo-Wyborczego Zebrania Organizacji (...) w Urzędzie Miejskim, które odbyło się w dniu 25 marca 2014 roku wybrano nowy skład władz. W Zarządzie Organizacji (...) byli m.in. A. P. (2) oraz A. Z. P..

W dniu 07 kwietnia 2014 roku Zarząd ww. Organizacji podjął uchwałę w sprawie wskazania osób podlegających szczególnej ochronie prawnej wynikającej z art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych, na mocy której A. P. (1) został uznany za osobę podlegającą szczególnej ochronie prawnej.

Bezsporne, a nadto dowód : pismo z dnia 07 kwietnia 2014 roku – k. 103 akt osobowych.

W dniu 30 września 2014 roku A. P. (1) przeprowadził z pracownikiem W. K. Urzędu Miejskiego w S. – H. S. - rozmowę w związku z jej długotrwałą absencją chorobową w pracy. W trakcie tej rozmowy A. P. (1) podniesionym głosem zapytał H. S., czy zamierza pracować czy chorować, ponieważ, jej nieobecność utrudnia prawidłową organizację pracy Wydziału. H. S. na powyższe zareagowała płaczem.

W rozmowie tej nie uczestniczył żaden inny pracownik Urzędu Miejskiego w S..

Bezsporne, a nadto dowód: zeznania świadka I. G. na rozprawie w dniu 17 września 2015 roku – k. 56, zapis nagrania rozprawy: 00:11:05; notatka ze spotkania – z dnia 02 października 2014 roku - załączona do akt osobowych teczka pn. Sprawozdanie pokontrolne.

W W. K. Urzędu Miejskiego w S. pracuje 18 osób. Wydział składa się z trzech Referatów.

Bezsporne.

W dniu 28 października 2014 roku, mając na uwadze prawidłową organizację pracy, A. D.W. K.i Urzędu Miejskiego w S. wyznaczył T. G. do wszelkich kontaktów z nim (w imieniu pozostałych pracowników Wydziału) i zastępstwa. Od dnia 30 stycznia 2013 roku do dnia 28 października 2014 roku zadanie takie A. P. (1) powierzał H. S..

Bezsporne, a nadto dowód: zeznania A. P. (1) przesłuchanego w charakterze strony na rozprawie w dniu 21 stycznia 2016 roku – k. 68v. – zapis nagrania rozprawy: 00:45:35; zeznania świadka I. G. na rozprawie w dniu 17 września 2015 roku – k. 55v.; zapis nagrania rozprawy: 00:08:09; zeznania świadka H. S. na rozprawie w dniu 22 października 2015 roku – zapis nagrania rozprawy: 00:49:57; zeznania świadka K. W. na rozprawie w dniu 21 stycznia 2016 roku – k. 67v. – zapis nagrania rozprawy – 00:22:50.

Miały miejsce sytuacje, w których A. P. (1) używał w rozmowie z pozostałymi pracownikami Wydziału słów powszechnie uznanych za obraźliwe oraz wulgarnych.

Dowód: zeznania świadka G. G. na rozprawie w dniu 17 września 2015 roku – k. 56; zapis nagrania z rozprawy: 00:17:49; zeznania świadka H. S. na rozprawie w dniu 22 października 2015 roku – k. 61. – zapis nagrania rozprawy: 00:43:28

Na skutek dokonanych w W. K.UM w S. zmian organizacyjnych, I. G. oraz H. S. pracę wykonywać miały w innym pomieszczeniu zlokalizowanym w najniższej kondygnacji budynku Urzędu Miejskiego w S.. Taka zmiana oznaczała w ich odczuciu swoistą degradację.

Bezsporne.

M. P. od dnia 02 lipca 2003 roku pracuje w W. (...) w S. (aktualnie:W. Z. K.W tym okresie żaden pracownik nie zgłaszał jakichkolwiek nieprawidłowości odnośnie stosunków interpersonalnych w W. K.Urzędu Miejskiego. Nie czyniła tego również G. G..

Dowód: zeznania świadka M. P. na rozprawie w dniu 21 stycznia 2016 roku – k. 66v.; zapis nagrania rozprawy: 00:04:20; 00:07:51.

H. S. w roku 2014 przez łączny okres 104 dni przebywała na zwolnieniach lekarskich. W czasie jej nieobecności w W. K.Urzędu Miejskiego w S. przeprowadzona została kontrola przez Najwyższą Izbę Kontroli.

Bezsporne, a nadto dowód: zeznania świadka H. S. na rozprawie w dniu 22 października 2015 roku – k. 60v. – zapis nagrania rozprawy: 00:34:24; zeznania świadka I. G. na rozprawie w dniu 17 września 2015 roku – k. 56, zapis nagrania rozprawy: 00:11:05.

Najwyższa Izba Kontroli oceniła negatywnie działalność Prezydenta Miasta S. w zakresie realizacji zadań określonych w ustawie o kierujących, w szczególności dotyczących nadzoru nad działalnością ośrodków szkolenia kierowców i instruktorów wpisanych do ewidencji prowadzonej w Urzędzie w latach 2013-2014 (do 31.10).

Bezsporne, a nadto dowód: załączone do akt osobowych wystąpienie pokontrolne Najwyższej Izby Kontroli – Delegatura w G. z dnia 04 grudnia 2014 roku (08 grudnia 2014 roku - data wpływu).

W roku 2012 G. G. przysłała do przewodniczącej organizacji związkowej utworzonej przez pracowników Urzędu Miejskiego w S. – G. R., skarżąc się na zachowanie przełożonego A. P. (1). W uzasadnieniu podała, że A. P. (1) wprowadził regulę, zgodnie z którą tylko wyznaczony pracownik może osobiście kontaktować się w sprawach bieżących z D. Wydziału, a tym samym ona nie mogła wejść do gabinetu D..

G. G. wnioskowała, aby przedstawionej sytuacji nie nadawać oficjalnego trybu.

Dowód: zeznania świadka G. R. na rozprawie w dniu 22 października 2015 roku – k. 59v.; zapis nagrania rozprawy: 00:05:41; 00:08:12.

W listopadzie 2014 roku H. S. udała się na rozmowę z przewodniczącą zakładowej organizacji związkowej – G. R., podczas której skarżąc się opisała rozmowę, jaką przeprowadził z nią A. P. (1).

Dowód: zeznania świadka G. R. na rozprawie w dniu 22 października 2015 roku – k. 59v.; zapis nagrania rozprawy: 00:10:00.

W dniu 02 października 2014 roku (...) Związek (...) Urzędu Miejskiego w S. skierował do Prezydenta Miasta S. pismo w sprawie szykanowania i postępowania mającego znamiona mobbingu przez A. P. (1) D. W. K. wobec H. S. zatrudnionej w W.K. na stanowisku inspektora ewidencji kierowców.

Dowód: pismo z dnia 02 października 2014 roku - załączona do akt osobowych teczka pn. Sprawozdanie pokontrolne.

Poleceniem nr (...) z dnia 13 października 2014 roku i nr (...) z dnia 21 października 2014 roku Prezydent Miasta S. powołał zespół do przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego w sprawie skargi o mobbing złożonej przez pracownika Urzędu Miejskiego w S..

Dowód: polecenie nr (...) z dnia 13 października 2014 roku w sprawie skargi o mobbing złożonej przez pracownika Urzędu Miejskiego w S. oraz powołania Zespołu do przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego oraz polecenie nr (...) z dnia 21 października 2014 roku - załączona do akt osobowych teczka pn. Sprawozdanie pokontrolne; zeznania świadka K. W. na rozprawie w dniu 21 stycznia 2016 roku – k. 67v. – zapis nagrania: 00:30:18

Ww. Zespół przed podjęciem postępowania wyjaśniającego w sprawie skargi o mobbing złożonej przez pracownika, przeprowadził anonimową ankietę wśród pracowników W. K. Urzędu Miejskiego w S., celem zobrazowania sytuacji w Wydziale w kontekście zakłócenia relacji: przełożony – podwładny.

Bezsporne, a nadto dowód : dokumentacja załączona do akt osobowych: plik zatytułowany Wystąpienie pokontrolne; nadto: zeznania świadka K. W. na rozprawie w dniu 21 stycznia 2016 roku – k. 67 – zapis nagrania: 00:18:43.

W ocenie Zespołu (wyrażonej w sprawozdaniu z prac) brak jest możliwości określenia wprost, czy wystąpił mobbing w relacji D. W. A. H. S. – pracownik referatu ewidencji kierowców.

Dowód: Sprawozdanie z prac Zespołu powołanego do przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego w sprawie skargi o mobbing złożonej przez pracownika Urzędu Miejskiego w S. z dnia 11 grudnia 2014 roku – załączona do akt osobowych teczka pn. Sprawozdanie pokontrolne; nadto: zeznania świadka K. W. na rozprawie w dniu 21 stycznia 2016 roku – k. 67v. – zapis nagrania: 00:22:50.

Pismem z dnia 16 grudnia 2014 roku Z. Prezydenta Miasta S. zwrócił się do A. J. pełniącej funkcję P. Organizacji (...) w Urzędzie Miejskim w S. o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z A. P. (1). Wskazano, że w ocenie Prezydenta Miasta S. zachodziła konieczność bezzwłocznego rozwiązania umowy o pracę z A. P. (1) bez wypowiedzenia z jego winy.

Dowód: pismo z dnia 16 grudnia 2014 roku – k. 104 akt osobowych.

Pismem z dnia 05 stycznia 2015 roku pracodawca, reprezentowany przez Z. Prezydenta Miasta S., rozwiązał z A. P. (1) umowę o pracę zawartą z Urzędem Miejskim w S., bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę we wskazanym trybie podano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na naruszeniu przez A. P. (1) w dniu (...) roku godności osobistej podległego pracownika – H. S. poprzez prowadzenie z nią rozmowy podniesionym tonem (agresja słowna), formułowanie pod jej adresem nieuprawnionych zarzutów dotyczących braku właściwego zaangażowania i pomocy innym pracownikom podczas przygotowywania dokumentacji dla potrzeb kontroli NIK, zarzucanie celowego korzystania ze zwolnienia lekarskiego; grożenie konsekwencjami pracowniczymi. Wskazano nadto, że zachowanie A. P. (1) wobec H. S. nosi znamiona mobbingu oraz narusza przepisy obowiązującego wszystkich pracowników Kodeksu Etyki (...) Urzędu Miejskiego w S. w zakresie przestrzegania norm etycznych oraz zasad współżycia społecznego.

W treści ww. uzasadnienia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazano nadto na rażące nieprawidłowości w zakresie kształtowania właściwych relacji interpersonalnych w Wydziale kierowanym przez A. P. (1), używanie w stosunku do innych pracowników (w szczególności do I. G.) słów wulgarnych, powszechnie uważanych za obelżywe, wyrażających lekceważenie podległych mu pracowników. Powołano się nadto na zarzut nieprawidłowości w zarządzaniu zasobami ludzkimi, wskazano, że istnieją zaburzone relacje między dyrektorem tego wydziału a kierownikiem R. E. (...) G. G. (m.in. poprzez brak właściwej komunikacji, nie zachowywaniu drogi służbowej w kontaktach z kierownikiem referatu i wydawaniu kierownikowi referatu poleceń służbowych za pośrednictwem innego pracownika referatu – H. S.).

Wskazano również, że ww. niewłaściwe relacje przełożyły się na zakłócenia pracy W. K.. Powołano się przy tym na fakt, że w wystąpieniu pokontrolnym Najwyższej Izby Kontroli Delegatura w G. z dnia 04 grudnia 2014 roku dotyczącym realizacji zadań określonych w ustawie o kierujących, Izba oceniła negatywnie działalność Prezydenta Miasta S. w tym zakresie, wskazując na liczne nieprawidłowości.

Bezsporne, a nadto dowód : pismo z dnia 05 stycznia 2015 roku – k. 9-9v. akt sprawy.

Miesięczne wynagrodzenie A. P. (1) zatrudnionego w Urzędzie Miejskim w S. na stanowisku D.W. K.i wynosiło: 5.750 zł brutto.

Bezsporne, a nadto dowód : zaświadczenie z dnia 27 kwietnia 2015 roku – teczka akt osobowych A. P. (1).

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu, powództwo A. P. (1) jest zasadne, dlatego też zasługuje na uwzględnienie.

Powód opiera swoje żądanie na treści art. 56 kp. Dochodzi bowiem przywrócenia do pracy za niezgodne z prawem, jego zdaniem, rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W przedmiotowej sprawie poza sporem pozostawała prawidłowość formalnych wymogów złożonego powodowi oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Oświadczenie zostało bowiem sporządzone na piśmie, wskazywało przyczynę rozwiązania umowy o pracę, pouczenie o możliwości odwołania się. Zostało doręczone powodowi.

Bezspornym pozostawał również fakt, iż A. P. (1) należał do Zarządu Organizacji (...) w Urzędzie Miejskim w S.. Pełnił funkcję Z. P.. Z uwagi na powyższe, był on osobą podlegającą szczególnej ochronie prawnej wynikającej z przepisu art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Jak stanowi bowiem przepis art. 32 ust. 1 pkt 1 i 2 tejże ustawy, pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może:

1) 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,

2) zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika, o którym mowa w pkt 1

- z wyjątkiem gdy dopuszczają to odrębne przepisy.

Nie kwestionowanym był również fakt, iż pracodawca pismem z dnia 16 grudnia 2014 roku zwrócił się do P. Organizacji (...) o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z A. P. (1), podając przy tym, że zachodzi konieczność niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z ww. bez wypowiedzenia z jego winy. Ww. związek zawodowy nie ustosunkował się do tegoż zapytania.

Okoliczności faktyczne przedmiotowej sprawy wskazują, że pozwany nie uzyskał zgody właściwego organu związkowego na wypowiedzenie powodowi stosunku pracy. Analiza akt sprawy wskazuje, że wobec braku odpowiedzi tejże organizacji, pozwany w dniu 05 stycznia 2015 roku złożył oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, które tego samego dnia zostało doręczone A. P. (1).

Z powyższych wywieść zatem należy, iż pracownikowi (A. P. (1)) przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie (art. 56 § 1 kp).

Wskazać należy bowiem, że strona pozwana w trakcie niniejszego postępowania zarzuciła, że przywrócenie powoda do pracy na dotychczasowych warunkach byłoby sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Podniosła również, że brak zgody wyrażonej przez organizację związkową należało uznać za sprzeczny z przepisem art. 8 kp. Sąd rozważył powyższe na kanwie całości materiału dowodowego zgromadzonego w przedmiotowej sprawie.

Nadto, Sąd w przedmiotowym postępowaniu zmierzał do ustalenia, czy ewentualne przywrócenie do pracy powoda, nie pozostałoby w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego. Żądanie przywrócenia do pracy może pozostawać w kolizji z zasadami współzycia społecznego i w takim kontekście nie mieć uzasadnienia (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2001 roku, który zapadł w sprawie sygn. akt I PKN 619/00).

Niezwykle istotną w niniejszej sprawie była również ocena zasadności i prawdziwości (istnienie przyczyn) podanych przez pracodawcę w oświadczeniu rozwiązania umowy o pracę i w konsekwencji ustalenie, czy powód może skutecznie skorzystać z uprawnień przewidzianych w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Zgodnie z treścią art. 52 § 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,

2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem,

3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Zatem przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika są ujęte w trzy grupy.

Do pierwszej należy ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Art. 52 § 1 pkt 1 nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z wieloletniego doświadczenia orzeczniczego Sądu wynika, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania umowy w tym trybie. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, musi być ono spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony, oraz stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy. Z reguły punktem wyjścia oceny podstawowych obowiązków pracownika jest art. 100 k.p. Katalog zawarty w nim obowiązków jest jednak katalogiem otwartym, a ponadto istnieją inne przepisy określające podstawowe obowiązki pracownika (w tym obowiązki przestrzegania przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy).

Zgodnie z cytowanym przepisem, pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. § 2 art. 100 kp stanowi, iż pracownik jest obowiązany dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie.

Prawidłowa wykładnia przepisu art. 52 § 1 pkt 1 kp prowadzi do wniosku, że podstawą rozwiązania umowy o pracę w tym trybie może być tylko naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i to w sposób ciężki, a więc z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, przy czym ocenę stopnia i rodzaju winy pracownika należy odnieść nie tylko do samego naruszenia obowiązku pracowniczego, ale także do naruszenia lub zagrożenia interesów pracodawcy (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 1998 r., wydany w sprawie I PKN 570/97, opubl. OSNAPiUS 1999, z. 5, poz. 163 powołany w: wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 sierpnia 1999 roku, który zapadł w sprawie sygn. akt I PKN 188/99). Sąd Najwyższy podkreślał niejednokrotnie także, iż warunkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp jest oprócz bezprawności działania, rozumianej jako zachowanie się pracownika naruszające jego obowiązki objęte treścią stosunku pracy, także **stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością)**. (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2001 r., wydany w sprawie I PKN 634/00, opubl. OSNP 2003, z. 16, poz.

Warto również zwrócić uwagę na akcentowany również przez Sąd Najwyższy aspekt, iż szczególny charakter rozważanej ochrony, wynikającej z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych (powyżej cytowanego), przejawia się właśnie tym, że uniemożliwia ona rozwiązanie stosunku pracy w okolicznościach, w których pracownik niechroniony mógłby zostać zwolniony (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 04 lutego 2015 roku, który zapadł w sprawie sygn. akt III PK 68/14).

Sąd orzekający w niniejszej sprawie dokonał również wnikliwej merytorycznej analizy treści pisemnego oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, które pozwany skierował do A. P. (1). Pracodawca (pозwany) w uzasadnieniu treści tegoż oświadczenia, jako przyczyny wskazał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na naruszeniu przez A. P. (1) w dniu (...) roku godności osobistej podległego pracownika – H. S. poprzez prowadzenie z nią rozmowy podniesionym tonem (agresja słowna), formułowanie pod jej adresem nieuprawnionych zarzutów dotyczących braku właściwego zaangażowania i pomocy innym pracownikom podczas przygotowywania dokumentacji dla potrzeb kontroli NIK, zarzucanie celowego korzystania ze zwolnienia lekarskiego; zagrożenie konsekwencjami pracowniczymi. Wskazano nadto, że zachowanie A. P. (1) wobec H. S. nosi znamiona mobbingu oraz narusza przepisy obowiązującego wszystkich pracowników Kodeksu Etyki (...) Urzędu Miejskiego w S. w zakresie przestrzegania norm etycznych oraz zasad współżycia społecznego. W treści ww. uzasadnienia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazano nadto na rażące nieprawidłowości w zakresie kształtowania właściwych

relacji interpersonalnych w Wydziale kierowanym przez A. P. (1), używanie w stosunku do innych pracowników (w szczególności do I. G.) słów wulgarnych, powszechnie uważanych za obelżywe, wyrażających lekceważenie podległych mu pracowników. Powołano się nadto na zarzut nieprawidłowości w zarządzaniu zasobami ludzkimi, wskazano, że istnieją zaburzone relacje między dyrektorem tego wydziału a kierownikiem R. E. (...) G. G. (m.in. poprzez brak właściwej komunikacji, nie zachowywaniu drogi służbowej w kontaktach z kierownikiem referatu i wydawaniu kierownikowi referatu poleceń służbowych za pośrednictwem innego pracownika referatu – H. S.). Podano również, że ww. niewłaściwe relacje przełożyły się na zakłócenia pracy W. K.. Powołano się przy tym na fakt, że w wystąpieniu pokontrolnym Najwyższej Izby Kontroli Delegatura w G. z dnia 04 grudnia 2014 roku dotyczącym realizacji zadań określonych w ustawie o kierujących, Izba oceniła negatywnie działalność Prezydenta Miasta S. w tym zakresie, wskazując na liczne nieprawidłowości (vide: pismo z dnia 05 stycznia 2015 roku – k. 9-9v. akt sprawy).

Szczegółnej uwagi w tym miejscu wymaga fakt, iż w orzecznictwie wskazywane są konkretne zachowania naruszające obowiązki pracownicze. Wśród nich wymieniane są przede wszystkim: spożywanie alkoholu na terenie zakładu pracy, przystąpienie do pracy w stanie nietrzeźwości, przywłaszczenie mienia na szkodę pracodawcy, ujawnienie istotnych tajemnic handlowych pracodawcy pobicie współpracownika (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 04 lutego 2015 roku, który zapadł w sprawie sygn. akt III PK 68/14).

W ocenie Sądu orzekającego w niniejszej sprawie, powyżej wskazane oświadczenie o wypowiedzeniu doręczone powodowi jest niekonkretne, aczkolwiek bardzo obszerne i rozbudowane.

W tym miejscu, odwołując się do orzecznictwa Sądu Najwyższego, wskazać należy, iż sąd pracy nie jest związany oceną pracodawcy co do zachowania się pracownika, lecz ocena ta podlega sądowi. Obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika obciąża pracodawcę (art. 52 § 1 kp i art. 6 kc w związku z art. 300 kp) - vide: Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 5 lutego 1998 r., I PKN 519/97.

Analiza treści ww. oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę wskazuje, że nie pozwala na jednoznaczne i niebudzące wątpliwości ustalenie, czy pracodawca zarzuca A. P. (1) naruszenie godności osobistej pracownika w dniu (...) roku czy zarzuca mu mobbing. Podnieść przy tym należy, że mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na **uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika**, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników (art. 94³ § 2 kp).

Na uwagę zasługuje fakt, iż przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało, że faktycznie w dniu (...) roku A. P. (1) (naczelnik Wydziału (...)) przeprowadził rozmowę z pracownicą tegoż Wydziału – H. S.. Z zeznań świadków, m.in. relacji świadka G. G., G. R. oraz H. S. wynika, że w trakcie tej rozmowy powód zapytał pracownicę, czy zamierza pracować czy dalej chorować. Oceniając ww. zdarzenie, Sąd uznał, iż nawet jeśli podane stwierdzenie zostało wypowiedziane przez A. P. (1) tonem znacznie zdecydowanym, donośnym czy wręcz głośnym, to powyższe należy rozważyć na kanwie towarzyszących tej rozmowie okoliczności, w szczególności: kontrolę przeprowadzoną przez Najwyższą Izbę Kontroli w tymże wydziale oraz jej ostateczne wyniki (sprawozdanie pokontrolne), ale też fakt, że był to dopiero drugi dzień w pracy H. S., która wróciła po długotrwałym zwolnieniu lekarskim związanym z ciężkim stanem zdrowia i trudnymi przeżyciami z tym związanymi. Powyższe zbiegające się istotne okoliczności spowodowały, że niewątpliwie obie strony powodowane były silnymi emocjami – zarówno H. S. (pracownik W. K.), jak i sam A. P. (1) (D. W. K.i Urzędu Miejskiego w S.). Obie strony argumentowały swoje racje wykorzystując przy tym swe predyspozycje. Podnieść przy tym należy, że we wszystkich relacjach personalnych istotną rolę odgrywają indywidualne cechy charakterologiczne każdego człowieka. Ma to szczególne znaczenie w kontaktach między pracownikami. W przedmiotowej sprawie dodatkowo istotną rolę przypisać należało okoliczności, że rozmowa pomiędzy H. S. a A. P. (1) stanowiła rozmowę podwładnej z przełożonym. Ta bowiem sytuacja i relacja nadała rozmowie specyficznego dla tych stosunków tonu.

Co prawda świadkowie zeznając przed Sądem potwierdzili fakt, że H. S. po rozmowie z powodem była bardzo zdenerwowana (określali, że była nawet roztrzęsiona). Odwołać się należy w tym miejscu do zeznań świadka G. G. oraz G. R., które potwierdziły wspomniane okoliczności. Powyższa sytuacja była jednak konsekwencją silnych emocji towarzyszących omawianej rozmowie z dnia (...) roku oraz indywidualnych cech (jak wrażliwość, czy odporność na stres), o czym mowa powyżej.

Żaden jednak z przesłuchiwanych w sprawie świadków nie uczestniczył w tejże rozmowie. Wiedzę o jej przebiegu świadkowie powzięli wyłącznie z relacji przedstawionej przez H. S..

Wszechstronna analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, pozwoliła Sądowi na dokonanie ostatecznych i niewątpliwych ustaleń, iż ww. rozmowa w żadnym razie nie miała na celu poniżenia pracownika w osobie H. S.. Za motywami tej rozmowy – być może przeprowadzonej w zbyt mało kurtuazyjnej formie – przemawiała troska o organizację pracy w Wydziale oraz skutki ewentualnej dalszej absencji pracownika, jak również tło rozmowy, tj. emocjonalne podeście do ostatecznych wyników kontroli i stan zdrowia H. S., o czym mowa w uprzedniej części rozważań.

Postępowanie dowodowe nie potwierdziło również, ażeby powód zarzucał podwładnej celowe korzystanie ze zwolnienia lekarskiego.

Sąd pochylając się nad powyższymi kwestiami, zważył również, iż dowody przeprowadzone w niniejszej sprawie, ponad wszelką wątpliwość potwierdziły, że A. P. (1) podczas wykonywania obowiązków służbowych, w miejscu pracy używa zwrotów i słów wulgarnych, powszechnie uznanych za obelżywe. Powyższe praktyki zasługują, w ocenie Sądu, na istotną krytykę. Takie zachowanie powoda nie tylko godzi i pozostaje w sprzeczności z powszechnie uznanymi, kardynalnymi zasadami dobrego wychowania oraz kultury zawodu, ale również znacząco urąga odpowiedzialnej funkcji sprawowanej przez A. P. (1), który pracuje na stanowisku D.W. K.i Urzędu Miejskiego w S.. Postępowania takiego w żaden jednak sposób nie można tłumaczyć faktem, że inni pracownicy również dopuszczają się czasami używania słów wulgarnych.

Dokonując wnikliwej oceny materiału dowodowego Sąd zważył również na załączone przez pozwanego do akt sprawy (znajdujące się w pliku dokumentów wraz z aktami osobowymi) ankiety przeprowadzone wśród pracowników W. K. przez Zespół powołany do przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego w sprawie skargi o mobbing. Podnieść jednak należy, iż ankieta (z uwagi na swą specyfikę) jest anonimowym narzędziem badawczym. Co istotne, Sąd nie orzeka o naruszeniach obowiązków pracowniczych w oparciu o oceny, lecz biorąc pod wzgląd fakty. Oceny tychże dokonuje samodzielnie.

W konkluzji powyższych stwierdzić jednoznacznie należy, iż brak jest podstaw, aby przypisać powodowi działanie stanowiące mobbing. Jak wspomniano powyżej, jednorazowe zachowanie, tj. rozmowa z H. S. przeprowadzona w dniu (...) roku, z pewnością nie może stanowić o uznaniu stosowania czy dopuszczenia się praktyk mobbingu wobec podwładnych.

Co się zaś tyczy kolejnej przyczyny wskazanej przez pozwanego w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi, tj. rażące nieprawidłowości w zakresie kształtowania właściwych relacji interpersonalnych w kierowanym przez powoda W. K., wspomnieć należy, iż powyższy zarzut również jest mało zrozumiały i czytelny. Na uwagę zasługuje fakt, iż praca w większości przypadków wykonywana jest w zespole ludzi. Oczywistym jest przy tym, że w zespołach przynajmniej kilku czy nawet kilkunastoosobowych każdy z pracowników przejawiać musi pewne standardy umiejętności pracy w grupie, nawiązywania prawidłowych kontaktów interpersonalnych. Konieczne jest wówczas roztropne wyważenie interesów każdego pracownika, przy jednoczesnym zachowaniu priorytetu, jakim winno być dobro zakładu pracy, jego prawidłowa organizacja oraz efektywność. Pozwany wskazywał na nową organizację pracy w kierowanym przez powoda Wydziale, sugerując, że destrukcyjnie wpływała na wszystkich pracowników. W ocenie Sądu, pozwany w żadnym stopniu nie wykazał, ażeby powyższe miało działać na niekorzyść pracodawcy oraz że wskazanym zachowaniem A. P. (1) zmierzał umyślnie do wyrządzenia szkody pozwanemu i z takim efektem liczył

się. Sąd uznał, że postępowanie powoda należy ocenić odmiennie. Otóż działając w dobrej wierze, dokonał on kilku zmian organizacyjnych w zarządzanym przez siebie Wydziale, czyniąc to zgodnie z powierzonymi mu kompetencjami oraz wykorzystując swą najlepszą wiedzę organizatorską i specjalistyczną. Cedując na jedną tylko osobę w Wydziale obowiązek kontaktu z nim we wszelkich bieżących sprawach, A. P. (1) dążył do ustalenia tej kwestii na określonych zasadach, przyjmując przy tym mniej dowolności często powodującej znaczną dezorganizację i konsumpcję czasu pracy wielu pracowników. Odnieść się w tym miejscu również należy do specyfiki zarządzanego przez powoda wydziału, gdzie miesięczny obrót i wpływ dokumentacji jest niezwykle duży. Tym bardziej zmiany usprawniające były pożądane, biorąc pod wzgląd także podnoszony przez powoda argument długotrwałych niedoborów kadrowych w wydziale. Otóż zgodnie z nowymi wytycznymi i ustaleniami powoda, wszyscy pracownicy kierować mieli (i tak czynili) swe sprawy oraz dokumenty adresowane do D. (A. P. (1)) na ręce wyznaczonej jednej osoby, która osobiście kontaktowała się z D. przedstawiając powyższe kwestie podczas jednego spotkania. Tym samym zważyć należy, że A. P. (1) opisanym zachowaniem nie krzywdził żadnego z pracowników. Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe nie potwierdziło okoliczności wskazanych przez pozwanego, iżby ww. organizacja pracy Wydziału wpłynęła na powstanie niewłaściwych relacji pomiędzy pracownikami, które to przełożyły się na zakłócenia pracy tej jednostki. W postępowaniu dowodowym strona pozwana nie zdołała wykazać żadnych istotnych zakłóceń pracy tego Wydziału powodowanych ewentualnymi niewłaściwymi relacjami między pracownikami. Świadców w osobach: G. G., H. S. czy G. R. oraz K. W., ale też A. P. (1) (przesłuchiwanego w charakterze strony), w treści złożonych zeznań potwierdzili jedynie, że opisanym powyżej zmian organizacyjnych dokonał A. P. (1) oraz że to z jego polecenia wskazana jedna osoba miała za zadanie prowadzić sprawną komunikację pomiędzy D. a pracownikami Wydziału, co w rzeczywistości głównie sprowadzało się do obiegu dokumentów oraz ich sygnowania, zatwierdzania. W ocenie Sądu, powyższe rozwiązanie było istotne, a to z uwagi na fakt, że specyfiką tego Wydziału jest obieg ogromnej ilości bieżącej dokumentacji. Rozważając powyższe, nie sposób w tym miejscu brać pod wzgląd wewnętrzne odczucia i wnioski poszczególnych pracowników, jako że stanowią subiektywne oceny, m.in. powodowane indywidualnym i charakterystycznym dla każdego człowieka poziomem wrażliwości.

W następnej kolejności Sąd pochylił się nad zarzutem podnoszonym przez stronę pozwaną, tzn., że w wystąpieniu pokontrolnym Najwyższej Izby Kontroli Delegatura w G. z dnia 04 grudnia 2014 roku dotyczącym realizacji zadań określonych w ustawie o kierujących, Izba oceniła negatywnie działalność Prezydenta Miasta S. w tym zakresie, wskazując na liczne nieprawidłowości. Odnosząc się do powyższego, stwierdzić należy, że w treści załączonego do akt sprawy pisemnego wystąpienia pokontrolnego Najwyższej Izby Kontroli Delegatura w G. brak jest jakichkolwiek wskazań czy ustaleń, ażeby ewentualne negatywnie oceniane sytuacje czy zaniedbania obciążały A. P. (1). Nie sposób zatem przypisać mu winę za powstanie tychże.

Dokonując oceny zeznań przesłuchiwanym w sprawie świadków, Sąd uznał, że ich zeznania są spójne, szczerze oraz konsekwentne. Nadto, wzajemnie ze sobą korespondują. Z uwagi na powyższe, Sąd przyznał im walor wiarygodności i uczynił m.in. podstawą ustalonego stanu faktycznego w sprawie. Zaznaczyć jednak należy, iż Sąd oceniając zeznania ww. świadków zachował dozę ostrożności, z uwagi na fakt, że wszyscy świadkowie są aktualnie pracownikami pozwanego Urzędu Miejskiego w S. i z pewnością ich intencją nie byłoby ewentualne pogorszenie sytuacji procesowej pozwanego.

Odnosząc się do zarzutu artykułowanego przez powoda, iż oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało mu złożone przez pozwanego po upływie jednego miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiedzy o okolicznościach, które wskazane zostały jako podstawy rozwiązania umowy, podkreślić należy, iż termin miesięczny jest zachowany, jeżeli najpóźniej ostatniego dnia oświadczenie woli pracodawcy doszło do pracownika w taki sposób, że mógł zapoznać się z jego treścią.

Na uwadze mieć należy bowiem, iż pozwany wykazał, że powołany przez Prezydenta Miasta S. Zespół do przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego zakończył swe postępowanie w dniu 11 grudnia 2014 roku, zaś sprawozdanie z prac tegoż Zespołu doręczono Prezydentowi Miasta S. w dniu 12 grudnia 2014 roku. Nadto, wystąpienie pokontrolne Najwyższej Izby Kontroli doręczono Prezydentowi Miasta S. w dniu 08 grudnia 2014 roku.

Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę doręczono powodowi w dniu 05 stycznia 2015 roku, a zatem z zachowaniem ww. terminu. Tym samym przedmiotowy zarzut strony powodowej uznać należało jako bezzasadny.

Mając na względzie powyżej wskazane okoliczności Sąd uznał, że przyczyny zawarte w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z A. P. (1) nie stanowią ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Z uwagi na powyższe Sąd przywrócił powoda do pracy na poprzednich warunkach, o czym orzekł w punkcie pierwszym części dyspozytywnej wyroku.

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c., mając na względzie zasadę odpowiedzialności za wynik procesu.

Jeśli idzie o kwestię kosztów zastępstwa procesowego, wspomnieć należy, że strona powodowa złożyła do akt sprawy fakturę VAT nr (...) z dnia 22 kwietnia 2015 roku wskazując, że A. P. (1) uiścił łączną kwotę 2.000 zł tytułem zapłaty za czynności obsługi prawnej zastępstwa procesowego przed sądem I instancji w przedmiotowej sprawie.

Podnieść przy tym należy jednak, że Sąd nie jest związany treścią umowy zawartej pomiędzy pełnomocnikiem a klientem. Umowa taka wiąże bowiem wyłącznie strony, które ją zawarły. Sąd, orzekając o zwrocie kosztów procesu na rzecz strony reprezentowanej przez radcę prawnego wykonującego zawód w sposób przewidziany w art. 22⁵ ust. 1 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (Dz. U. Nr 19, poz. 145 ze zm.), przyjmuje za podstawę ustalenia wynagrodzenia pełnomocnika kwotę umówioną z klientem, w granicach stawek określonych w rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości, wydanym na podstawie art. 22⁵ ust. 2 i 3 wymienionej ustawy. Tak: Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2000 roku, podjęta w sprawie sygn. akt III CZP 40/00, publik.: SNC 2001/5/66, Prok.i Pr.-wkł. 2001/6/29, OSP 2002/6/79, Wokanda 2001/3/2, Biul.SN 2000/11/11, M.Prawn. 2001/2/70, M.Prawn. 2001/7/402.

Orzekając o kosztach procesu, Sąd wziął pod rozwagę fakt, iż powód uiścił kwotę 1.725 zł tytułem opłaty od pozwu, natomiast koszty zastępstwa procesowego zasądził w kwocie 60 zł, zgodnie z § 11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (...).

Sąd zasądził zatem od pozwanego Urzędu Miasta w S. na rzecz powoda A. P. (1) kwotę 1.785 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, o czym orzeczono w punkcie drugim części dyspozytywnej wyroku.

Sędzia Sądu Rejonowego