

Sygn. akt IV P 40/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 lutego 2018 r.

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy w K.

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Andrzej Matkiewicz
Ławnicy:	A. N., L. R.
Protokolant:	st. sekr. sądowy Elżbieta Marciniak

po rozpoznaniu w dniu 14 lutego 2018r.

sprawy D. S.

przeciwko (...) Warmii i M. w O.

o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę

I. zasądza od pozwanego (...) Warmii i M. w O. na rzecz powódki D. S. kwotę 7713,63 zł (siedem tysięcy siedemset trzynaście złotych 63/100) tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę powódce;

II. oddała powództwo powódki o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenie umowy o pracę;

III. koszty procesu wzajemnie znosi;

Sygn.akt IV P 40/17

UZASADNIENIE

Powódka D. S. wniosła pozew przeciwko pozwanemu (...) Warmii i M. w O. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne.

W uzasadnieniu pozwu podała, że z dniem 14 października 2014r. została powołana na stanowisko Kierownika Galerii (...) w R. – Oddziału (...) Warmii i M. w O. a od dnia 18 września 2015r. strony łączy umowa o pracę na czas nieokreślony.

W dniu 8 listopada 2017r. powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę, jako przyczynę wypowiedzenia pozwany wskazał utratę zaufania w związku z wpisami powódki na portalu F..

Zdaniem powódki pozwany uchybił obowiązkowi konsultacyjnemu wyrażonemu w art. 38 kp, a ponadto przyczyna nie jest przyczyną rzeczywistą.

Powódka bowiem, kiedy powzięła wiadomość o zamiarze likwidacji Galerii (...) w R. zwróciła się pismem do dyrektora (...) wskazując na rzeczowe powody dla których Galeria (...) w R. powinna być utrzymana, a w związku z brakiem

reakcji ze strony pozwanego pod wpływem emocji i troski o rozwój kulturalny regionu utworzyła na portalu F. publiczne wydarzenie o tytule „Stop niszczeniu kultury na Warmii i M. Galeria (...)”. Treść tam zawarta była powieleniem pisma do pozwanego, która nie miała na celu deprecjonowanie w opinii publicznej kierownictwa (...) i nie wykraczała poza „ramy dozwolonej krytyki”.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu.

W odpowiedzi na pozew pozwany zarzucił, że pozwany zamierzenia dotyczące zmian organizacyjnych polegających na likwidacji Oddziału w R. i przeniesieniu go do L. upublicznił na stronie internetowej. W odpowiedzi powódka wystosowała pismo do pozwanego z polemiczną argumentacją i wnioskiem o odstąpienie od likwidacji oddziału, a następnie na prowadzonej przez siebie stronie w sposób sugerujący jej prowadzenie jako oficjalnej strony oddziału i prezentującej wydarzenia w R. umieściła 12 października 2017r. wpis informujący o zamiarze likwidacji oddziału w R.. Wpis zawiera negatywną ocenę zdaniem pozwanego, krytykę działania z użyciem epitetów w formie „absurdalny” i zarzutami oszczerstwa i podanie nieprawdy. Wpis zawiera wezwanie do obrony istnienia Galerii (...) w R.”.

W odpowiedzi na wpisy osób, powódka ponownie negatywnie wypowiedziała się o działaniach dyrektora i jego przełożonych wskazując na polityczne konotacje osób podejmujących decyzje i deprecjonując publicznie ich działania jako „ludzi kultury”, nawołując do podjęcia działań przeciwko zamknięciu oddziału. Ponadto opisała szczegółowo wydarzenie, którym miał być zorganizowany w dniu 1 grudnia 2017r. protest. Takie zachowanie w ocenie pozwanego stanowiło przekroczenie granic dozwolonej krytyki, zawierało publiczne podważanie zamiarów przełożonego powódki, deprecjonowało jego osobę oraz zamierzenia w oczach opinii publicznej, podburzało osoby trzecie, naruszało zasady lojalności i etyki pracownika (...). Pozwany podniósł też, że w związku z zamiarem zmian organizacyjnych pozwany zwrócił się o informację, czy organizacja związkowa reprezentuje pracowników Oddziału w R., w tym powódkę. 9 i 11 października 2017r. związki zawodowe poinformowały, że nie reprezentują powódki. Dopiero po wręczeniu wypowiedzenia umowy o pracę powódce Przewodnicząca Związku Zawodowego ustnie poinformowała pozwanego o przystąpieniu powódki do związku zawodowego.

W ocenie pozwanego pozwany nie naruszył więc przepisu art. 38 kp, albowiem uzyskał od związków zawodowych negatywną informację, co zwalniało go z obowiązku współdziałania ze związkiem zawodowym.

Sąd ustalił i zważył, co następuje:

W dniu 18 czerwca 2014r. strony zawarły umowę o pracę na okres próby do dnia 17 września 2014r. Powódka została zatrudniona na stanowisku asystenta w Galerii (...) w R. (d. umowa o pracę w aktach osobowych powódki k.B 1). 16 września 2014r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony od dnia 18 września 2014r. do 17 września 2015r. (umowa o pracę k. B 13 akt osobowych powódki).

Z dniem 14 października 2014r. powódka objęła stanowisko kierownika Galerii (...) w R. (d. pismo z 14.10. 2014r, k.B-14 akt osobowych powódki).

W listopadzie 2014r. powódka podjęła studia podyplomowe na kierunku (...) w (...) Akademii im. A. (...) M. w K., które ukończyła w 2015r. (d. pismo z 15.02.2014r. dział B akt osobowych powódki, K. 25 B akt osobowych powódki).

W dniu 15 września 2015r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony. Zgodnie z zawartą umową powódka nadal pełniła obowiązki kierownika Galerii (...) w R. (d. umowa o pracę k. B -31 akt osobowych powódki).

W okresie kiedy powódka pełniła funkcję kierownika Galerii zorganizowała wystawę m.in. plakatów (...), która to wystawa została objęta patronatem Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego, wniosła wkład w organizację uroczystości związanych z okazji Ś. Miasta R. – nadanie praw miejskich. W roku 2017 zorganizowała wystawę „ K. – przelamywanie granic”, która to wystawa została objęta honorowym patronatem Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego (d. pismo Burmistrza R. k.27, pisma Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego k.28,29).

Powódka miała zgodę ówczesnej dyrektor (...) Warmii i M. w O. prowadzenia na F. strony, która prezentowałaby Galerię (...) w R. (d. zeznania świadka E. J. k.93 v.).

5 października 2017r. na stronie internetowej pozwanego ukazała się informacja o zamiarze przeniesienia działalności Galerii (...) w R. do Oddziału w L. z uwagi na nie realizację w pełni celów do których została powołana, niskie wpływy nie pokrywające wysokich kosztów utrzymania, konieczność remontu placówki a ponadto przeniesienie Galerii do obiektu w L., który odwiedza rocznie ponad (...) osób pozwoli na pełną realizację celów do których została Galeria w R. stworzona (d. wydruk informacji pozwanego k.18 akt).

Tego samego dnia pozwany zwrócił się do zakładowych organizacji związkowych z zapytaniem, czy związki zawodowe będą reprezentowały wymienionych z imienia i nazwiska, w tym powódkę pracowników Galerii (...) w R.. (d. pisma pozwanego k. 4-5 C akt osobowych powódki).

Pismem z dnia 9 października 2017r., które wpłynęło do pozwanego Związek Zawodowy (...) Warmii i M. w O. poinformował, że nie będzie reprezentował pracowników Galerii (...) w R., natomiast Organizacja (...) Warmii i M. w O. poinformowała pozwanego w dniu 11 października 2017r., że powódka nie będzie reprezentowana przez związek i nie jest jego członkiem (d. pisma związków zawodowych k.7, 6 C akt osobowych powódki).

W dniu 11 października 2017r. powódka wystosowała pismo do dyrektora pozwanego, w którym przedstawiła swoje stanowisko obszernie je uzasadniając, co do argumentów przedstawionych w informacji z dnia 5 października 2017r. na stronie internetowej pozwanego (...) (d. odpis pisma k. 20-22 akt).

12 października 2017r. powódka na prowadzonej przez siebie stronie F. zamieściła informację o zamiarze likwidacji Galerii (...) w R. wskazując, że w Galerii (...) swoje dzieła wystawiali najlepsi artyści , twórcy (...) połowy wieku, że z tym miejscem wieloletnio związany był F. S.. Powódka zwróciła się z apelem o podjęcie działań by nie dopuścić do likwidacji Galerii "Z." w R.. Następnie w kolejnych postach stwierdziła, że ludzie kultury związani z (...) nie rozumieją potrzeby istnienia miejsc, które pokazują sztukę współczesną.

Ponownie zaapelowała o obronę placówki w R. wskazując, że zgodnie z informacjami w Gazecie (...) w następnej kolejności jest oddział w M. i M. (d. posty k.23-24, 46-52).

W dniu 20 października 2017r. na stronie internetowej pozwanego (...) ukazała się informacja dyrektora pozwanego o wstrzymaniu procedury polegającej na przeniesieniu Galerii (...) w R. do L. w związku z negatywną oceną wydaną przez Urząd Marszałkowski w O. (d. informacja k.19).

Procedura likwidacji Oddziału w R. nie była w żaden sposób konsultowana z pracownikami Galerii (...) w R. (d. zeznania świadka A. K. k.94, B. M. k.94, U. R. k.94, Ł. W. k.94 v).

20 października 2017r. powódka złożyła deklarację wstąpienia do (...). Uchwałą z dnia 20 października 2017r. została przyjęta w poczet członków Organizacji (...) w (...) Warmii i M. w O. (d. deklaracja członkowska k.16, uchwała Nr 5/2017 o przyjęciu powódki w poczet członków (...) k.17).

W dniu 8 listopada 2017r. pozwany wręczył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazał utratę zaufania do powódki jako osoby zajmującej stanowisko kierownicze w (...). Utrata zaufania spowodowana jest podjęciem publicznej krytyki zamierzeń kierownictwa w sprawie likwidacji oddziału (...) Warmii i M. na stronie facebooka Galerii (...) w R., stronie prowadzonej przez powódkę i zbudowanej w sposób sugerujący, że jest prowadzona jako oficjalna strona oddziału. W podjętej przez powódkę polemice z zamiarami przełożonego powódka postawiła zarzuty nieakceptowalne w przypadku zatrudnienia na jej stanowisku. Zarzuty deprecjonowały w oczach opinii publicznej kierownictwo (...) sprowadzając przygotowania organizacyjne do decyzji o charakterze partyjnym. Dodatkowo nawoływała powódka również i inicjowała podjęcie czynnych działań mających na celu zniweczenie powyższych zamierzeń. W ten sposób wykroczyła powódka poza ramy dozwolonej krytyki i działań ze strony osoby zajmującej stanowisko kierownicze.

Jednocześnie zobowiązano powódkę do niezwłocznego przekazania wszelkich dokumentów i innych ruchomości powierzonych powódce w związku z zatrudnieniem. W okresie wypowiedzenia udzielono powódce urlopu wypoczynkowego, a w pozostałym okresie zwolniono ją ze świadczenia pracy.

(d. oświadczenie pozwanego z 7 listopada 2017r. k. C -8 akt osobowych powódki).

U pozwanego obowiązuje kodeks etyki pracownika (...) Warmii i M. w O.. Zgodnie z postanowieniami kodeksu pracownik powinien swym postępowaniem budować zaufanie do (...), dbać o jego pozytywny wizerunek, wykazywać powściągliwość w wypowiadaniu negatywnych poglądów na temat swojego miejsca pracy, kierownictwa oraz innych pracowników, powstrzymywania się od czynności naruszających interes (...) (d. § 4 § 7 kodeksu k.43-45).

Stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie akt osobowych powódki, pisma Burmistrza R. k.27, pism Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego k.28-29, deklaracji członkowskiej powódki i uchwały (...) Nr (...) k.16-17, informacji pozwanego z 5.10.2017r. i 20.10.2017r. na stronie internetowej k.18-19, pisma powódki do dyrektora pozwanego z 11.10.2017r. k.22, wydruków z F. k.23-24, 46-52, zarządzenia Dyrektora pozwanego z 16.04.2012r. w sprawie ustanowienia Kodeksu etyki pracownika (...) Warmii i M. w O. k.43-45, zeznań świadka E. J. k.93, A. K. k.94, B. M. k.94, U. R. k.94, Ł. W. k.94 v).

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków. Zeznania świadków są logiczne, spójne i nie były przez strony kwestionowane.

Sąd pominął zeznania świadka A. R. (k.93v), albowiem zeznania świadka dotyczyły oceny pracy powódki w okresie kiedy świadek pełnił funkcję zastępcy Dyrektora pozwanego. Zeznania świadka co do istoty sprawy nie wniosły nic istotnego, albowiem wypowiedzenie umowy o pracę powódce nie dotyczy jej oceny pracy.

W ocenie Sądu roszczenie powódki zasługuje na uwzględnienie co do zasady.

Zgodnie z treścią art. 38 § 1 kp 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 o pracę.

Obowiązek zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę istnieje tylko w odniesieniu do tych pracowników, którzy są członkami związku zawodowego, lub gdy zakładowa organizacja związkowa na ich wniosek wyraziła zgodę na obronę ich praw pracowniczych (art. 23²kp oraz art.30 ust. 1-2¹ u.z.z.).

Aby uzyskać informacje 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. Nieudzielenie jej w ciągu 5 dni zwalnia pracodawcę z obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową (art. 30 ust. 2¹ u.z.z.) Kwestia sposobu zwrócenia się przez pracodawcę do organizacji związkowej rodziła kontrowersje w orzecznictwie. Rozstrzygnęła je uchwała składu siedmiu sędziów (...) z dnia 21 listopada 2012r. III PZP 6/12, OSNP 2013, nr 13-14, poz. 146. Przyjęto w niej, że nieudzielenie przez zakładową organizację związkową informacji o wszystkich pracownikach korzystających z jej obrony, żądanej przez pracodawcę bez rzeczowej potrzeby, nie zwalnia pracodawcy z obowiązku współdziałania z tą organizacją w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy (art. 30 ust.2¹ u.z.z. art. 23 ust.1 pkt.2 i art. 26 ust. 1 pkt.2 u.o.d.o.). Z tej uchwały wynika, że pracodawca nie może jednorazowo zwrócić się do organizacji związkowych o informację o wszystkich pracownikach korzystających z ich obrony, gdyż wówczas gromadzenie tych danych narusza ustawę o ochronie danych osobowych, chyba, że wobec wszystkich pracowników zamierzone jest podjęcie działań wymagających współdziałania z organizacjami związkowymi. Zasadą jest, że pracodawca może żądać informacji tylko w odniesieniu do tych pracowników, wobec których zamierza podjąć działania wymagające tego współdziałania.

W niniejszej sprawie pozwany wystąpił do zakładowych organizacji związkowych z zapytaniem odnośnie konkretnych pracowników i taką informację otrzymał w dniu 11 października 2017r. ze strony zakładowej organizacji związkowej

(...), że powódka nie będzie przez związek zawodowy reprezentowana i nie jest jej członkiem . Pozwany do dnia 8 listopada 2017r. nie posiadał wiedzy, że po 11 października 2017r. powódka jest członkiem (...). Rzeczą związku zawodowego jest aktualizacja wykazu pracowników korzystających z jego obrony, a zobowiązuje go do tego generalna zasada wyrażona w art. 1 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, zgodnie z którą jest on powołany prze „ludzi pracy” do reprezentowania i obrony ich praw i interesów zawodowych oraz socjalnych . Obrona „człowieka pracy” jest obowiązkiem związku zawodowego i na nim w pierwszej kolejności, a nie na pracodawcy spoczywa obowiązek prawidłowej jej realizacji.

Zakładowa organizacja związkowa (...) miała bowiem wiedzę, że pozwany zamierza podjąć wobec powódki kroki, które wymagają współdziałania ze związkami zawodowymi. Dlatego też związki zawodowe powinny poinformować pozwanego, że powódka jest członkiem związku zawodowego. W ocenie Sądu pozwany nie naruszył więc obowiązku wynikającego z art. 38 § 1 kp skoro dysponował w dniu 11 października 2017r. informacją, że powódka nie jest członkiem związku zawodowego jak też nie jest przez niego reprezentowana.

Natomiast zasługuje na uwzględnienie stanowisko powódki w zakresie niezasadności wypowiedzenia jej umowy o pracę.

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, czy też subiektywnych uprzedzeń. Powodem utraty do pracownika zaufania koniecznego z uwagi na rodzaj wykonywanej przez niego pracy, która sprawia, że pracodawca nie może go u siebie nadal zatrudniać, może być zawinione naruszenie obowiązków istotnych z uwagi na określone właściwości umówionej pracy. Uzasadniony brak zaufania do pracownika może jednakże istnieć także wtedy, gdy wprawdzie winy pracownikowi przypisać nie można – bądź też nie da się jej udowodnić – jednakże w sensie obiektywnym jego zachowanie nosi cechy naruszenia obowiązków pracowniczych, a nawet i w takich sytuacjach, w których do naruszenia powinności pracowniczych w ogóle nie dochodzi (np. w przypadku pełnienia określonego przestępstwa poza zakładem pracy. Utrata zaufania do pracownika mogłaby uzasadnić wypowiedzenie umowy wówczas, gdyby pracownikowi dało się postawić zarzut nadużycia zaufania pracodawcy, choćby w sposób niestanowiący naruszenia obowiązków pracowniczych. Jednakże nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, choćby nawet nie można było mu przypisać subiektywnego zawinienia. Z kolei obiektywna naganność zachowania pracownika jako podstawa utraty zaufania do niego ze strony pracodawcy musi być oceniana w kontekście wszelkich okoliczności faktycznych.

Sąd podziela w tym zakresie poglądy wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 listopada 1997r. w sprawie I PKN 385/97 OSNP 1998/18/538, w wyroku z 14 października 2004r. I PK 697/03 OSNP 2005/11/159, czy też w wyroku z 12 lipca 2001r. I PKN 539/00 OSNP 2003/11/267.

Konkretność wskazanej przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę należy ocenić wedle okoliczności każdego konkretnego przypadku.

W niniejszej sprawie nie można pominąć okoliczności zamieszczenia przez powódkę na F. apelu o obronę Galerii (...) w R..

Jak wynika z zebranego materiału dowodowego w sprawie o decyzji pracodawcy dotyczącej likwidacji Galerii (...) w R. powódka i pozostali pracownicy Galerii w R. dowiedzieli się z informacji zamieszczonej na stronie internetowej pozwanego (...). Zebranego materiału dowodowego w sprawie wynika, że nikt ze strony pozwanego przed podjęciem decyzji o przeniesieniu Galerii (...) w R. do L. nie zasięgnął opinii powódki, ani też nie informował pozostałych pracowników zatrudnionych w R..

Dlatego też w ocenie Sadu nie jest nagannym postępowanie powódki polegające na zamieszczeniu apelu na stronie F. w obronie Galerii (...) w R., którego treść była praktycznie powieleniem treści pisma powódki skierowanego 11 października 2017r. do pozwanego.

Trudno nie przyjąć argumentacji powódki, że jej zachowanie było wynikiem pewnych emocji. Nie może ująć uwadze również okoliczność, że zamiar likwidacji dotyczył oddziału, który funkcjonował od 32 lat w R., oddziału, który zajmuje się „szerzeniem” kultury w szerokim tego słowa rozumieniu, oddziału który promował polską sztukę współczesną jako jedyny taki ośrodek w powiecie (...) i okolicy, a dla mieszkańców i turystów tego regionu stanowił atrakcję nie tylko turystyczną, czasami jedyne wydarzenie kulturalne, gdzie widzowie mogli zobaczyć „na żywo” artystów wystawiających swoje prace i prace tych artystów.

Dezaprobatą powódki co do zmian organizacyjnych polegających na likwidacji Oddziału w R. wynikająca z odmiennych wizji funkcjonowania Oddziału w R. nie może stanowić przyczyny utraty zaufania pozwanego do powódki.

Jak wynika bowiem z treści informacji pozwanego przyczyną likwidacji Oddziału były głównie względy ekonomiczne. Jak sam pozwany przyznaje w informacji na stronie internetowej „arytmetyka jest bezlitosna”. Powódka natomiast w Oddziale R. widzi ośrodek krzewienia kultury w miejscowościach, które z racji swojego położenia są pozbawione dużych ośrodków promujących kulturę i sztukę.

Dlatego też mając powyższe okoliczności na względzie Sąd uznał, że wypowiedzenie umowy o pracę powódce jest nieuzasadnione.

Jednakże z uwagi na fakt, iż wypowiedzenie umowy o pracę dotyczy kierownika jednostki bezpośrednio podległego pozwanemu, gdzie siłą rzeczy relacje zawodowe winny być oparte na pełnym zaufaniu jak również postępowanie pozwanego po wręczeniu wypowiedzenia umowy o pracę – zwolnienie powódki z obowiązku świadczenia pracy, Sąd uznał, iż niecelowym jest uwzględnienie żądania powódki uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne i orzekł o odszkodowaniu.

Swoje rozstrzygnięcie (pkt. I i II wyroku Sąd oparł na podstawie art. 45 § 1 i 2 kp i art. 47¹kp.

O kosztach procesu Sąd z uwagi na rozstrzygnięcie w pkt. I i II wyroku orzekł w oparciu o art. 100 kpc.