

Sygn. akt IV P 21/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 stycznia 2017 r.

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy w K.

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Andrzej Matkiewicz
Ławnicy:	Edyta Kubiak, Marek Lubera
Protokolant:	st. sekr. sądowy Elżbieta Marciniak

po rozpoznaniu w dniu 18 stycznia 2017 r.

sprawy R. C.

przeciwko Starostwu Powiatowemu w K.

o przywrócenie do pracy

I. przywraca powoda do pracy na dotychczas zajmowane stanowisko pracy z dotychczasowym wynagrodzeniem.

Sygn. akt IV P 21/16

UZASADNIENIE

Powód R. C. wniósł pozew o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne.

W uzasadnieniu pozwu podał, że w wyniku zawartego porozumienia pomiędzy Urzędem Miasta w K. a pozwanym powód od 1 marca 2015r. został zatrudniony na stanowisku Naczelnika Wydziału (...) i (...).

W dniu 31 maja 2016r. pozwany złożył powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

W ocenie powoda podane przyczyny nie są rzeczywiste i konkretne, sformułowane są w sposób ogólnikowy.

Pozwany – Starostwo Powiatowe w K. w odpowiedzi na pozew wniosło o oddalenie powództwa i zarzuciło, że przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę są konkretne i prawdziwe.

Sąd ustalił i zważył, co następuje:

Powód od 1 marca 2015r. został zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku Naczelnika Wydziału (...) i (...) (bezsporne).

12 maja 2015r. u pozwanego został przeprowadzony audyt, którego celem była ocena stanu spełnienia wymagań przepisów dotyczących ochrony danych osobowych oraz ocena stosowanych zabezpieczeń przed utratą bezpieczeństwa danych osobowych.

Z raportu audytu wynikało, że należy:

- stworzyć ewidencję osób upoważnionych do przetwarzania danych osobowych,
- wydać upoważnienie do przetwarzania danych osobowych dla pracowników,
- powołać Administratora (...) (...) i zgłosić go do (...),
- dopracować politykę kluczy,
- przygotować pisemne powołania Administratora Systemu Informatycznego (ASI),
- założyć hasła dostępne do każdej stacji roboczej (d. protokół z audytu k.60-62).

16 czerwca 2015r. powód został powołany na stanowisko Administratora (...) (d. zarządzenie Nr 47 Starosty (...) k. 52 akt osobowych powoda).

Obowiązki (...) zostały powierzone powodowi dodatkowo. Powód nadal pełnił obowiązki Naczelnika Wydziału (...) (bezsporne).

16 października 2015r. w obecności Starosty, W. L. przedstawiła cele zadania audytowego. W wyniku przeprowadzonego audytu W. L. zaleciła pozwanemu dostosować Politykę (...) Informatycznego do przepisów prawa. (d. sprawozdanie z przeprowadzenia zadania audytowego z 20 stycznia 2016r. k.49-59).

Jednocześnie 15 stycznia 2016r. w protokole z narady zamykającej audyt W. L. stwierdziła, że zarówno powód jako (...) i administrator Systemów Informatycznych systematycznie podejmuje działania do wyeliminowania możliwości wystąpienia incydentów bezpieczeństwa danych osobowych przetwarzanych u pozwanego (d. protokół k.48).

W. L. w związku z prowadzonym audytem zwracała się do sekretarza pozwanego S. K. o udostępnienie dokumentów potrzebnych do przeprowadzenia audytu, ale takich dokumentów od sekretarza Starostwa nie otrzymała. (d. zeznanie świadka W. L. k.51).

Sekretarz pozwanego Starostwa wyjaśnił W. L., że zarówno (...), jak i ASI swoje obowiązki wykonują poza obowiązkami wynikającymi z łączących ich umów o pracę (d. zeznania świadka B. K. (1) k.92v-93).

23 grudnia 2015r. powód otrzymał nagrodę pieniężną (d. decyzja z 23 grudnia 2015r. k. 54 kt osobowych powoda.)

9 lutego 2016r. pozwany wymierzył powodowi karę porządkową – karę upomnienia, za niewykonanie zaleceń poaudytowych z maja 2015r, co do których niewykonania - powód przyznał się audytorowi wewnętrznemu W. L. 27 stycznia 2016r. (d. upomnienie k. B – 57 akt osobowych powoda).

29 lutego 2016r. Starosta (...) wprowadził Politykę (...) Bezpieczeństwem (...) w pozwanym Starostwie (d. zarządzenie Nr (...) z 29 lutego 2016r. (k. 103-148).

W okresie od lutego do maja 2016r. w pozwanym Starostwie Najwyższa Izba Kontroli przeprowadziła kontrolę w Wydziale, którym kierował powód.

W wyniku rozmowy ze starostą powód miał w tym okresie zająć się przede wszystkim wydziałem którym kierował (d. zeznania powoda k.201v-202).

27 maja 2016r. powód otrzymał nagrodę pieniężną (d. zeznania powoda k. 201v-202).

Powód jest członkiem (...) do którego należy również Burmistrz Miasta K. (bezsporne).

Radni Powiatu – między innymi członkowie (...) podejmowali próbę odwołania Starosty Powiatu (...) (d. zeznania pozwanego R. N. k.203-204).

W dniu 31 maja 2016r. wicestarosta Powiatu (...) wręczył powodowi wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2016r.

Jako przyczynę wskazał:

1. Nieprzestrzeganie kodeksu etycznego w zakresie nie manifestowania publicznie w miejscu pracy i przy wykonywaniu obowiązków służbowych, swoich poglądów i sympatii politycznych jak również w zakresie rzetelnego realizowania swoich zadań i obowiązków bez względu na własne poglądy polityczne,
2. utrata zaufania do pracownika,
3. brak w ocenie pracodawcy efektywnego zarządzania podległym Zespołem,
4. brak realizacji w określonym terminie zaleceń wynikających z Audytu (...) w/z oceny dokumentacji (...) danych osobowych tj. Polityki (...) oraz Instrukcji (...) Systemami Informatycznymi przeprowadzonego w dniu (...).2015r. nr raportu (...) -1, co potwierdził przeprowadzony audyt wewnętrzny przez pracownika Starostwa Powiatowego w K. w dniach 17.09.2015r.-26.10.2015r; ponadto w toku rekontroli po audycie stwierdzono rozbieżności w przekazaniu stanu faktycznego zadań, które zostały zrealizowane oraz te, które były w trakcie realizacji,
5. mimo opracowania i wdrożenia Zarządzeniem Starosty (...) nr (...) z dnia 29.02. 2016r. Polityki (...) Bezpieczeństwem (...) w Starostwie Powiatowym w K. brak jest realizacji obowiązków wynikających z w/w Zarządzenia.

W dniu 1 czerwca 2016r. na sesji Rady Powiatu radny D. P. zadał pytanie o przyczynach rozwiązania z powodem umowy o pracę. Otrzymał informację, że przyczyny zostały podane w piśmie wypowiadającym umowę o pracę powodowi (d. protokół z posiedzenia Rady Powiatu k.98-102).

Powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy do dnia rozwiązania stosunku pracy (d. pismo z 27 czerwca 2016r. k. 3c akt osobowych powoda).

W organizacji i funkcjonowaniu Wydziału Komunikacji i (...) po odejściu powoda ze stanowiska Naczelnika nie nastąpiły żadne zmiany (d. zeznania świadka E. S. (1) k. 201 v.).

Stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie akt osobowych powoda, ustaleń audytu wewnętrznego k.44-46, protokołu z narady otwierającej i zamykającej k. 4 odwrót k.47-48, sprawozdania z audytu wewnętrznego k.49-59, raportu z audytu zewnętrznego k.60-62, protokołu z sesji Rady Powiatu k. 98-100, zarządzenia Starosty (...) w sprawie ustanowienia i wdrożenia Polityki (...) Bezpieczeństwem (...) k.103-146, zeznań świadka E. S. (1) k.201 v. W. L. k.51, B. K. (2) k.92v-93, powoda k.201v-202.

W ocenie Sądu zeznania tych świadków znajdują potwierdzenie w pozostałym zebranych materiale dowodowym w sprawie, uzupełniają się z zeznaniami powoda tworząc spójną całość.

Sąd pominął zeznania świadków H. M. (k.93), D. P. k.93v-94, S. J. k.92v, albowiem świadkowie ci nie są pracownikami pozwanego i nie mają wiedzy na temat, czy przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę są przyczynami prawdziwymi. Ich zeznania dotyczą oceny pracy Wydziału Komunikacji i (...) przed majem 2015. (zeznania świadka S. J.), bądź też dotyczą sytuacji w Starostwie kiedy byli obecni w związku z funkcją radnego (zeznania świadka H. M., D. P.).

Sąd pominął również zeznania świadka K. B. (k.90v) i J. M. k.91v-92), albowiem zeznały one na okoliczności niesporne, przyznane również przez powoda.

Sąd nie dał wiary zeznaniom strony pozwanej (k.203-204).

W ocenie Sądu zeznania strony pozwanej mają na celu jedynie uwiarygodnienie, że przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę są rzeczywiste. Są one w sprzeczności z zeznaniami powoda.

Zeznania strony pozwanej są zeznaniami ogólnikowymi. Z zeznań starosty i wicestarosty wynika, że doszli oni do przekonania, że powód nie może pełnić funkcji kierowniczej, gdyż Wydział Komunikacji jest „twarzą starostwa” i nie może on pozwolić, aby były w tym wydziale kolejki. Te zeznania pozostają w sprzeczności z zeznaniami świadka E. S., która zeznała, że w funkcjonowaniu Wydziału nic nie uległo zmianie, że nadal są kolejki interesantów. Twierdzenia strony pozwanej są jedynie słowami. Z jednej strony strona pozwana zarzuca powodowi niezdolność w zarządzaniu Wydziałem, niewykonywanie obowiązków, a z drugiej strony nagradza go dwukrotnie w grudniu 2015r. i tuż przed wręczeniem wypowiedzenia umowy o pracę, nagroda pieniężną, która ze swej istoty jest świadczeniem przyznawanym pracownikowi właściwie wykonującemu a nawet więcej niż właściwie, obowiązki służbowe. Nielogicznym jest, aby pracodawca mając zastrzeżenia, co do jakości pracy, zaangażowania w pracę pracownika, przyznawał takiemu pracownikowi nagrodę.

Dokonując zasadności wypowiedzenia umowy o pracę należy mieć na względzie fakt, iż jest ono zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy.

Wypowiedzenie umowy o pracę nie zależy od istnienia szczególnych okoliczności, które nie muszą być zawinione przez pracownika ani nawet niezgodne z prawdą, a zasadność wypowiedzenia należy ocenić, uwzględniając obiektywne kryteria, a nie subiektywne odczucia pracownika, czy pracodawcy.

Sąd podziela w tym zakresie poglądy Sądu Najwyższego wyrażone m.in. w wyroku z dnia 2.10.1996r. I PRN 69/96 OSNAPiUS 1997 nr.10 poz. 163 z 23.04.1997r. (I PKN 118/97, (...) i US 1998 nr 7 poz.206.

Pracodawca ma obowiązek wskazać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie bądź rozwiązanie umowy o pracę (art. 30 § 1 kp).

Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy (zob. wyr. SN z 15.11.2006r. I PK 112/06 , Legalis; wyr. SN z 22.03.2016r. I PK 100/15, Legalis; szerzej zob. M. Gersdorf, M. Raczkowski, O formułowaniu przyczyny, s. 20 i in; P. Prusinowski, Funkcje obowiązku s. 458 i in.).

Oświadczenie woli z reguły bowiem jest adresowane do pracownika, który nie ma wykształcenia prawniczego. Ocena przyczyny podanej w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę pod względem jej konkretyzacji – a także rzeczywistości – jest dokonywana z perspektywy adresata czyli pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę.

Pracodawca powinien podać przyczynę rozwiązania umowy w sposób zarówno skonkretyzowany, jak i zrozumiały dla adresata. Powtórzenie zwrotów ustawowych nie spełnia wymogów komentowanego przepisu. Przykładowo, nie wystarczy nawiązanie do brzmienia art.100 § 1 kp oraz stwierdzenie, że pracownik „wykonuje pracę niesumienne i niestarannie „ albo „nie stosuje się do poleceń przełożonych”. Konieczne będzie doprecyzowanie przez pracodawcę, w czym przejawia się niesumienność lub niestaranność pracownika, albo jakich poleceń on nie wykonuje. Sąd Najwyższy uznał wprost, że wskazanie „ niespełnienia oczekiwań pracodawcy w związku z zajmowanym stanowiskiem, bez konkretyzacji, o jakie oczekiwania chodziło nie może być uznane za podanie konkretnej i rzeczywistej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony w rozumieniu art.30 § 4 i art. 45 § 1 kp (zob. wyrok z 12.12.2001r. I PKN 726/00, OSNP 2003, Nr 23, poz. 566). Wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika bądź jego zachowania w procesie świadczenia pracy lub zdarzeń – także niezależnych od niego

– mających wpływ na decyzję pracodawcy, spełnia warunek podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (zob, wyr. SN z 14.05.1999r. I PKN 47/99, OSNAPiUS 2000, Nr 14, poz. 548). Pracodawca może wskazać kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, w tym dotyczące i niedotyczące pracownika (leżące po stronie pracodawcy). Wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona (zob, wyr, SN z 5.10.2005r. I PK 61/05, OSNP 2006, Nr 17-18, poz. 265). W najnowszym orzecznictwie SN wyraził jednak bardziej restrykcyjne zapatrywanie. W uzasadnieniu wyr. z 14.04.2015r. (II PK 140/14), MoPr 2015, Nr 10, s.541) stwierdzono, że w przypadku, gdy pracodawca przedstawia kilka okoliczności przemawiających za rozwiązaniem stosunku pracy, konieczna jest refleksja w odniesieniu do proporcji przyczyn zasadnych i niezasadnych. Dzieje się tak dlatego, że pracodawcy często formułują szereg podstaw rozwiązania stosunku pracy, dobierając je losowo. Zatem o ile można uznać za wystarczające, gdy zasadna okazuje się jedna spośród dwóch lub trzech, przyczyn, o tyle trudno zaaprobować takie stanowisko, gdy pracodawca wskazuje ich kilka (kilkanaście). Wówczas przyczyny zasadne muszą stanowić istotną proporcję wszystkich przyczyn ujętych przez pracodawcę w wypowiedzeniu.

Naruszenie art.30 § 4 kp następuje wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna (zob.wyr.SN z 12.07.2012r. II PK 305/11, MoPr 2012, Nr 10, s. 536). Podanie przyczyny pozornej (nieprawdziwej, nierzeczywistej, nieistniejącej) jest równoznaczne z niewskazaniem przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Oznacza to, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione w rozumieniu art.45 § 1 KP.(zob.wyr.SN z 7.10.2009r. III PK 34/09, L.). Wymaganie z art. 30 § 4 kp nie jest spełnione, jeżeli w danych okolicznościach faktycznych ogólnie ujęta przyczyna rozwiązania umowy o pracę w szczególności u zwalnianego pracownika, co do tego z jakim konkretnie zachowaniem należy ją łączyć (zob. wyr. SN z 21.03.2001r. I PKN 311/00, OSNAPiUS 2002, Nr 24, poz. 595.

W ocenie Sądu podane przyczyny w wypowiedzeniu umowy o pracę są przyczynami sformułowanymi ogólnikowo (przyczyna wymieniona w piśmie w pkt. 1,2 i 3), albowiem z treści tak sformułowanych przyczyn w żaden sposób nie wynika na czym polegało manifestowanie przez powoda w miejscu pracy, przy wykonywaniu obowiązków służbowych swoich poglądów i sympatii politycznych, z jakiego powodu pracodawca utracił zaufanie do powoda, czy też na czym polegał brak efektywnego zarządzania podległymi powodowi pracownikami. Natomiast pozostałe przyczyny wskazane w pkt. 4 i 5 wypowiedzenia są w ocenie Sądu przyczynami nierzeczywistymi. Pozwany w toku procesu w żaden sposób nie wykazał, że powód był zobowiązany w konkretnym terminie do wprowadzenia zaleceń wynikających z audytu zewnętrznego, czy też audytu wewnętrznego. Również Zarządzenie Starosty nr (...) z 29 lutego 2016r. w żaden sposób nie określa terminu i obowiązków jakie miał wykonywać powód.

W tym zakresie w ocenie Sądu przekonywujące są zeznania powoda, że takich terminów nie było, a w okresie od lutego 2016r. obowiązki powoda za zgodą Starosty były udokumentowane na czynności związane z kontrolą Wydziału Komunikacji i (...) jaką przeprowadziła w Starostwie Najwyższa Izba Kontroli.

W ocenie Sądu rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest konflikt między Starostą a działaczami (...), którzy podejmowali próby odwołania Starosty, a którego to członkiem jest powód.

Jak wynika z zeznań pozwanego - Starosty Powiatu, ze strony ugrupowania do którego należy powód, były podejmowane próby odwołania starosty. Taki fakt nie może jednakże stanowić przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę w sytuacji, kiedy nie ma żadnych dowodów wskazujących, że powód był inicjatorem takich działań. Sam fakt przynależności, czy też określonych przekonań politycznych pracownika o ile nie stoją w sprzeczności ze stosunkiem pracowniczym nie może być podstawą do rozwiązania umowy o pracę.

Dlatego też mając powyższe okoliczności na względzie Sąd na podstawie art. 45 § 1 kp orzekł jak w pkt. I wyroku.

Pozwany miał świadomość, że powód złożył odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę (odpis pozwu otrzymał 13 lipca 2016r.), w którym domagał się uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, a nie odszkodowania. Powinien więc się liczyć z możliwością orzeczenia korzystnego dla powoda.