

# WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 lipca 2016 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Sądu Rejonowego Magdalena Gałkowska

Ławnicy: Marianna Jonak, Danuta Sułek

Protokolant st. sekr. sądowy Agnieszka Rzepkowska

po rozpoznaniu w dniu 22 lipca 2016 r. w Puławach

sprawy z powództwa C. K.

przeciwko (...) Ośrodkowi Doradztwa Rolniczego w K.

o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne

I. oddała powództwo;

II. nie obciąża powoda kosztami procesu.

## UZASADNIENIE

***W pozwie z dnia 10 grudnia 2015r. powód C. K. wnosił o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego jemu przez (...) Ośrodek Doradztwa Rolniczego w K. za bezskuteczne.***

Pozwany (...) Ośrodek Doradztwa Rolniczego w K. powództwa nie uznawał i wnosił o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód C. K. zatrudniony był w pozwanym (...) Ośrodku Doradztwa Rolniczego w K. od dnia 10 grudnia 2007r., początkowo jako asystent doradcy ds. produkcji zwierzęcej, potem jako starszy specjalista, główny doradca ds. pszczelarstwa, potem na stanowisku główny doradca ds. produkcji zwierzęcej (k.4, akta osobowe). Powód osiadał zakres obowiązków ( akta osobowe).

Od 2012r. w pozwanym (...) przeprowadzane są okresowe oceny pracowników i oceny te przeprowadzane przez bezpośrednią przełożoną M. S. wskazywały, że ocena pracy powoda jest bardzo niska ( akta osobowe, zeznania świadka M. S. k.130-131). Powód zapoznawał się z tymi ocenami na bieżąco został poinformowany o możliwości wniesienia odwołania od każdej oceny, lecz powód nie odwołał się ( akta osobowe, zeznania świadka M. S.). W (...) jest 8 doradców i oceny dotyczyły wszystkich tych osób ( zeznania świadka M. S., zestawienie ocen za 2013 i 2014 rok – k.26). Zakres obowiązków powoda od 2010r. był taki sam jak pozostałych doradców ( zeznania świadka M. S.). Doradcy pracują na terenie powiatu (...) i ich praca polega na doradzaniu rolnikom, prowadzą oni i organizują szkolenia w zakresie, w którym na danym przydzielonym konkretnemu doradcy terenie są potrzebne, a także zajmują się prenumeratą i odpłatnym wypełnianiem wniosków o dopłaty dla rolników, a te czynności przynoszą dochody dla (...) ( zeznania

świadka M. S.). Powód spośród doradców osiągał zdecydowanie najslabsze wyniki na każdej płaszczyźnie działalności doradcy (zestawienie k.25, zeznania świadka M. S.).

W roku 2012 w pozwanym (...) planowana była restrukturyzacja zatrudnienia i w jej ramach, w październiku, dokonano kwalifikacji pracowników do objęcia restrukturyzacją zatrudnienia i M. S. oceniła pracę powoda w Karcie Kwalifikacji i min. określiła sposób wywiązywania się powoda z obowiązków pracowniczych jako dostateczny, stosunek do przełożonych jako dobry i wnioskuje o zaproponowanie innej pracy w miarę posiadanych możliwości (akta osobowe).

W dniu 29 kwietnia 2014r. dyrektor pozwanego (...) wydał Zarządzenie w sprawie wprowadzenia „Instrukcji do prowadzenia sprawozdawczości w formie elektronicznej” (k.51-59). W piśmie z dnia 2 października 2015r. M. S. informowała dyrektora pozwanego, że powód nie uzupełnia na bieżąco planu pracy mimo wielokrotnego przypominania mu (k.60, pismo do powoda k.97).

W październiku 2013r. w związku z bardzo niską oceną jego pracy, a także w październiku 2015r., powód otrzymał od dyrektora pozwanego pismo zwracające mu uwagę oraz bezwzględnie zobowiązujące do rzetelnego i starannego wykonywania swojej pracy w tym właściwe i kompletne prowadzenie wymaganej dokumentacji zarówno w wersji papierowej jak i elektronicznej (k.78,79, akta osobowe).

W lipcu i sierpniu 2015r. powód sporządzał pisma kierowane go Dyrekcji pozwanego, ale przesyłane były one do Urzędu Marszałkowskiego, prasy, Prokuratury, w których formułował on zarzuty w stosunku do pracowników (...) (k36-37) i pozwany przeprowadził postępowanie wyjaśniające (k40-44), które nie dało podstaw do potwierdzenia zarzutów stawianych przez powoda wobec wskazanych przez niego pracowników, także pozwany złożył zawiadomienie o możliwości popełnienia czynu zabronionego, które zakończyło się wydaniem przez Komendę Powiatową Policji w P. w dniu 17 września 2015r. postanowienia o odmowie wszczęcia dochodzenia (k.45-47, 49).

W dniu 20 października 2015r. dyrektor pozwanego informował reprezentującą powoda zakładową organizację związkową iż zamierza wypowiedzieć powodowi umowę o pracę a przyczyną wypowiedzenia jest: utrata zaufania polegająca na naruszeniu zasad współżycia społecznego poprzez fałszywe oskarżenie pracowników i byłych pracowników (...), narażenie (...) na utratę dobrego imienia jednostki poprzez przekazywania do wiadomości Urzędu Marszałkowskiego, prasy, prokuratury niczym nie potwierdzonych wcześniej zarzutów i oskarżeń, niska ocena pracy podczas przeprowadzanej oceny pracowników (...) w latach 2013-2014, nieprzestrzeganie przez powoda ustalone organizacji i porządku pracy polegających na niedokonywaniu wpisów na bieżąco w sprawozdawczości elektronicznej zarówno planów pracy i ich wykonania oraz realizacji zadań doradczych wg. zasad określonych w instrukcji prowadzenia sprawozdawczości w formie elektronicznej, braku efektów pracy widocznych w sprawozdawczości elektronicznej w zakładce Plan C, wielokrotne powtarzające się rozbieżności zapisów w sprawozdawczości a faktycznie wykonywanej pracy, nieprowadzenie dokumentacji obowiązującej doradców w zakresie realizowanych szkoleń na aktualnych drukach, nieprzejawianie inicjatywy ani staranności w zakresie wykonywania odpłatnych usług doradczych, nie wykazywanie zainteresowania podnoszeniem kwalifikacji zawodowych (akta osobowe). Komisja Zakładowa (...) w piśmie z dnia 26 października 2015r. oświadczyła, że nie wyraża zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę (akta osobowe).

W dniu 4 grudnia 2016r. powód otrzymał pismo wypowiedające jemu umowę o pracę, a jako przyczynę podano: utrata zaufania polegająca na naruszeniu zasad współżycia społecznego poprzez fałszywe oskarżenie pracowników i byłych pracowników (...), narażenie (...) na utratę dobrego imienia jednostki poprzez przekazywania do wiadomości Urzędu Marszałkowskiego, prasy, prokuratury niczym nie potwierdzonych wcześniej zarzutów i oskarżeń, niska ocena pracy podczas przeprowadzanej oceny pracowników (...) w latach 2013-2014, nieprzestrzeganie przez powoda ustalone organizacji i porządku pracy polegających na niedokonywaniu wpisów na bieżąco w sprawozdawczości elektronicznej zarówno planów pracy i ich wykonania oraz realizacji zadań doradczych wg. zasad określonych w instrukcji prowadzenia sprawozdawczości w formie elektronicznej, braku efektów pracy widocznych w sprawozdawczości elektronicznej w zakładce Plan C, wielokrotne powtarzające się rozbieżności zapisów w sprawozdawczości a faktycznie

wykonywanej pracy, nieprowadzenie dokumentacji obowiązującej doradców w zakresie realizowanych szkoleń na aktualnych drukach, nieprzejawianie inicjatywy ani staranności w zakresie wykonywania odpłatnych usług doradczych, nie wykazywanie zainteresowania podnoszeniem kwalifikacji zawodowych (akta osobowe).

Stosunek pracy pomiędzy stronami rozwiązał się w dniu 31 marca 2016r. i powód otrzymał świadectwo pracy (k.107).

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Roszczenie powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie wskazać należy na art.3 kpc, który stanowi, iż strony obowiązane są dawać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i bez zatajania czegokolwiek oraz przedstawiać dowody. Przepis ten statuuje zasadę kontrydiktoryjności w procesie, co oznacza, że ciężar wskazania niezbędnych dowodów spoczywa przede wszystkim na stronach procesowych a działania sądu z urzędu jest dopuszczalne tylko w wyjątkowych przypadkach. Zatem sąd orzeka na podstawie materiału dowodowego przedstawionego przez strony i w przedmiotowej sprawie również sąd swoje rozstrzygnięcie oparł na tym materiale dowodowym przedstawionym przez stronę pozwaną, bo dowody przedstawiane były wyłącznie przez pozwanego, zaś powód, poza lakonicznym pozwem nie przedstawiał żadnych dowodów.

Przyczyny podjęcia przez pracodawcę wobec powoda decyzji o wypowiedzeniu jemu umowy o pracę wskazane były przez pracodawcę w piśmie wypowiadającym powodowi stosunek pracy, były one także podawane w piśmie skierowanym do zakładowej organizacji związkowej, a także podtrzymywane w toku. Przyczyn tam wskazanych było kilka i każda z nich mogła, zdaniem sądu- co wynika z analizy zebranego w sprawie materiału dowodowego, stanowić samodzielną przyczynę podjęcia przez pracodawcę wobec powoda przedmiotowej decyzji.

Na wstępie podnieść należy, że wypowiedzenie umowy o pracę jest jednym ze sposobów zakończenia trwania stosunku pracy, w sytuacji, gdy jedna ze stron nie chce kontynuować tego stosunku pracy. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Wypowiedzenie umowy o pracę uważa się za uzasadnione, jeżeli jest podyktowane niewłaściwym wywiązywaniem się pracownika z obowiązków.

Jednakże takie wypowiedzenie w sytuacji, gdy strony łączyła umowa o pracę zawarta na czas nie określony musi być uzasadnione, czyli pracodawca podejmując decyzję o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę musi mieć ku temu uzasadnione powody i przyczyny tej decyzji - jak wynika z treści art. 30 §4 kp muszą być sformułowane na piśmie. Głównymi kryteriami, jakie Sąd Najwyższy wskazał w Uchwale z dnia 27 czerwca 1985 r.- wytyczne wymiaru sprawiedliwości i praktyki sądowej dotyczące stosowania art. 45 k.p. (uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, III PZP 10/85, LexisNexis nr 310254, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164), które należy brać pod uwagę przy ocenie zasadności wypowiedzenia, powinny być przymioty pracownika związane z pracą, ale także jego przydatność do pracy u danego pracodawcy oraz słuszny interes pracodawcy.

Jedną z przyczyn wręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę wskazywaną przez pracodawcę w piśmie wypowiadającym był fakt, że ocena pracy powoda przeprowadzana w latach 2013-2014 była bardzo niska. Jest to fakt wynikający z zestawienia sporządzonego przez pracodawcę oraz wynika z Arkuszy Oceny Doradcy oraz Karty Kwalifikacyjnej Pracownika, a także zeznań bezpośredniego przełożonego powoda M. S. słuchanej w charakterze świadka. Liczby zawarte w zestawieniu ocen wszystkich doradców z (...) wyraźnie wskazują, że powód za rok 2013 i 2014 zdecydowanie najslabiej został oceniony przez przełożonego w każdej dziedzinie działalności doradcy. Przełożona zresztą zawarła swoją opinię także w Karcie Kwalifikacji Pracownika, w której wyraźnie zapisała, że sposób wywiązywania się przez powoda z jego obowiązków ocenia na zaledwie dostateczny. Nadto z analizy zestawienia zadań realizowanych przez doradców wynika, że powód w latach 2013 - 2015 wykazywał zdecydowanie, wręcz rażąco najmniejszą aktywność w zakresie realizowania zadań przynależnych doradcom, a w niektórych rodzajach zadań np. co do prenumeraty, to osiągał zerowe wyniki. Także w zakresie usług świadczonych za opłatą, to statystyka powoda w tym zakresie, w stosunku do innych doradców jest bardzo zła, bo w latach 2014 i 2015 nie zarobił nawet złotówki.

Zatem okoliczności te świadczą w sposób oczywisty, że pracodawca miał uzasadnione podstawy, aby choćby z tej przyczyny podjąć decyzję o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę. Zauważyć należy, iż powód nie kwestionował danych podawanych przez pracodawcę w zestawieniu dotyczącym ocen pracy wszystkich pracowników (...), jak też nie kwestionował danych zawartych w zestawieniu sporządzonym przez pracodawcę, a dotyczącym efektywnych wyników pracy. Zatem należy uznać, że wobec tego, iż powód tych danych nie kwestionował, to odpowiadają one prawdzie.

Także i zarzut postawiony przez pracodawcę - nieprzestrzeganie przez powoda ustalonej organizacji i porządku pracy polegających na niedokonywaniu wpisów na bieżąco w sprawozdawczości elektronicznej zarówno planów pracy i ich wykonania oraz realizacji zadań doradczych wg. zasad określonych w instrukcji prowadzenia sprawozdawczości w formie elektronicznej, braku efektów pracy widocznych w sprawozdawczości elektronicznej w zakładce Plan C, wielokrotne powtarzające się rozbieżności zapisów w sprawozdawczości a faktycznie wykonywanej pracy, nieprowadzenie dokumentacji obowiązującej doradców w zakresie realizowanych szkoleń na aktualnych drukach, znalazł potwierdzenie w złożonych przez pracodawcę do akt sprawy dokumentach, a także wynika z zeznań świadka M. S.. Jak wynika z treści Zarządzenia dyrektora pozwanego z dnia 29 kwietnia 2014r., wprowadzona została Instrukcja do prowadzenia sprawozdawczości w formie elektronicznej, a w szczególności pracownicy zostali zobligowani do prowadzenia na bieżąco planów pracy, wykonania planu doradcy i jak zeznała świadek M. S., nie mogła ona od powoda wyegzekwować wykonywania tych czynności, mimo wielokrotnych upomnień ustnych. Tymczasem podstawowym obowiązkiem pracownika wynikającym z art. 100§1 kp jest wykonywanie przez niego pracy sumiennie i starannie oraz stosowanie się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę, a w § 2 pkt 2 i 6 tegoż przepisu wskazane jest, iż obowiązkiem pracownika w szczególności jest przestrzeganie regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku i przestrzeganie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Powód zaś, bez żadnego uzasadnienia, nie wykonując poleceń przełożonego, a przede wszystkim postanowień wprowadzonej przez pracodawcę Instrukcji do prowadzenia sprawozdawczości w formie elektronicznej, wykazywał lekceważący stosunek do pracodawcy i naruszał tym samym zasady współżycia społecznego.

Kolejną przyczyną podjęcia wobec powoda decyzji o wypowiedzeniu jemu stosunku pracy była utrata zaufania, polegająca na naruszeniu zasad współżycia społecznego poprzez fałszywe oskarżenie pracowników i byłych pracowników (...), narażenie (...) na utratę dobrego imienia jednostki poprzez przekazywania do wiadomości Urzędu Marszałkowskiego, prasy, prokuratury niczym nie potwierdzonych wcześniej zarzutów i oskarżeń.

Podnieść w tym miejscu należy, że utrata zaufania ma w pewnym sensie charakter subiektywny, bo zależny od odczucia pracodawcy, ma charakter przeżycia wewnętrznego po stronie dyrektora, które jest bardzo trudne do weryfikacji. Zaufanie pracodawcy do pracownika leży oczywiście u podstaw właściwej współpracy, bo właściwa atmosfera, dobre relacje między stronami stosunku pracy mają ogromny wpływ na funkcjonowanie zakładu pracy. Orzecznictwo Sądu Najwyższego w tym zakresie jest ugruntowane i tak - jeżeli przyczyny utraty zaufania do pracownika są prawdziwe, obiektywne i racjonalne, to mogą uzasadniać wypowiedzenie ( np. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2012 r.). 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 lub subiektywnych uprzedzeń ( wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, wyrok SN w sprawie II PK 251/08). Nie tyle istotna jest (więc) sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały. Inaczej mówiąc, jeżeli przyczyny utraty zaufania do pracownika są prawdziwe, obiektywne i racjonalne, to mogą uzasadniać wypowiedzenie.

Przenosząc powyższe orzecznictwo, które tut. sąd podziela w całości, na realia przedmiotowej sprawy, to stwierdzić należy, iż pozwany pracodawca miał uzasadnione zachowaniem powoda podstawy, aby utracić do niego jako do swojego pracownika zaufanie. Pozwany pracodawca złożył do akt sprawy dowody w postaci postanowienia wydanego przez Policję o odmowie wszczęcia dochodzenia w sprawie po rozpoznaniu zawiadomienia powoda i pozwanego (...)u w sprawie zaistniałego zaboru w celu przywłaszczenia linii hodowlanej matek pszczoł kaukaskich przez dwóch pracowników (...)u, a wcześniej pozwany prowadził wewnętrzne postępowanie, które także zakończyło się spisaniem protokołu, w którym nie potwierdzone zostały zarzuty formułowane przez powoda wobec tych

pracowników (...). Zatem zarzuty formułowane przez powoda w stosunku do konkretnych pracowników (...), ale też wskazujące że dyrekcja (...) nie interweniuje co do tych nieprawidłowych zachowań pracowników, nie potwierdziły się absolutnie, a więc były bezpodstawne. Powód jednakże wcześniej zawiadomił o swoich oskarżeniach min. prasę, Urząd Marszałkowski i z pewnością fakt w ogóle zaistnienia tych oskarżeń kierowanych wobec pracowników (...), mógł u osób trzecich wywołać wątpliwości co do prawidłowości funkcjonowania (...)u, a więc mógł zachwiać zaufanie do tej jednostki. Zatem stwierdzić należy, że powód faktycznie naruszył zasady współzycia społecznego poprzez fałszywe oskarżenie pracowników i byłych pracowników (...), narażenie (...) na utratę dobrego imienia jednostki poprzez przekazywania do wiadomości Urzędu Marszałkowskiego, prasy, prokuratury, niczym nie potwierdzonych wcześniej zarzutów i oskarżeń. W takiej sytuacji zaś pozwany pracodawca mógł do niego utracić zaufanie i nie chciał dalej kontynuować stosunku pracy.

Reasumując, zebrany w sprawie materiał dowodowy, a w szczególności dokumenty złożone do akt sprawy przez stronę pozwaną, które nie były kwestionowane przez powoda co do ich prawdziwości i autentyczności, a także zeznania świadka M. S., które to zeznania sąd obdarzył wiarą w całości, bo korelują z zestawieniami danych przedstawianymi przez pracodawcę, z arkuszami ocen, wskazuje na to, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było uzasadnione, zgodne z prawem, a także nie naruszało zasad współzycia społecznego.

W tym stanie rzeczy i na podstawie art. 45§1 kp Sąd orzekł jak w sentencji.

O kosztach Sąd orzekł w oparciu o przepis art. 102k.p.c., który to przepis ustanawia zasadę słuszności, będącą odstępstwem od zasady odpowiedzialności za wynik procesu. Jest to rozwiązanie szczególne, nie podlegające wykładni rozszerzającej, wymagające do swego zastosowania wystąpienia wyjątkowych okoliczności.

Do okoliczności branych pod uwagę przez sąd, przy ocenie przesłanek zastosowania dyspozycji omawianego przepisu, zaliczyć można nie tylko te związane z samym przebiegiem postępowania, ale również dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej strony. Za trafny należy uznać pogląd, iż sama sytuacja ekonomiczna strony przegrywającej, nawet tak niekorzystna, że strona bez uszczerbku dla utrzymania własnego i członków rodziny nie byłaby w stanie ponieść kosztów, nie stanowi podstawy zwolnienia - na podstawie art. 102 k.p.c. - od obowiązku zwrotu kosztów przeciwnikowi, chyba że na rzecz tej strony przemawiają dalsze szczególne okoliczności, które same mogłyby być niewystarczające, lecz łącznie z trudną sytuacją ekonomiczną wyczerpują znamiona wypadku szczególnie uzasadnionego.

Taka właśnie sytuacja zaistniała w okolicznościach niniejszej sprawy. Powód bowiem przestał być pracownikiem pozwanego, a przez to z pewnością, jego sytuacja finansowa pogorszyła się i uiszczenie przez niego zwrotu kosztów procesu mogłoby spowodować pogorszenie jego sytuacji finansowej. Powód zaś decydując się na dochodzenie swoich praw na drodze sądowej, niewątpliwie był subiektywnie przekonany o zasadności swego roszczenia.