

Sygn. akt VIII **Pa 217/14**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 marca 2015 r.

Sąd Okręgowy w G. VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Teresa Kalinka
Sędziowie:	SSO Grażyna Łazowska SSO Janina Kościelniak (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 12 marca 2015r. w G.

sprawy z powództwa P. W. (W.)

przeciwko Urzędowi Miasta w R.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Z.

z dnia 13 października 2014 r. **sygn. akt** IV P 560/12

oddala apelację.

(-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSO Teresa Kalinka (-) SSO Janina Kościelniak (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. VIII Pa 217/14

UZASADNIENIE

P. W. wniósł pozew przeciwko Urzędowi Miasta w R., domagając się przywrócenia do pracy oraz zapłaty 45.000 złotych tytułem zadośćuczynienia za mobbing. Uzasadniając swoje żądanie podał, że wyrokiem Sądu Rejonowego w G. z 10 maja 2012r. został przywrócony do pracy, a w dniu 28 września 2012r. po raz kolejny zwolniony. Wskazał, że ostatnie wypowiedzenie ma wadę, gdyż zgodnie z ustawą o samorządzie można wypowiedzieć umowę po drugiej ocenie negatywnej.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa. Wskazał, że na mocy wyroku Sądu przywrócił powoda na dotychczasowe stanowisko, przy czym z uwagi na dokonaną w Urzędzie reorganizację zaproponował mu

z dniem 1 sierpnia 2012r. inne stanowisko. Od bezpośrednich przełożonych powoda pozwany uzyskał informację, iż nie wykonywał on swoich obowiązków w sposób należyty, wymagał stałego nadzoru innych pracowników, a przede wszystkim zakłócał organizację i czas pracy wydziału. Pozwany wskazał, że mając na względzie opinie byłych i obecnych przełożonych powoda, utracił do powoda zaufanie jako pracownika sumiennego i zdyscyplinowanego. Powód nie wykazał dlaczego kwestionuje zasadność wypowiedzenia umowy o pracę, a także nie wykazał przesłanek mobbingu.

Wyrokiem z dnia 13 października 2014r. (sygn. IV P 560/12) Sąd Rejonowy w Z. przywrócił powoda do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach, oddalając powództwo w pozostałym zakresie. Sąd zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 990 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Z. kwotę 1.392 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony.

Powyższy wyrok Sąd Rejonowy wydał w oparciu o następujący stan faktyczny:

P. W. był pracownikiem Urzędu Miejskiego w R. od dnia 1 lutego 2003r. W dniu 28 stycznia 2011r. pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika.

Dnia 11 maja 2012r. pozwany, realizując wyrok Sądu z dnia 10 maja 2012r., dopuścił powoda do wykonywania pracy na poprzednich warunkach, jednakże tego samego dnia powód otrzymał pisemne polecenie wykonywania pracy na stanowisku inspektora w Wydziale Podatków i Opłat (...) na czas nieprzekraczający 3 miesięcy (od dnia 14 maja 2012r. do dnia 13 sierpnia 2012r.). Jednocześnie powód został zwolniony z zadań wykonywanych na stanowisku inspektora w Kancelarii Urzędu Miasta. Dnia 31 maja 2012r. powód i pozwany zawarli porozumienie w sprawie zmiany warunków umowy o pracę, w którym pozwany powierzył powodowi od dnia 1 sierpnia 2012r. stanowisko inspektora w Wydziale Podatków i Opłat (...). Pozostałe warunki pracy pozostały bez zmian.

W Wydziale Podatków i Opłat (...) w 2012r. wprowadzono nowy program komputerowy, co spowodowało, że pracownicy byli bardziej obciążeni pracą, gdyż musieli zweryfikować tysiące danych. Powód miał odciążać pracownika K. M., która zajmowała się obsługą dzielnicy H.. Na nowym stanowisku powód początkowo układał dokumenty, wprowadzał potwierdzenia odbioru decyzji przez podatników oraz informacje o tym, że ktoś zakupił nieruchomość bądź ją sprzedał, bądź podzielił działki. Powodowi przydzielono też do prowadzenia prostsze sprawy dotyczące garaży i mieszkań w dzielnicy H.. Zakres obowiązków powoda był mniejszy niż pozostałych pracowników, gdyż nie obejmował osób prawnych. Większość decyzji w Wydziale tworzonych była na gotowych wzorach dostępnych w systemie, część wymagała jednak napisania uzasadnienia. Zarówno bezpośrednia przełożona powoda A. B. (1), jak i Naczelnik Wydziału A. J. wiedziały, że nie ma on doświadczenia w pracy w dziale podatków. Do przyuczania powoda oddelegowana została U. W., a w czasie jej nieobecności M. K..

Na początku pracy w nowym wydziale powód w przygotowanych przez siebie decyzjach popełniał błędy rachunkowe, błędy pisarskie, nie wskazywał danych do korespondencji lub numeru konta. Zdarzało się, że pewne błędy powtarzał mimo naniesionych poprawek, miał trudności z bardziej skomplikowanymi czynnościami. Podobne błędy popełniali również inni pracownicy w wydziale, ale w mniejszej ilości. Po trzech, czterech miesiącach powód popełniał mniej błędów, a z prośbą o pomoc do U. W. zwracał się już tylko w sprawach skomplikowanych. Powód dobrze wywiązywał się z obowiązków związanych z obsługą klienta, czasami zdarzało się jednak, że nie potrafił udzielić właściwej odpowiedzi. U. W. skarżyła się A. B. (2), że wdrażanie powoda zajmuje jej dużo czasu, zwróciła się nawet o wyznaczenie do tego zadania innego pracownika. Równoległe z powodem w Wydziale wdrażano do pracy stażystkę, która w ocenie przełożonych w tym samym czasie pracy wykonywała więcej czynności, popełniając mniej błędów. K. M. zgłaszała przełożonym uwagi odnośnie błędów popełnianych przez powoda na okoliczność czego sporządzano notatki służbowe.

Powód w czasie pracy w Wydziale Podatków i Opłat (...) pełnił społeczną funkcję pełnomocnika do spraw referendum dotyczącego odwołania Prezydenta Miasta R. G. D.. Zdarzało się, że powód w pracy wykonywał bądź odbierał prywatne telefony, a niektóre rozmowy powoda przeszkadzały pracownikom. Z powodem przeprowadzono z tego powodu

rozmowy dyscyplinujące, dokumentowane notatkami służbowymi. Relacje powoda z pozostałymi współpracownikami były dobre, natomiast bezpośrednio przełożona powoda wniosowała o jego przesunięcie do innego wydziału.

W myśl zarządzenia obowiązującego w Urzędzie Miejskim w R. - pracownik, który został przywrócony do pracy i trafił na inne stanowisko, winien być oceniony po trzech miesiącach pracy. Dnia 31 sierpnia 2012r. powód otrzymał negatywną ocenę okresową, sporządzoną przez A. B. (2) i zaakceptowaną przez A. J.. Pracodawca najniżej ocenił wiedzę specjalistyczną powoda, jakość wykonywanych przez niego zadań, samodzielność i umiejętność podejmowania decyzji oraz inicjatywę i kreatywność. Powód złożył odwołanie od oceny, ale nie zostało ono uwzględnione.

W dniu 28 września 2012r. pozwany powtórnie wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Uzasadniając swoją decyzję podał, że utracił do powoda zaufanie w związku z nienależytym wykonywaniem przez powoda powierzonych mu obowiązków pracowniczych, niestosowania się do poleceń przełożonego w obszarze przestrzegania porządku i dyscypliny czasu pracy, co prowadziło do dezorganizacji pracy i podważało zasady dotyczące kierownictwa. Jako przyczynę podał także niską przydatność do pracy na zajmowanym stanowisku, co wynika z oceny dokonanej przez bezpośredniego przełożonego.

Sąd Rejonowy ustalił powyższy stan faktyczny w oparciu o: akta osobowe powoda, porozumienie stron z dnia 31 maja 2012r., oraz notatki służbowe z dnia 10.08.2012r., 25.06.2012r., 26.09.2012r., arkusz oceny z dnia 31.08.2012r., zeznania świadków: A. B. (2), A. J., U. W., M. L., D. K., K. M., K. S., M. K., M. B.. Sąd Rejonowy szczegółowo uzasadnił z jakich przyczyn oddalił pozostałe wnioski stron.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo zasługuje na uwzględnienie w zakresie roszczenia o przywrócenie do pracy.

Powołując się na przepisy art. 30 § 4 oraz art. 45 § 1 k.p., a także na uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 roku, (sygn. III PZP 10/85, publ. OSNC 1985/11/164) Sąd Rejonowy wskazał, że w przedmiotowej sprawie wypowiedzenie umowy o pracę z powodem było nie tylko nieuzasadnione, ale również przedwczesne w świetle art. 27 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych.

W ocenie Sądu Rejonowego pozwany nie wykazał, aby w związku z prowadzeniem rozmów telefonicznych, czy małą samodzielnością powód dezorganizował pracę i nie wykonywał nałożonych na niego obowiązków, zwłaszcza że praktyka odbywania prywatnych rozmów telefonicznych została przez powoda zaniechana pod koniec czerwca 2012r. Ponadto, choć powód rzeczywiście nie radził sobie z nowymi obowiązkami, to okoliczność ta nie może być poczytywana na jego niekorzyść, bowiem błędne były oczekiwania przełożonych powoda co do jego osoby. Powód od 2003 roku był pracownikiem Urzędu Miasta, jednak nie powinien być oceniany jak pracownik z kilkunastoletnim doświadczeniem w prowadzeniu spraw podatkowych, gdyż powód nigdy wcześniej nie pracował w Wydziale Podatków, o czym pozwany doskonale widział. W takim zakresie, w jakim nowe obowiązki powoda zbliżone były do obowiązków, jakie wykonywał w Biurze (...) tj. między innymi w zakresie obsługi petentów, powód radził sobie bardzo dobrze. Jak dalej wskazywał Sąd Rejonowy, powód został poddany ocenie już po 3 miesiącach, tymczasem zarówno w ustawie o pracownikach samorządowych, jak również w regulaminie okresowej oceny kwalifikacyjnej pracowników samorządowych wprowadzonym zarządzeniem Prezydent Miasta R. z dnia 18 lutego 2011r. wskazano, że oceny dokonuje się nie częściej niż raz na 6 miesięcy, a w przypadku uzyskania przez pracownika samorządowego negatywnej oceny, ponownej jego oceny dokonuje się nie wcześniej niż po upływie 3 miesięcy od dnia zakończenia poprzedniej oceny. Dopiero uzyskanie ponownej negatywnej oceny skutkuje rozwiązaniem umowy o pracę z zachowaniem okresów wypowiedzenia. Ta procedura nie została zachowana wobec powoda. Już po 3 miesiącach został poddany ocenie, 21 września 2012r. oddalono jego odwołanie, w tym samym dniu wystąpiono do związków zawodowych celem dokonania konsultacji w trybie art. 38 k.p., a w dniu 28 września 2012r. wręczono powodowi wypowiedzenie. Tym samym pozwany nie dał powodowi żadnych szans, aby poprawił jakość swojej pracy, przyjmując z góry, że krótki okres zatrudnienia na nowym stanowisku jest wystarczającym okresem do dokonania oceny pracownika. Sąd Rejonowy zaznaczył ponadto, że w świetle zgromadzonego materiału dowodowego z dużą ostrożnością należy podejść do

prawdziwości przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu, a w szczególności do tego, czy faktycznie podane przyczyny zaważyły na rozwiązaniu umowy o pracę z powodem.

Z uwagi na powyższe na podstawie art. 45 § 1 k.p. Sąd przywrócił powoda do pracy na dotychczasowych warunkach.

Sąd Rejonowy nie znalazł natomiast podstaw do uwzględnienia roszczenia powoda o zasądzenie zadośćuczynienia w związku z mobbingiem. Sąd podkreślił, że zgodnie z treścią art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. obowiązkiem powoda było wykazanie, że pracodawca swoim działaniem lub zaniechaniem polegającym na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, wywołał u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, poniżał go lub ośmieszał, izolował go lub wyeliminował z zespołu współpracowników. Z zeznań wszystkich przesłuchanych w sprawie świadków nie wynika, aby powód był inaczej traktowany przez przełożonych, a relacje powoda ze współpracownikami ocenione zostały jako dobre. Jednocześnie nie można uznać za mobbing zachowań pracodawcy dozwolonych przez prawo, w szczególności prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników. Pozwany miał prawo wydawać polecenia powodowi, jak również skierować go do pracy w jednym z wydziałów Urzędu Miasta, powód zresztą wyraził zgodę na zawarcie porozumienia zmieniającego. Powód błędnie traktował jako mobbing każdą decyzję podjętą wobec jego osoby, a niezgodną z jego oczekiwaniami, jak również zwrócenie mu uwagi na faktycznie popełnione błędy. Powołując się na utrwaloną linię orzeczniczą Sąd Rejonowy wyjaśnił, że normalne, kulturalne egzekwowanie wykonania poleceń nie stanowi mobbingu, bo podległość służbowa wynika z natury stosunku pracy. Nawet niesprawiedliwa, lecz incydentalna krytyka pracownika, nie może być kwalifikowana jako mobbing. Niezależnie od powyższego powód nie tylko nie wykazał, że był mobbingowany w pracy, ale także nie udowodnił przesłanek do uzyskania zadośćuczynienia w postaci rozstroju zdrowia będącego skutkiem sprzecznych z prawem działań pracodawcy noszących znamiona mobbingu.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 100 zd. pierwsze k.p.c., dokonując ich stosunkowego rozdzielenia.

Apelację od wyroku wniósł pozwany.

Zaskarżając wyrok w pkt 1, tj. co do rozstrzygnięcia o przywróceniu powoda do pracy na poprzednich warunkach, zarzucił naruszenie prawa procesowego, a to art. 233 k.p.c. w zw. z art. 30 § 4 k.p., mające wpływ na treść zaskarżonego wyroku, poprzez przyjęcie, iż rozwiązanie z powodem umowy o pracę było nieuzasadnione oraz przedwczesne.

W oparciu o tak postawiony zarzut wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w pkt 1 poprzez oddalenie powództwa w tym zakresie oraz zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów procesu za obydwie instancje według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

W uzasadnieniu pozwany podniósł, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy jednoznacznie wykazał zaistnienie przyczyn wskazanych przez pozwanego w wypowiedzeniu umowy o pracę złożonym powodowi. Natomiast odnosząc się do argumentacji Sądu Rejonowego odnośnie do przedwczesności wypowiedzenia, pozwany zaznaczył, że wypowiedzenie umowy o pracę nie miało związku z oceną okresową wystawioną powodowi, a spowodowane było utratą zaufania do powoda i niską przydatnością powoda do pracy na zajmowanym stanowisku pracy.

Powód wniósł o oddalenie apelacji.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego nie zasługiwała na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy przeprowadził w rozpoznawanej sprawie wystarczające postępowanie dowodowe, prawidłowo ocenił zebrany w sprawie materiał dowodowy, a wnioski, które wywiódł na tej podstawie, były w pełni uprawnione, w niczym nienaruszające sformułowanej w art. 233 k.p.c. zasady swobodnej oceny dowodów.

Sąd Okręgowy w pełni podziela zarówno ustalenia faktyczne, jak i ocenę prawną dokonaną przez Sąd I instancji.

Zgodnie z art. 233 § 1 kpc „Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego.”

Ocena materiału dowodowego, zakwestionowana przez pozwanego w apelacji należy do sądu orzekającego, który dokonuje jej według własnego przekonania w granicach zakreślonych dyspozycją art. 233 § 1 kpc. Zasada swobodnej oceny dowodów jest jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów określone w art. 233 § 1 k.p.c. wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie rozważenia zebranego materiału. Dając lub odmawiając wiary zeznaniom i innym dowodom, kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999r., sygn. II UKN 685/98, publ. OSNP 2000/17/655, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 września 2000r., sygn. V CKN 94/00, LEX 52589, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2001r., sygn. V CKN 561/00, LEX 52713).

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w skardze apelacyjnej odmiennej, własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 września 1969 r., sygn. PR 228/69, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2005r., sygn. IV CK 387/04, LEX nr 177263, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 kwietnia 2004r., sygn. IV CK 274/03, LEX nr 164852).

W ocenie Sądu Okręgowego, wbrew twierdzeniom apelacji, Sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, z uwzględnieniem wszystkich reguł, wynikających z art. 233 § 1 kpc. Sąd Rejonowy wskazał, które dowody uznał za podstawę swoich ustaleń faktycznych jako wiarygodne, wszechstronnie rozważył zebrany materiał dowodowy, wyczerpująco i logicznie uzasadniając przyjęte przez siebie stanowisko. Zdaniem Sądu Okręgowego ocena materiału dowodowego, dokonana przez Sąd Rejonowy nie wykazuje tak niezgodności natury faktycznej, jak i logicznej, pozostając w zgodzie z doświadczeniem życiowym i materiałem dowodowym zebrany w sprawie. Nie może ona być więc skutecznie podważana przez skarżącego poprzez prezentowanie własnej korzystnej dla siebie i opartej na subiektywnym przekonaniu, interpretacji ustalonego stanu faktycznego i zebranych w sprawie dowodów, skoro nie towarzyszą jej argumenty natury jurydycznej.

W szczególności wskazać należy, że w wywodach apelacji skarżący zarzucił Sądowi Rejonowemu, że niezasadnie oceniał złożone wypowiedzenie w kategoriach przedwczesności, skoro wypowiedzenie to – jak wynika z treści apelacji - nie miało żadnego związku z oceną okresową wystawioną powodowi. Z uwagi na to, że powód był pracownikiem samorządowym, znajdował do niego zastosowanie szczególny tryb rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, uregulowany w art. 27 ust. 9 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (tj. Dz.U. z 2014r., poz. 1202), zgodnie z którym uzyskanie ponownej negatywnej oceny przez pracownika samorządowego skutkuje rozwiązaniem umowy o pracę z zachowaniem okresów wypowiedzenia. Tryb ten wymaga oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu tej umowy, ze wskazaniem negatywnych ocen pracy jako przyczyny wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.). (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2012r., sygn. II PK 155/11, publ. OSNP 2013/3-4/31, LEX nr 1271587). Zdaniem pozwanej, tryb ten mógł, ale nie musiał być zastosowany wobec powoda, jako że dopuszczalne jest wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia na zasadach ogólnych, wynikających z kodeksu pracy, niezależnie od uzyskiwanych przez pracownika ocen okresowych.

W ocenie Sądu Okręgowego, należy zgodzić się ze stanowiskiem pozwanej, że dopuszczalne jest wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi samorządowemu na zasadach ogólnych, wynikających z kodeksu pracy. W każdym jednak przypadku na pracodawcy ciąży obowiązek precyzyjnego wskazania w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę konkretnej i rzeczywistej przyczyny rozwiązania stosunku pracy, wynikający z art. 30 § 4 kp.

Jako przyczynę wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, pozwany wskazał utratę zaufania do powoda spowodowaną nienależytym wykonywaniem przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych w zakresie niestosowania się do poleceń przełożonego w obszarze przestrzegania porządku i dyscypliny czasu pracy, co prowadzi do dezorganizacji pracy i podważa zasady dotyczące kierownictwa. Jako przyczynę podał także niską przydatność do pracy na zajmowanym stanowisku, co wynika z oceny dokonanej przez bezpośredniego przełożonego.

W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się zgodnie, że celem regulacji zwartej w art. 30 § 4 kp jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu, a Sądowi dokonanie oceny czy wskazane przyczyny są rzeczywiste i uzasadnione. Z tego właśnie względu spór przed Sądem może toczyć się tylko w granicach przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu. Oznacza to, że okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji powinny być takie same jak następnie ujawnione przed Sądem, a pracodawca nie ma możliwości powoływania się w procesie na inne przyczyny mogące uzasadniać wypowiedzenie.

W konsekwencji należy przyjąć, że pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 kp wówczas, gdy w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub wtedy, gdy wskazana przyczyna jest niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i niepoddająca się weryfikacji w postępowaniu przed sądem.

Powyższy pogląd Sąd Najwyższy wielokrotnie wyrażał w swoich orzeczeniach, między innymi w wyroku z dnia 4.11.2008r. sygn. IPK 81/08 (Monitor Prawa Pracy 2009 Nr 2, poz.86-90), w wyroku z dnia 19.04.2010r. sygn. IIPK 306/09 (LEX nr 602696), w wyroku z dnia 2.10.2012 r. II PK 60/12 (LEX Nr 1243025).

Co prawda w postępowaniu sądowym pracodawca może skonkretyzować przyczynę wypowiedzenia sformułowaną w treści wypowiedzenia w sposób zbyt ogólny, ale tylko wtedy, gdy wynika ona ze znanych pracownikowi wcześniej okoliczności. Jednakże nawet w takiej sytuacji z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i uzasadniającego wypowiedzenie umowy o pracę.

Zdaniem Sądu Okręgowego nie ulega wątpliwości, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi jest niekonkretna, nieprecyzyjna, a tym samym niezrozumiała dla powoda. Na podstawie treści wypowiedzenia nie można bowiem jednoznacznie ustalić, na czym miało polegać nienależyte wykonywanie podstawowych obowiązków pracowniczych oraz niezastosowanie się do poleceń pracodawcy w obszarze przestrzegania porządku i dyscypliny czasu pracy, a nadto w jaki sposób prowadzi to do dezorganizacji pracy i podważa zasady dotyczące kierownictwa.

Brak również podstaw do przyjęcia, że powodowi znane były już wcześniej okoliczności, które mogły spowodować utratę zaufania do pracodawcy. Podkreślić należy, że w pozwie powód powołuje się na brak drugiej oceny okresowej, a w odpowiedzi na pozew pozwany wskazuje, że powód w ogóle nie kwestionuje zasadności wypowiedzenia. Okoliczności te dowodzą, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu była niekonkretna i dla powoda niezrozumiała.

Nie ulega wątpliwości, że utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, jednakże tego rodzaju przyczyna spełnia wymogi formalne z art. 30 § 4 kp tylko wtedy, gdy pracodawca wskaże konkretne okoliczności, które legły u jej podstaw.

Wprawdzie w odpowiedzi na pozew oraz w toku postępowania przed Sądem I instancji, pozwany sprecyzował okoliczności, które spowodowały utratę zaufania do powoda, jednakże zdaniem Sądu Okręgowego nie zmienia to faktu, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu nie była jednoznaczna i konkretna, a tym samym pozwany nie wypełnił obowiązku, wynikającego z art. 30 § 4 kp.

W ocenie Sądu Okręgowego już chociażby z tego względu powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Ponadto, wbrew twierdzeniom apelacji, w wypowiedzeniu znalazła się również przyczyna w postaci niskiej przydatności do pracy, wynikającej z oceny dokonanej przez bezpośredniego przełożonego, co wobec zarzutów podniesionych przez powoda, obligowało Sąd I instancji do zbadania prawidłowości wypowiedzenia także przez

pryzmat brzmienia przepisu art. 27 ustawy o pracownikach samorządowych. Bez wątplenia, przesłanki do zastosowania wobec powoda tego przepisu nie nastąpiły, a to wobec wystawienia powodowi tylko jednej negatywnej oceny okresowej (z dnia 31 sierpnia 2012r.) i to w okresie zaledwie 1 miesiąca po powierzeniu mu stanowiska inspektora w Wydziale Podatków i Opłat (...) (co nastąpiło w dniu 1 sierpnia 2012r.). Wcześniej powód od dnia 15 maja 2012r. wykonywał pracę na tym stanowisku na podstawie pisemnego polecenia pracodawcy. Kolejna ocena okresowa nie została przeprowadzona, bowiem wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło w dniu 28 września 2012r.

W świetle tak ustalonego stanu faktycznego godzi się zauważyć, że naruszenie szczególnego trybu rozwiązania umowy o pracę, przewidzianego w art. 27 ust. 9 ustawy o pracownikach samorządowych jest w niniejszej sprawie oczywiste, wobec braku drugiej negatywnej oceny okresowej.

Niezależnie od powyższego należy zgodzić się ze stanowiskiem Sądu I instancji, że okoliczności i zachowania powoda doprecyzowane przez pozwanego w odpowiedzi na pozew oraz w toku postępowania, nie mogły obiektywnie spowodować utraty zaufania u pracodawcy, a w konsekwencji stanowić przyczyny definitywnego rozwiązania stosunku pracy na ogólnych zasadach, wynikających z kp.

Powołanie się przez pracodawcę na utratę zaufania i **wskazanie okoliczności**, które legły u jej podstaw, spełnia wymagania co do formy wypowiedzenia w zakresie określonym w art. 30 § 4 k.p., natomiast to, czy podane przez pracodawcę fakty istniały obiektywnie i czy uzasadniały utratę zaufania, stanowi przedmiot oceny w płaszczyźnie art. 45 § 1 k.p. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012r., sygn. II PK 60/12, LEX nr 1243025).

Nie każdy jednak przypadek utraty zaufania do pracownika może być uznany za uzasadniający wypowiedzenie. Utrata zaufania musi mieć bowiem oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej. Nie może wynikać z samowoli, czy wyłącznie z subiektywnych uprzedzeń pracodawcy. Utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem. Ponadto – aby uzasadniać wypowiedzenie stosunku pracy – nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, choćby nawet nie można było pracownikowi 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 (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2013r., sygn. II PK 24/13, publ. OSNP 2014/9/127, LEX nr 1506110).

Przenosząc te rozważania na grunt niniejszej sprawy, za słuszne należało uznać stanowisko Sądu I instancji, że pozwany nie wykazał, aby prowadzenie rozmów telefonicznych przez powoda, związanych z pełnieniem przez niego funkcji społecznej pełnomocnika do spraw referendum, dezorganizowało jego pracę i pracę jego współpracowników, oraz by z tej przyczyny powód nie wykonywał nałożonych na niego obowiązków. Zdaniem Sądu Okręgowego, samo prowadzenie nawet prywatnych rozmów telefonicznych nie może uzasadniać definitywnego rozwiązania z nim umowy o pracę, zwłaszcza, że ta praktyka została zaniechana przez powoda pod koniec czerwca 2012r. i od tego czasu ilość prywatnych rozmów telefonicznych prowadzonych przez powoda nie odbiegała od ilości rozmów innych pracowników, a więc od poziomu tolerowanego i dopuszczanego przez pracodawcę. Powodowi zwracano uwagę na konieczność ograniczenia ilości rozmów i owe rozmowy dyscyplinujące z przełożonymi okazały się być skuteczne, bowiem wpłynęły na zmianę postępowania powoda i dostosowanie się przez niego do poleceń przełożonych.

Należy także podzielić stanowisko Sądu Rejonowego, że nieuprawniony i przedwczesny był zarzut niskiej przydatności powoda do pracy na zajmowanym stanowisku, oparty na ocenie bezpośredniego przełożonego.

Wprawdzie postępowanie dowodowe wykazało, że powód popełniał błędy wykonując swoje obowiązki, a w okresie wdrażania go do pracy jego szybkość odbiegała od pozostałych pracowników. W ocenie pracy powoda trzeba jednak mieć w polu widzenia okoliczność, że praca w Wydziale Podatków i Opłat (...) była dla powoda zupełną nowością, w żaden sposób nie odpowiadała jego dotychczasowemu zakresowi obowiązków, z których wywiązywał się w sposób należyty, uzyskując pozytywne oceny okresowe. Także w Wydziale Podatków i Opłat (...), po początkowych problemach, z upływem czasu powód popełniał coraz mniej błędów, co wynika choćby z zeznań świadka U. W., osoby

odpowiedzialnej za wdrażanie powoda do nowych obowiązków, a po upływie ok. 3-4 miesięcy, z prośbą o pomoc do świadka zwracał się już tylko w sprawach skomplikowanych.

Ustosunkowując się do zarzutów apelacji, podkreślić należy, że rzeczywiście powód zgodził się na podpisanie porozumienia zmieniającego, jednakże należy mieć na uwadze kontekst, w jakim porozumienie to zostało zawarte, a w szczególności fakt, że dotychczasowe stanowisko pracy powoda zostało zlikwidowane i nastąpiła reorganizacja w strukturze zatrudnienia u pozwanego, a zatem zmiana stanowiska pracy powoda nastąpiła z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Wbrew twierdzeniom apelującego, powodowi nie dano czasu na to, aby spokojnie wdrożyć się do nowej pracy i zapoznać się z referatem. Po początkowym okresie 3-4 miesięcy, kiedy powód zaczął faktycznie lepiej orientować się w wykonywanych obowiązkach i jego zachowanie wskazywało na to, że nastąpi poprawa jakości jego pracy, powodowi złożono wypowiedzenie umowy o pracę, zanim realnie mógł wykorzystać szansę tej poprawy i w sposób trwały przystosować się do nowego stanowiska pracy.

Reasumując, oceniając dokonane wypowiedzenie umowy o pracę w świetle brzmienia art. 27 ust. 9 ustawy o pracownikach samorządowych, wypowiedzenie to należy uznać za przedwczesne wobec braku ponownej negatywnej oceny pracy powoda. Niezależnie od tego, trzeba wskazać, że ocena wywiązywania się przez powoda z nałożonych na niego obowiązków musi uwzględniać konieczność zapewnienia mu przez pracodawcę odpowiednio długiego okresu na przystosowanie się do nowego stanowiska pracy i szansy na poprawę tej pracy, która w początkowym okresie – z przyczyn oczywistych – odbiegała od poziomu świadczenia podobnej pracy przez pracowników posiadających wieloletnie doświadczenie w pracy w Wydziale Podatków i Opłat (...).

W konsekwencji powyższych rozważań, Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu I instancji, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było nieuzasadnione, a nadto naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Prawidłowo zatem Sąd I instancji, na mocy art. 45 § 1 k.p., przywrócił powoda do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy oddalił apelację pozwanego na podstawie art. 385 k.p.c. jako bezzasadną.

Sędzia Przewodniczący Sędzia

(-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSO Teresa Kalinka (-) SSO Janina Kościelniak