

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.