

Sygn. akt IV P 61/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 listopada 2016 roku

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Ławnicy:	Ewa Połom, Renata Kiedrowicz
Protokolant:	sekretarz sądowy Grażyna Pałubicka

po rozpoznaniu w dniu 25 października 2016 r. w Człuchowie

sprawy z powództwa **S. W.**

przeciwko **Nadleśnictwo C.**

związane z wypowiedzeniem umowy o pracę

I. oddała powództwo,

II. nie obciąża powoda S. W. kosztami procesu.

Sygn. akt IV P 61/16

UZASADNIENIE

Pełnomocnik powoda S. W. wniósł powództwo przeciwko Nadleśnictwu C. w C. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenie umowy o pracę, nałożenie, zgodnie z art. 477² § 2 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. Nr 43, poz. 296 z późno zm.), na stronę pozwaną w wyroku obowiązku dalszego zatrudnienia powoda do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu pełnomocnik powoda podniósł, iż stroną powodową ze stroną pozwaną łączy umowa o pracę zawarta w dniu 11 września 1972 roku na czas nieokreślony. Powód zajmuje stanowisko zastępcy nadleśniczego. Pozwany pismem z dnia 27 maja 2016 r., które zostało doręczone powodowi dnia 27 maja 2016 roku dokonał wypowiedzenia umowy o pracę. W uzasadnieniu swojej decyzji zmierzającej do rozwiązania stosunku pracy, pozwany nie wskazał przyczyny wypowiedzenia co narusza art. 30 § 4 k.p.

Pełnomocnik pozwanego Nadleśnictwa C. w C. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz kwoty 17 zł tytułem opłaty skarbowej pełnomocnictwa. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew strona pozwana podniosła, że 27 maja 2016r. pozwany wręczył powodowi wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony, zawartej w dniu 11 września 1972r. Jako przyczynę rozwiązania umowy wskazano nieetyczne zachowanie powoda, które – w obiektywnej ocenie – wpływa niekorzystnie na wizerunek pracodawcy – Nadleśnictwa C. w lokalnej społeczności, a także wśród podmiotów współpracujących z Nadleśnictwem. Choć przyczynę wypowiedzenia określono zwięźle to pozostaje ona

w związku, szczegółowym przedstawieniem zarzutów powodowi przez Nadleśniczego zarówno bezpośrednio przed wręczeniem wypowiedzenia, jak i w czasie wcześniejszych rozmów z powodem. Rozmowy odnoszące się do przyczyny wypowiedzenia prowadził z powodem również ówczesny Dyrektor Regionalnej Dyrekcji Lasów Państwowych w S. – S. C.. W listopadzie 2015r. do dyrektora Regionalnej Dyrekcji Lasów Państwowych w S. wpłynęło anonimowo nagranie video przedstawiające powoda spożywającego alkohol (białe wino marki C. (...) oraz piwo) w swoim prywatnym samochodzie, zaparkowanym na poboczu leśnej drogi publicznej, a następnie wyrzucającego opróżnione butelki w głąb lasu. Nagranie przedstawia trzy niemal identyczne sytuacje, w których powód najprawdopodobniej wracając z pracy do domu (znajduje się w umundurowaniu służbowym) - zatrzymuje się w tym samym miejscu w lesie, spożywa alkohol, wyrzuca butelkę, po czym odjeżdża w kierunku swojego miejsca zamieszkania. Do wręczenia wypowiedzenia w listopadzie 2015r. jednak nie doszło, albowiem już w dniu 27 listopada 2015r. Powód przedstawił zwolnienie lekarskie stwierdzające jego niezdolność do pracy. Wręczając powodowi wypowiedzenie umowy o pracę w dniu 27 maja 2016r. nadleśniczy Z. W. szczegółowo wyjaśnił powodowi przyczynę wypowiedzenia – pomimo tego, iż powód doskonale zdawał sobie z niej sprawę. Nadleśniczy wskazał, że zastępca nadleśniczego, jako pracownik Służby Leśnej musi cieszyć się nienaganną opinią, który to wymóg przewidziany został w art. 45 ust 2 pkt 5, ustawy z 28 września 1991r. o lasach. Tymczasem zachowanie przedstawione na filmie przedłożonym do materiału dowodowego niniejszej sprawy, stanowi oczywiste zaprzeczenie spełniania tego wymogu przez powoda. Działanie powoda polegające na poruszaniu się pojazdem mechanicznym po drodze publicznej po spożyciu alkoholu oraz śmiecenie w lesie, w sposób oczywisty wpływają niekorzystnie na wizerunek nie tylko Nadleśnictwa C. Jako pracodawcy, ale całego Państwowego Gospodarstwa Leśnego Lasów Państwowych. Opisana w wypowiedzeniu przyczyna jest nie tylko prawdziwa, ale także uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę z powodem.

Sąd ustalił co następuje:

Powód S. W. był zatrudniony w Nadleśnictwie C. w C. od 11 września 1972 roku na czas nieokreślony do 31.08.2016 r. ostatnio na stanowisku zastępcy nadleśniczego.

(dowód: akta osobowe powoda cz.B k.259).

W listopadzie 2015r. do dyrektora Regionalnej Dyrekcji Lasów Państwowych w S. wpłynęło anonimowo nagranie video przedstawiające powoda w mundurze spożywającego alkohol (białe wino marki C. (...) oraz piwo) w swoim prywatnym samochodzie, zaparkowanym na poboczu leśnej drogi publicznej, a następnie wyrzucającego opróżnione butelki w głąb lasu. Nagranie przedstawia trzy podobne sytuacje.

(dowód: nagranie DVD k.26, zeznania świadka S. C. k.39-40 od 00:06:29 do 00:23:55).

Dyrektor Regionalnej Dyrekcji Lasów Państwowych w (...).11.2015 r. przedstawił Nadleśniczemu Nadleśnictwa C. w C. film z nagraniami przedstawiającymi powoda spożywającego alkohol i wyrzucającego butelki do lasu. Nadleśniczy Nadleśnictwa C. 16.11.2015 r. przeprowadził z powodem rozmowę w celu wyjaśnienia tej sytuacji.

(bezsporne).

Powód od 27.11.2015 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim.

(bezsporne).

Pracodawca przeprowadził konsultacje ze związkiem zawodowym zamiaru wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

(dowód: akta osobowe powoda cz. B k. 256-258).

Nadleśniczy Nadleśnictwa C. w C. 27.05.2016 r. wręczył powodowi wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony, zawartej w dniu 11 września 1972r. Jako przyczynę rozwiązania umowy wskazano nieetyczne zachowanie powoda, które – w obiektywnej ocenie – wpływa niekorzystnie na wizerunek pracodawcy – Nadleśnictwa C. w lokalnej społeczności, a także wśród podmiotów współpracujących z Nadleśnictwem.

(dowód: wypowiedzenie umowy o pracę, akta osobowe powoda cz. B k.259).

Sąd zważył co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Przepis art. 45 k.p. wymaga by wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione i nie naruszało przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę.

Obowiązujące prawo pracy kształtuje powszechną ochronę przed wypowiedzeniem umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 45 k.p.) . Decyzję w sprawie rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę z zachowaniem przepisów podejmuje pracodawca . Pracownicy chronieni są jednak przed samowolnym wypowiedzaniem umów o pracę , albowiem oświadczenie woli pracodawcy w tym zakresie może być dokonane tylko z uzasadnionych powodów (tak: prof. Ludwik Florek w Kodeks Pracy. Komentarz pod red. prof. Tadeusza Zielińskiego , Dom Wydawniczy ABC , W-wa 2003 , s.346-348).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalili się poglądy, że przy ocenie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę sąd winien uwzględniać słuszne interesy zakładu pracy oraz przynależące do pracownika związane ze stosunkiem pracy a okoliczności przemawiające za ochroną pracownika przed wypowiedzeniem uwzględnia się w stosunku do pracowników sumiennie i starannie wykonujących obowiązki pracownicze i przestrzegających dyscypliny pracy (vide: uchwała Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r. III PZP 10/85 , publ. OSNCP z 1985 r. , z.11 , poz. 164) .

Zgodnie z przepisem art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana rzeczywista i konkretna przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie.

Przy ocenie obowiązku pracodawcy przewidzianego w art. 30 § 4 k.p. nie można pominąć celu, dla którego przepis ten został wprowadzony. Chodzi mianowicie o to, by pracownik wiedział, czy i jakie zarzuty stawia mu pracodawca lub czym kierował się przy podejmowaniu określonej decyzji personalnej, a sąd pracy - żeby badał i oceniał te fakty i okoliczności, które zadecydowały o wypowiedzeniu umowy.

Postępowanie przed sądem pracy toczy się w granicach zakreślonych przyczyną podaną w wypowiedzeniu. Sąd powinien dokonać oceny zasadności przyczyny wypowiedzenia w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (wyrok SN z 10.11.1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS Nr 21/1999, poz. 688.).

Ciężar udowodnienia zasadności przyczyny stanowiącej podstawę wypowiedzenia obciąża pracodawcę, a pracownika natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (wyr. SN z 8.9.1977 r., I PRN 17/77, (...) 1978, Nr 5, s. 70).

W rozpoznawanej sprawie jak wynika z oświadczenia pracodawcy przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę było nieetyczne zachowanie powoda, które – w obiektywnej ocenie – wpływa niekorzystnie na wizerunek pracodawcy – Nadleśnictwa C. w lokalnej społeczności, a także wśród podmiotów współpracujących z Nadleśnictwem.

W rozpoznawanej sprawie w ocenie sądu pracodawca nie naruszył przepisów formalnych dotyczących trybu wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 2, 3, 4 i 5 k.p.), złożył oświadczenie w formie pisemnej, zachował wymagany okres wypowiedzenia, podał przyczyny uzasadniające wypowiedzenie i pouczył o prawie odwołania do sądu pracy.

Wymóg konkretności może być spełniony poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2008 r., II PK 82/08).

Zdaniem sądu w rozpoznawanej sprawie pracodawca wystarczająco konkretnie wskazał przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Powód dokładnie rozumiał i znał przyczyny wypowiedzenia, które zostały mu przedstawione przez nadleśniczego Nadleśnictwa C. przy wręczeniu wypowiedzenia.

Ponadto Dyrektor Regionalnej Dyrekcji Lasów Państwowych w S. w listopadzie 2015 r. pokazał powodowi filmy z nagraniem powoda będącego w mundurze, spożywającego w samochodzie alkohol i wyrzucającego butelki do lasu a nadleśniczy w dniu 16.11.2015 r. przeprowadził z powodem rozmowę na ten temat.

W niniejszej sprawie bezsporne było, iż powód w mundurze służby leśnej co najmniej trzykrotnie spożywał alkohol (białe wino marki C. (...) oraz piwo) w swoim prywatnym samochodzie, zaparkowanym na poboczu leśnej drogi publicznej, a następnie wyrzucał opróżnione butelki w głąb lasu i odjeżdżał kierując swoim samochodem.

Powyższe okoliczności nie były kwestionowane przez powoda w toku postępowania sądowego.

Powód był zatrudniony na wysokim stanowisku kierowniczym zastępcy nadleśniczego.

Zgodnie z utrwalonymi poglądami doktryny i judykatury do pracowników na stanowiskach kierowniczych stosuje się surowsze kryteria przy ocenianiu przyczyn wypowiedzenia. Powód jako pracownik służby leśnej winien posiadać nienaganą opinię (art. 45 ust. 2 pkt. 5 ustawy o lasach).

Zdaniem sądu zachowanie powoda było nie tylko nieetyczne i obiektywnie naganne ale też naruszało prawo tj. przepisy art. 87 k.w. i art. 162 k.w.

W ocenie sądu powzięcie przez pracodawcę informacji o naruszeniu przez powoda zasad współżycia społecznego, godności zawodu, oraz popełnienia wykroczeń z art. 87 k.w. i art. 162 k.w. uzasadnia wypowiedzenie mu umowy o pracę. Takie zachowanie pracownika podważa bowiem "zaufanie do instytucji państwowych", w tym przypadku do pracowników służby leśnej i Lasów Państwowych.

Bowiem to na pracownikach lasów państwowych spoczywa szczególny obowiązek dbania o lasy i wielokrotne zaśmiecanie lasu przez powoda, jako wysokiego urzędnika Lasów Państwowych, daje nie tylko zły przykład dla innych ale też narusza obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy, do którego przestrzegania pracownik jest zobowiązany również po godzinach pracy art. 100 k.p. (zobacz: Postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z 23 maja 2014 r., II PK 32/14).

Zauważyć należy też, iż wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia jest normalnym, zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy i przyczyny tego wypowiedzenia nie muszą być szczególnie ważne czy doniosłe.

Mając na uwadze powyższe Sąd na podstawie art. 45 § 1 k.p. a contrario oddalił powództwo.

O kosztach procesu sąd orzekł na podstawie art. 102 k.p.c. mając na względzie okoliczność, iż powód utracił pracę.

Z.

1. odnotować w kontrolce uzasadnień
2. odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powoda
3. przedłożyć z apelacją, najdalej za 21 dni od wykonania

C., 17 listopada 2016 r.