

sygn. akt VII Pa 45/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 października 2016 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk

Sędziowie: SO Małgorzata Jarząbek (spr.)

SO Lucyna Łaciak

Protokolant: st.sekr.sądowy Monika Olszewska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 28 października 2016 r. w W.

sprawy z powództwa Z. W.

przeciwko Przedszkolu (...) w W.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, sprostowanie świadectwa pracy

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 13 sierpnia 2013 r., sygn. VI P 637/09

1. zmienia zaskarżony wyrok w pkt I i II w ten sposób, że powództwo oddala,
2. zasądza od Skarbu Państwa kasa Sądu Okręgowego Warszawa-Praga w Warszawie na rzecz radcy prawnego I. G. kwotę 3900,00 zł (trzy tysiące dziewięćset złotych) podwyższoną o stawkę podatku VAT (23%) tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce w postępowaniu przed Sądem Najwyższym przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

SSO Lucyna Łaciak SSO Marcin Graczyk SSO Małgorzata Jarząbek

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi –Południe VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 13 sierpnia 2013 r. przywrócił powódkę do pracy u pozwanego na poprzednie warunki pracy i płacy, zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 4.387,50 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia przez nią pracy w terminie 7 dni od uprawomocnienia się wyroku, umorzył postępowanie w zakresie sprostowania świadectwa pracy w części dotyczącej nazwy pracodawcy, a w pozostałym zakresie oddalił powództwo.

Sąd Rejonowy na podstawie zebranego materiału dowodowego ustalił następujący stan faktyczny oraz prawny:

Powódka Z. W. była zatrudniona w pozwanym Przedszkolu (...) w W. w okresie od 1 marca 2003 r. do 31 sierpnia 2003 r. oraz od 1 września 2004 r. do 23 września 2009 r. Ostatnią umowę o pracę strony zawarły na

czas nieokreślony. Od dnia 1 września 2005 r. powódka pracowała na stanowisku woźnej w wymiarze pełnego etatu. Jej średnie miesięczne wynagrodzenie z ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło brutto 1762,77 zł. Współpraca pomiędzy powódką a dyrektorem Przedszkola, jak i niektórymi pracownikami, nie układała się dobrze. Powódka przez większość współpracowników odbierana była jako osoba wyjątkowo konfliktowa, wrogo nastawiona i niekoleżeńska. Pojawiały się nieporozumienia między innymi z uwagi na nieprawidłowe wykonywanie obowiązków przez powódkę. Niektórzy ze współpracowników zauważyli, że chociaż powódka powinna pracować do godziny 16:00 to o 15:30 była już gotowa do wyjścia.

Z. W. w obecności innych pracowników pozwanego Przedszkola komentowała działania dyrektora tej placówki, aczkolwiek nie czyniła tego bezpośrednio w jej obecności. Dyrektor pozwanego Przedszkola wielokrotnie nie reagowała na zachowanie powódki, nawet nagradzając ją ku niezadowoleniu niektórych pracowników. Powódka w latach 2005 - 2008 otrzymywała nagrody pieniężne „za pracę na rzecz placówki, kreatywną postawę”. W aktach osobowych powódki znajdują się notatki służbowe dotyczące jej nagannego zachowania w stosunku do innych pracowników, braku czystości na sali, niedopilnowania dzieci na wycieczce. Dyrektor Przedszkola przeprowadzała z powódką rozmowy dyscyplinujące, jednak nie przynosiły one rezultatu. Uwagi na temat pracy powódki kierowano również do jej siostry H. B. - kierownika gospodarczego i jednocześnie bezpośredniej przełożonej powódki. Współpracownicy stwierdzili, że powódka bardzo emocjonalnie zareagowała na wręczenie jej siostrze wypowiedzenia umowy o pracę, które miało miejsce w sierpniu 2009 r. W dniu 22 września 2009 r. E. K., M. T. oraz M. Ś. - pracownice pozwanego Przedszkola, udały się do dyrektora ze skargą na powódkę, bowiem obawiały się, że w przypływie złych emocji powódka może wyrządzić krzywdę dzieciom. Twierdziły, iż powódka groziła, że „załatwi dyrektorkę” oraz że „(...) każdego, kto skrzywdził jej siostrę”. Pracownice te obawiały się, że powódka może na przykład wrzucić środek przeczyszczający do posiłków dla dzieci. Z. W. od czerwca 2008 r. należała do Związku (...). W dniu 22 września 2009 r. w trakcie rozmowy telefonicznej z Z. I. - prezesem zarządu Oddziału Związku (...) dla dzielnic W. P., R., W., W., powódka oświadczyła, że „wypisuje się ze związku”.

Zgodnie z art. 15 ust. 1 pkt 1 statutu (...), ustanie członkostwa w (...) następuje w wyniku pisemnego oświadczenia członka o wystąpieniu ze związku, zaś w myśl art. 15 ust. 2 statutu (...), ustanie członkostwa następuje także z chwilą skreślenia danej osoby z ewidencji członków przez właściwe prezydium zarządu oddziału lub prezydium rady zakładowej. Powódka nie złożyła rezygnacji z członkostwa w (...) w formie pisemnej.

W dniu 23 września 2009 r. dyrektor Przedszkola wręczyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy w tym trybie wskazano ciężkie naruszenie przez powódkę obowiązków pracowniczych, polegające na tym, że w okresie:

- od października 2008 r. publicznie znieważała dyrektora przez używanie pod jego adresem słów powszechnie uznawanych za obraźliwe;
- od października 2008 r. do dnia wręczenia oświadczenia dezorganizowała pracę Przedszkola przez złą współpracę z koleżankami, stałe podważanie autorytetu dyrektora przez publiczne, negatywne komentowanie jego działań na terenie placówki;
- od października 2008 r. publicznie pomawiała dyrektora przez formułowanie zniesławiających zarzutów w celu narażenia go na utratę zaufania pracowników potrzebnego dla wykonywania stanowiska dyrektora;
- w dniu 22 września 2009 r. publicznie groziła dyrektorowi, słowami „poczekam, jak się jej noga podwinie, to ja ją już załatwię i Solidarność mi w tym pomoże, bo broni ludzi”;
- po dniu 28 sierpnia 2009 r. publicznie wygrażała do pracowników, że „(...) tego, kto skrzywdził moją siostrę”.

Dyrektor pozwanego przed wręceniem powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę zadzwoniła w dniu 23 września 2009 r. do Z. I., prezesa zarządu Oddziału (...) i uzyskała informację, że powódka nie jest już członkiem (...) oraz, że Związek nie będzie wypowiadał się w tej sprawie.

W ocenie Sądu Rejonowego, powództwo Z. W. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy zasługiwało na częściowe uwzględnienie.

W kontekście unormowania art. 52 § 1 k.p., Sąd Rejonowy stwierdził, że oświadczenie woli pracodawcy nie spełnia wymogu konkretności, gdyż brak w jego treści konkretnych zarzutów pod adresem powódki, które odwoływałyby się do szczegółowo określonych jej działań bądź zaniechań. Wprawdzie, w aktach osobowych powódki znajdują się notatki służbowe dyrektora w związku z niedopilnowaniem dzieci na wycieczce, brakiem dbałości o czystość na sali, obrażaniem innych pracowników, jednakże te przyczyny nie zostały przedstawione w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ponadto część tych przewinień oraz notatek służbowych datuje się na rok 2007, a więc nie obejmuje okresu, który jest wskazany w przyczynach rozwiązania umowy o pracę z powódką. Doprecyzowane w odpowiedzi na pozew zarzuty dotyczące niewykonywania przez powódkę prawidłowo obowiązków pracowniczych czy nieprzestrzegania godzin pracy nie mogą być uznane za przyczyny rozwiązania umowy o pracę, gdyż nie zostały przedstawione w pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy. Wreszcie co do przebiegu zdarzeń w dniu 22 września 2009 r. ustalono, że w tej dacie doszło do dwóch incydentów. Pracownicy E. K., M. T. oraz M. Ś. zgłosiły się do dyrektora Przedszkola ze skargą na powódkę, bowiem obawiały się, że powódka może zrobić krzywdę dzieciom. Ponadto w tym samym dniu powódka publicznie groziła dyrektorowi. Tymczasem pracodawca w swoim oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku pracy wskazał tylko to drugie zdarzenie jako przyczynę zwolnienia powódki. Reasumując, Sąd pierwszej instancji stwierdził, że rozwiązanie przez pozwaną przedmiotowej umowy o pracę było niezgodne z prawem, pozbawione podstaw w zakresie winy powódki co do przyczyny podanej w piśmie o zwolnieniu, a nadto dokonane zostało z naruszeniem art. 52 § 3 k.p., bowiem podejmując decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy nie zasięgnięto opinii zakładowej organizacji (...).

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana, zaskarżając wyrok w całości i zarzucając mu naruszenie przepisów k.p.c. dotyczących oceny dowodów, nieuwzględnienie wszystkich zebranych dowodów, dowolność w ocenie dowodów, przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, sprzeczności pomiędzy przyjętymi ustaleniami Sądu oraz nie uwzględnienie zasad współżycia społecznego. Podnosząc zarzuty apelacyjne strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości lub nie przywrócenie powódki do pracy poprzez uznanie, że przywrócenie powódki do pracy jest nie celowe i nie uzasadnione ze względu na poważny konflikt między powódką a współpracownikami i przełożonym, niewykonywanie obowiązków pracowniczych przez powódkę, nieumiejętność pracy w szczególnym zakładzie pracy, jakim jest przedszkole, przy czym przywrócenie do pracy spowodowałoby złą atmosferę w pracy. Ponadto pozwane Przedszkole wniosło o zasądzenie kosztów postępowania sądowego od strony powodowej.

W uzasadnieniu apelacji strona pozwana podniosła, że ustalenia Sądu Rejonowego są wzajemnie sprzeczne, bądź nie znajdują oparcia w zebranych materiałach dowodowych, czy też sprowadzają się do przekroczenia przez Sąd zasady swobodnej oceny dowodów poprzez pomijanie osobowych źródeł dowodowych w postaci świadków E. K., M. T., A. H., A. G. (1), M. K., którzy to świadkowie osobiście słyszeli obraźliwe i wulgarne komentarze pod adresem dyrektora pozwanej placówki. Ponadto w uzasadnieniu apelacji strona pozwana wskazała, że Sąd I instancji bezpodstawnie zarzucił pozwanemu Przedszkolu, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało wręczone z naruszeniem art. 52 § 2 k.p., tj. po przekroczeniu 1 miesięcznego terminu, mimo że między datą ostatniego naruszenia obowiązków pracowniczych przez powódkę a datą złożenia oświadczenia nie upłynął powyższy termin. Ponadto strona skarżąca podniosła, iż Sąd I instancji w sposób niezrozumiały dał wiarę zeznaniom świadka A. R. zeznającej na temat zachowania powódki sprzed 2005 r. a więc w okresie nieobjętym przedmiotem sporu, zaś nie dał wiary zeznaniom świadka H. Z., które dotyczyły okresu 2005 - 2009, uznając je za nieobjęte przedmiotem postępowania.

Na rozprawie w dniu 26 marca 2014 r. powódka wniosła o oddalenie apelacji, widząc możliwość powrotu do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko.

Sąd Okręgowy Warszawa – Praga w Warszawie Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 26 marca 2014 r. w sprawie VII Pa 183/13 zmienił zaskarżone orzeczenie w pkt I i II w ten sposób, że oddalił powództwo .

W ocenie Sądu drugiej instancji, Sąd Rejonowy dokonał nietrafnej oceny materiału dowodowego. W pierwszej kolejności Sąd drugiej instancji rozważył, czy w istocie strona pozwana naruszyła dyspozycję przepisu art. 52 § 2 i 3 k.p. i uznał, że w trzech spośród pięciu przyczyn zwolnienia powódki wskazano ich datę początkową bez daty końcowej, co nie pozwala na stwierdzenie, od jakiego momentu należy liczyć termin 30 dniowy do dokonania rozwiązania umowy o pracę. Natomiast odnośnie dwóch przyczyn wskazano ich daty oraz sprecyzowano konkretne zarzuty, których zasadność -zdaniem Sądu Okręgowego - potwierdzona została w zeznaniach świadków. Skoro pismo rozwiązujące umowę o pracę nosi datę 23 września 2009 r., nie można twierdzić, że przekroczony został 30 dniowy termin do złożenia tej treści oświadczenia woli. Pozwany dopełnił też wynikającego z art. 52 § 3 k.p. obowiązku konsultacji związkowej zamiaru rozwiązania łączącego strony stosunku pracy. Jak wynika bowiem z zeznań Z. I., powódka należała do Oddziału (...) od czerwca 2008 r. Konsultacja związkowa odbyła się nie po raz pierwszy telefonicznie (zgodnie z przyjętym u pracodawcy zwyczajem) w dniu 23 września 2009 r. i pozwana dowiedziała się, że powódka zrezygnowała z członkostwa w związku zawodowym, co czyniło konsultację bezprzedmiotową. Wprawdzie rezygnacja z członkostwa powinna nastąpić na piśmie, ale nie przestrzegano tego wymagania. Istotne było jedynie pisemne powiadomienie pracodawcy o zaniechaniu pobierania i odprowadzania składek członkowskich. Sąd Okręgowy uznał zatem, że wprawdzie rezygnacja powódki z członkostwa w związku zawodowym nastąpiła z naruszeniem obowiązującej procedury, jednak pozwany nie miał obowiązku przeprowadzenia konsultacji związkowej z art. 52 § 3 k.p. Pracodawca nie może ponosić negatywnych konsekwencji nieprawidłowego funkcjonowania władz organizacji związkowych, które bardzo tolerancyjnie podchodzą do wypełnienia warunków niezbędnych dla skutecznej rezygnacji z członkostwa w tej organizacji.

Odnośnie merytorycznych przyczyn rozwiązania umowy o pracę z powódką, Sąd drugiej instancji doszedł do wniosku, że decyzja strony pozwanej była uzasadniona, a przyczyny wskazane w piśmie z dnia 23 września 2009 r. były prawdziwe, konkretne i istniały w dacie złożenia tego oświadczenia woli. Oceny tej nie zmienia fakt przyznawania powódce, podobnie jak pozostałym pracownikom, tradycyjnych nagród pieniężnych w związku z zakończeniem roku, czy też przyznana w 2008 r. nagroda, mająca zmobilizować powódkę do lepszej pracy. Ponowna analiza zeznań świadków wypowiadających się na okoliczność wykonywania pracy przez powódkę, jej zachowania i zwracania się do przełożonych, używania obraźliwych słów a nawet pogróżek pod adresem dyrektora przedszkola, pozwala na ocenę, że Sąd Rejonowy nietrafnie uznał, iż zdarzenia takie nie miały miejsca. Zdaniem Sądu Okręgowego, z uwagi na charakter placówki, konieczność zapewnienia prawie 100 dzieciom należytej opieki i bezpieczeństwa -zatrudnienie w pozwanym przedszkolu powinny znaleźć jedynie osoby właściwie wykonujące swoje obowiązki, przestrzegające zasad współzycia społecznego, w poszanowaniu dla ogólnie przyjętych form zwracania się do przełożonych i współpracowników, a zwłaszcza posiadające odpowiednie cechy osobowościowe niezbędne przy pracy z dziećmi. Powódka takich cech nie posiadała, o czym świadczą także zeznania tych świadków, którym Sąd Rejonowy dał wiarę.

Powyższy wyrok został w dniu 25 września 2014 r. zaskarżony skargą kasacyjną powódki.

Skargę oparto na podstawie naruszenia przepisów prawa materialnego:

- 1) art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez błędną jego wykładnię polegającą na uznaniu, że krytyka zwierzchnika jest zawsze ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych i zastosowanie tego przepisu w sytuacji, gdy nie zaistniały wymienione w nim przesłanki, w szczególności umyślność (zła woli) lub rażące niedbalstwo pracownika;
- 2) art. 56 §1 k.p., przez jego niezastosowanie w następstwie wadliwego uznania, że podane w rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny były uzasadnione i usprawiedliwiały zastosowanie sankcji z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.;
- 3) art. 57 § 1 k.p., przez jego niezastosowanie w następstwie wadliwego uznania niezasadności roszczenia powódki o przywrócenie do pracy;

4) art. 38 k.p. oraz art. 30 ust. 21 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 1881 ze zm.), przez błędną wykładnię tych przepisów polegającą na uznaniu, że pracodawca nie miał obowiązku występować na piśmie do reprezentującej pracownika organizacji związkowej w celu konsultacji zamiaru jego zwolnienia.

Ponadto skargę oparto na zarzucie naruszenia przepisów postępowania - art. 233 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c., przez rażące przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów, w tym ich wiarygodności oraz przedstawienie wniosków, których wiązanie z zebranymi dowodami pozbawione jest formalnej poprawności logicznej i zgodności z doświadczeniem życiowym, w sposób nieuwzględniający jednoznacznych związków przyczynowo-skutkowych, to jest uznanie, że powódka celowo i z rozmysłem podważała autorytet dyrektora Przedszkola, groziła jej oraz była zdolna do realizacji tych gróźb, w tym dokonania zemsty przez pokrzywdzenie dzieci będących pod opieką Przedszkola.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania, z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach procesu i kosztach zastępstwa procesowego; ewentualnie wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy wraz z orzeczeniem o kosztach sądowych, w tym o kosztach zastępstwa procesowego.

Strona skarżąca wskazała, iż podstawą kasacyjną jest art. 398⁹ § 1 k.p.c. z uwagi na fakt, iż w sprawie niniejszej występuje istotne zagadnienie prawne.

Za przyjęciem skargi kasacyjnej do rozpoznania przemawia fakt, że zdaniem skarżącej okoliczność braku wzorowych relacji z dyrektorem pozwanej placówki czy też z koleżankami z pracy nie stanowi „ciężkiego” naruszenia obowiązków pracowniczych, w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p., które uzasadniałyby rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Strona skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach procesu i kosztach zastępstwa procesowego. Ewentualnie, w razie gdyby podstawa naruszenia przepisów postępowania okazała się nieuzasadniona, wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy wraz z orzeczeniem o kosztach sądowych, w tym kosztach zastępstwa procesowego.

Rozpoznając skargę kasacyjną Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 9 lutego 2016 roku (sygn. akt II PK 324/14), uchylił zaskarżony Sąd Okręgowy Warszawa – Praga w Warszawie z dnia 26 marca 2014 roku, sygn. VII Pa 183/13 i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu Warszawa – Praga do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W uzasadnieniu wyroku kasacyjnego Sąd Najwyższy zważył, że zarzuty skargi uzasadniają uchylenie wyroku, natomiast nie ze wszystkimi zarzutami można się zgodzić.

Zdaniem Sądu Najwyższego, wątpliwości nasuwał fakt, czy Sąd II instancji odniósł swoją ocenę terminowości i zasadności dokonanego przez pozwanego rozwiązania umowy o pracę z powódką do dwóch przyczyn rozwiązania stosunku pracy wskazanych w oświadczeniu woli pracodawcy, czy też do wszystkich pięciu przyczyn. Sąd Najwyższy zważył, iż do prawidłowego zastosowania przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. niezbędne jest odniesienie się do każdego z zarzucanych pracownikowi nagannych zachowań. W przedmiotowej sprawie rodziły się wątpliwości, czy Sąd Okręgowy uznał za udowodnione i jednocześnie uzasadniające zastosowanie trybu rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia wszystkie pięć przyczyn, ostatnie dwie przyczyny, czy też może dodatkowe delikty pracownicze, które ujawnione zostały dopiero w trakcie trwania procesu. Ponadto Sąd Najwyższy wskazał, iż w uzasadnieniu Sądu II instancji zabrakło szczegółowego rozważania na temat naruszeń podstawowych obowiązków pracowniczych zarzucanych powódce, które skutkowały w konsekwencji rozwiązaniem z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Dodatkowo, w ocenie Sądu Najwyższego, zasługiwał na uwzględnienie zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego dotyczącego konsultacji związkowej, dotyczącej zamiaru rozwiązania

łączącego strony stosunku pracy uregulowany w art. 52 § 3 k.p. Zgodnie z nim, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej owo rozwiązanie. W niniejszej sprawie pozwany nie skorzystał z trybu określonego w art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych umożliwiającego uzyskanie informacji o korzystaniu przez powódkę z ochrony związkowej. W konsekwencji nie przeprowadził – mimo przynależności Z. W. do Związku (...) i istnienia względem niej obowiązku współdziałania pracodawcy z zakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy – związkowej konsultacji zamiaru rozwiązania łączącej strony umowy o pracę, jednocześnie naruszając powołane powyżej przepisy.

Rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2016 r. skutkowało ponownym rozpoznaniem sprawy przez Sąd Okręgowy Warszawa – Praga w Warszawie pod sygn. akt VII Pa 45/16.

Sąd Okręgowy Warszawa – Praga w Warszawie zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego zasługiwała na uwzględnienie, skutkując zmianą zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego w pkt I i II w ten sposób, że powództwo zostało oddalone.

Pracodawca rozwiązał umowę łączącą go z powódką w trybie art. 52 k.p. W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia jako przyczynę rozwiązania umowy w tym trybie wskazano ciężkie naruszenie przez powódkę obowiązków pracowniczych, polegające na tym, że w okresie:

- od października 2008 r. publicznie znieważała dyrektora przez używanie pod jego adresem słów powszechnie uznawanych za obraźliwe;
- od października 2008 r. do dnia wręczenia oświadczenia dezorganizowała pracę Przedszkola przez złą współpracę z koleżankami, stałe podważanie autorytetu dyrektora przez publiczne, negatywne komentowanie jego działań na terenie placówki;
- od października 2008 r. publicznie pomawiała dyrektora przez formułowanie zniesławiających zarzutów w celu narażenia go na utratę zaufania pracowników potrzebnego dla wykonywania stanowiska dyrektora;
- w dniu 22 września 2009 r.
- po dniu 28 sierpnia 2009 r. publicznie wygrażała do pracowników, słowami „(...) tego, kto skrzywdził moją siostrę”.

Sąd Okręgowy po ponownym rozpoznaniu sprawy dokonał własnej oceny materiału dowodowego zebranego przez Sąd Rejonowy. W ocenie Sądu, decyzja pozwanego o rozwiązaniu umowy jest zasadna, a przyczyny wskazane w piśmie o rozwiązaniu umowy są prawdziwe, konkretne, zostały sformułowane w sposób zrozumiały dla pracownika, z odniesieniem się do konkretnych zachowań powódki. Sąd Najwyższy w wyroku z 25 maja 2016r. w sprawie II PK 126/15 (LEX nr 2093751) stwierdził, że w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy pracodawca może wskazać dwie lub więcej podstaw rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia; będzie ono zasadne i legalne, jeżeli okoliczności zachodzące w sprawie spełniają przesłanki choćby jednej z nich.

Zdaniem Sądu Okręgowego, w rozpoznawanej sprawie postępowanie dowodowe wykazało zasadność i prawdziwość wszystkich przyczyn rozwiązania umowy o pracę, wskazanych przez pracodawcę. Zeznania przesłuchanych świadków pozwalają na ocenę, że powódka dopuściła się wszystkich czynów opisanych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy. Powódka znieważała publicznie dyrektora Przedszkola, używała pod jego adresem słów powszechnie uznawanych za obraźliwe, wygrażała, że zabije tego, kto skrzywdził jej siostrę, groziła, że „załatwi dyrektora”, pomawiała go publicznie w celu narażenia go na utratę zaufania a wreszcie dezorganizowała pracę Przedszkola przez złą współpracę z pozostałymi pracownikami, stałe podważanie autorytetu dyrektora i publiczne, negatywne komentowanie jego działań (zeznania świadków E. K. k. 112-114, M. T. k. 114-116, M. Ś. k. 139140, A. H. k. 140-142, M. K. k. 142-144, A. G. (2) k. 144-146, H. Z. k.168-169, M. C. k. 169-170, J. K. k. 188-189). Na podstawie zgodnych ze sobą, obszernych

zeznań świadków wyłania się ponadto charakterystyka powódki jako pracownika wyjątkowo źle wykonującego swoją pracę, wręcz w jaskrawy sposób lekceważącego zarówno swoje obowiązki, przełożonych i współpracowników jak i podopiecznych Przedszkola. Powódka zaniedbywała swoje obowiązki, a na uwagi zwracane również przez współpracowników nie reagowała poprawieniem danej pracy lecz np. niepotrzebną dyskusją bądź wskazaniem, że ten właśnie pracownik sam może wykonać tę pracę, była niezgodna, konfliktowa, stwarzała problemy „od zawsze”. Świadek H. Z. zeznała wprost, że powódka nie nadaje się do pracy z dziećmi, nie wykonywała swoich obowiązków, nie sprzątała sali i naczyń używanych przez dzieci, samowolnie opuszczała miejsce pracy. Jedynie świadek H. Z., siostra powódki, złożyła zeznania stawiające ją w korzystnym świetle. Świadek ten został jednak wcześniej zwolniony z pracy w pozwanym Przedszkolu, a owo zwolnienie było przyczyną tego, iż powódka publicznie twierdziła, że zabije tego, kto skrzywdził jej siostrę.

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, w ocenie Sądu Okręgowego, uzasadnia ocenę, iż w toku postępowania wykazano zasadność wszystkich przyczyn rozwiązania umowy o pracę wykazanych oświadczeniu z dnia 23 września 2019 roku.

Należy mieć na uwadze, że pozwany ma specyficzny charakter, jest Przedszkolem z oddziałami integracyjnymi i zapewnia opiekę prawie 100 dzieciom w wieku od 2,5 do 5 lat, w tym dzieciom niepełnosprawnym, z tego względu należy kłaść szczególny nacisk na dobór odpowiednich pracowników do tego rodzaju placówki. Z uwagi na charakter pozwanego i konieczność zapewnienia dzieciom należytej opieki i bezpieczeństwa - zatrudnienie w takiej placówce powinny znaleźć jedynie osoby właściwie wykonujące swoje obowiązki, przestrzegających zasad współżycia społecznego, w poszanowaniu dla ogólnie przyjętych form zwracania się do przełożonych i współpracowników, a zwłaszcza posiadające odpowiednie cechy osobowościowe, niezbędne przy pracy z dziećmi. W ocenie Sądu Okręgowego, powódka takich cech nie posiadała o czym świadczą także zeznania świadków, którym również Sąd Rejonowy dał wiarę. Sąd Okręgowy ustala podobnie jak Sąd I instancji, że między powódką, a innymi pracownikami pozwanego istniał konflikt, wywoływany przez powódkę, na który nałożyła się sprawa siostry powódki - H. B., która była zatrudniona w pozwanym Przedszkolu na stanowisku kierownika administracyjnego. Pracodawca wypowiedział umowę o pracę łączącą go z H. B.. Tutejszy Sąd Okręgowy oddalił apelację od niekorzystnego dla niej wyroku Sądu Rejonowego, a to wypowiedzenie umowy było przyczyną twierzeń powódki Z. W. o tym, iż „(...) każdego kto skrzywdził jej siostrę” oraz gróźb, że „poczekaj, jak się jej (dyrektor) noga podwinie, to ją załatwi i Solidarność jej w tym pomoże, bo broni ludzi”.

Sąd Okręgowy rozważył, czy strona pozwana naruszyła dyspozycję przepisu art. 52 § 2 k.p., który stanowi, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

W przypadku trzech spośród pięciu przyczyn pracodawca wskazał datę początkową bez wskazania daty końcowej działań powódki, co nie pozwala na ustalenie daty, od jakiej należy liczyć termin 30 dniowy z art. 52 § 2 k.p. Ponadto w oświadczeniu użyte zostały słowa w czasie teraźniejszym: znieważa, dezorganizuje, pomawia od października 2008 roku. W przypadku dwóch przyczyn wskazano konkretne daty naruszeń jako: 22 września 2009 roku oraz sprecyzowano konkretne zarzuty wobec powódki. Oświadczenie pracodawcy pochodzi z dnia 23 września 2009 roku, zatem nie ma podstaw do zasadnego twierdzenia, że przekroczony został termin 30 dni od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy do dnia złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. Powyższe wskazuje, że pracodawca nie uchybił przepisowi art. 52 § 2 k.p.

Apelujący podnosił, iż przeprowadził prawidłową konsultację związkową zamiaru rozwiązania umowy z powódką. Powódka była członkiem Związku (...) od czerwca 2008 roku lecz w dniu 22 września 2009r. w trakcie rozmowy telefonicznej z Z. I. - prezesem zarządu Oddziału Związku (...) dla dzielnic W. P., R., W., W., powódka oświadczyła, że „wypisuje się ze związku”, na co świadek odpowiedziała, że przyjmuje jej rezygnację. Powódka nie złożyła rezygnacji z członkostwa w (...) w formie pisemnej. Dyrektor pozwanego przed wręczeniem powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę zadzwoniła w dniu 23 września 2009 r. do Z. I., prezesa zarządu Oddziału (...) i uzyskała informację, że powódka nie jest już członkiem (...) oraz, że Związek nie będzie wypowiadał się w tej sprawie.

Zgodnie z art. 15 ust. 1 pkt 1 statutu (...), ustanie członkostwa w (...) następuje w wyniku pisemnego oświadczenia członka o wystąpieniu ze związku, zaś w myśl ust. 2 tego artykułu ustanie członkostwa następuje także z chwilą skreślenia danej osoby z ewidencji członków przez właściwe prezydium zarządu oddziału lub prezydium rady zakładowej. Zdaniem Sądu Okręgowego, pozwany dopełnił wymogu z art. 52 § 3 k.p. bo zgodnie z przyjętym zwyczajem, przeprowadził telefoniczną konsultację zamiaru rozwiązania umowy o pracę. Z zeznań świadka Z. I. wynika jednoznacznie, że konsultacja związkowa odbyła się nie po raz pierwszy telefonicznie. W dniu 23 września 2009 roku pozwana dowiedziała się, że powódka zrezygnowała z członkostwa bo „nie będzie należała do takiego związku”. Wymieniony świadek podał również, że mimo, iż członek związku powinien złożyć rezygnację na piśmie, zdarzało się jednak różnie, a istotne było jedynie pisemne powiadomienie pracodawcy o zaniechaniu pobierania i odprowadzania składek członkowskich. Tak więc Sąd Okręgowy uznał, że wprawdzie z naruszeniem wskazanych przez Sąd Rejonowy procedur rezygnacji z członkostwa w organizacji związkowej, ale doszło do wystąpienia przez powódkę ze Związku (...).

Zdaniem Sądu Okręgowego, podkreślenia wymaga kumulacja zdarzeń związanych z osobą powódki. W dniu 22 września 2009 r. pracownicy pozwanego: E. K., M. T. oraz M. Ś. udały się do dyrektora ze skargą na powódkę, bo obawiały się, że w przypiływie złych emocji powódka może ona wyrządzić krzywdę dzieciom. Poinformowały, iż powódka groziła, że „załatwi dyrektorkę” oraz że „zabije każdego, kto skrzywdził jej siostrę”, ponadto obawiały się, że powódka może, na przykład, wrzucić środek przeczyszczający do posiłków dla dzieci. W tym samym dniu 22 września 2009r. powódka w rozmowie telefonicznej z Z. I. - prezesem zarządu Oddziału (...) oświadczyła, że „wypisuje się ze związku”, a świadek przyjął jej rezygnację. W dniu następnym, 23 września 2009r. Dyrektor pozwanego przed wręczeniem powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę zadzwoniła do Z. I. i uzyskała informację, że powódka nie jest już członkiem (...) oraz, że Związek nie będzie wypowiadał się w tej sprawie.

Zdaniem Sądu, charakter pozwanej placówki, okoliczność, iż sprawuje ona opiekę nad dziećmi w wieku od 2,5 roku życia, w tym nad dziećmi niepełnosprawnymi, a z drugiej strony postawa powódki, wielomiesięczne, permanentne znieważanie dyrektora, podważanie jego autorytetu, negatywne komentowanie jego działań, zniesławianie, dezorganizacja pracy, aż w końcu oświadczenia, że zabije osobę która skrzywdziła jej siostrę i obawa współpracowników o to, że powódka może skrzywdzić dzieci, na przykład wrzucić środek przeczyszczający do posiłków dla nich, musiały doprowadzić do działań mających na celu zapewnienie bezpieczeństwa dzieciom oraz pozostałym osobom, pod adresem których powódka formułowała groźby. Zachowanie powódki wymagało jednocześnie generalnego uspokojenia sytuacji w Przedszkolu, a zwolnienie powódki z pracy w trybie dyscyplinarnym dawało natychmiastowe rozwiązanie wymienionych problemów.

W tej sytuacji niewątpliwie, brak pisemnej formy konsultacji związkowej zamiaru rozwiązania umowy jest zrozumiałą chociażby z punktu widzenia zasad współzycia społecznego.

Sąd Okręgowy stoi na stanowisku, iż pracodawca nie może ponosić negatywnych konsekwencji nieprawidłowego funkcjonowania władz organizacji związkowych, skoro sami członkowie ich władz bardzo tolerancyjnie podchodzą do wymogów niezbędnych dla skutecznej rezygnacji z członkostwa w tej organizacji.

Orzekając w niniejszej sprawie Sąd Okręgowy kierował się również przepisem art. 8 k.p. Zgodnie z jego treścią nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Stosowanie art. 8 k.p. oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu w świetle przepisów prawa podmiotowego przysługuje. Prowadzi to więc zawsze do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z zasadami współzycia społecznego i jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem. Z tego względu zastosowanie przez sąd konstrukcji nadużycia prawa jest dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi być, zgodnie z ustalonym stanowiskiem orzecznictwa i doktryny prawa, szczegółowo uzasadnione. Uzasadnienie to musi wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez

obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa, jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współzycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć (wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 4 lutego 2015 r. III PK 68/14).

Konstrukcja nadużycia prawa ujęta w art. 8 k.p. polega na tym, że zezwala na nieuwzględnienie roszczenia mającego oparcie w prawie wówczas, gdy naruszałoby to - między innymi - zasady współzycia społecznego. Skoro materialnoprawną podstawą rozstrzygnięcia jest art. 8 k.p., odsyłający do klauzuli generalnej zasad współzycia społecznego, to aby prawidłowo zastosować ten przepis, trzeba to nieostre pojęcie wypełnić konkretną treścią, aby móc stwierdzić, czy ustalone fakty rzeczywiście potwierdzają tezę, że restytucja stosunku pracy naruszy zasady współzycia społecznego. Aby umożliwić dokonanie subsumcji ustalonego stanu faktycznego do hipotezy art. 8 k.p. trzeba ustalić jednoznacznie i konkretnie sformułować zasady współzycia społecznego, z którymi ma pozostawać w sprzeczności korzystanie z prawa.

Należy mieć na uwadze, że odwoływanie się do treści art. 8 k.p. skutkuje osłabieniem zasady pewności prawa. Z tego względu postuluje się, aby konstrukcja nadużycia prawa była dopuszczalna wyjątkowo, mając jednocześnie silne uzasadnienie merytoryczne w skonkretyzowanych regulach. Z tego wynika, że konstrukcja nadużycia prawa podmiotowego ze względu na czynienie z niego użytku sprzecznego ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego nie odnosi się do jakiegokolwiek nadużycia prawa, lecz do nadużycia konkretnego prawa podmiotowego (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 10 kwietnia 2014 r., II PK 184/13, 20 listopada 1996 r., I PKN 14/96, OSNAPiUS 1997 nr 12, poz. 218 i 20 lipca 2000 r., I PKN 740/99, OSNAPiUS 2002 nr 3, poz. 72).

W obecnym stanie prawnym możliwe jest jednak oddalenie roszczenia o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie w oparciu o art. 8 k.p. Ocena ta należy do sądu i jest zawsze uzależniona od okoliczności faktycznych każdej sprawy.

W ocenie Sądu Okręgowego w przedmiotowej sprawie, biorąc pod uwagę sposób wykonywania przez powódkę jej obowiązków pracowniczych, stosunek do współpracowników, przełożonych i podopiecznych pozwanego Przedszkola, w tym zachowania wymienione w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę i wykazane w postępowaniu sądowym, należy odwołać się do zasad współzycia społecznego.

Powódka Z. W. naruszyła zasadę lojalnego zachowania wobec pracodawcy. Odnosząc się do owego uchybienia należy podkreślić, iż przejawiało się ono w wielokrotnym, obraźliwym komentowaniu działań dyrektora pozwanej placówki, obrażaniu oraz podważaniu jego autorytetu. Skrajnie naganny charakter zachowania powódki, który cyklicznie się powtarzał i który również został potwierdzony w zeznaniach bezpośrednich świadków E. K., M. T., A. H., A. G. (1) oraz M. K. uzasadnia twierdzenie o naruszeniu zasady lojalnego zachowania względem pracodawcy. Powódka, za pomocą słów powszechnie uważanych za obelżywe, kierowała pod adresem swojej przełożonej wulgarne uwagi, obrażała ją. W trakcie zatrudnienia względem powódki stosowane były przez dyrektora przedszkola różne formy motywacyjne, świadczące o chęci poprawy nastawienia powódki do pracy, czy też poprawy atmosfery w Przedszkolu. Jednak zachowanie Z. W. nie zmieniło się i w dalszym ciągu dochodziło do głośnych i publicznych, wyrażanych w sposób wulgarny komentarzy na temat M. S.. Należy podkreślić, iż atmosfera, która panuje w Przedszkolu w głównej mierze zależy od pracowników w nim pracujących. Powódka wśród większości zatrudnionych w Przedszkolu osób, uchodzi za osobę konfliktową, a nawet nieobliczalną. Oprócz konfliktu z dyrektorem pozwanej placówki powódka również nie ułożyła poprawnych stosunków z innymi pracownikami. Zachowywała się prowokacyjnie, obrażała współpracowników, dopuszczała się uszczypliwych i złośliwych uwag na temat wyglądu pracowników Przedszkola. Współpraca z Z. W. była dla współpracowników dużym wyzwaniem, bowiem niekoleżeński stosunek do koleżanek z pracy oraz skłonność do wszczynania kłótni czy też niesolidne wykonywanie obowiązków pracowniczych powodowały napiętą atmosferę w miejscu pracy. Ponadto niejednokrotnie zdarzały się również sytuacje kierowania gróźb przez powódkę w stosunku M. S.. Po jednym z takich zdarzeń osoby będące świadkiem gróźb wypowiedzianych przez Z. W., postanowiły o incydencie tym poinformować z własnej inicjatywy dyrektora Przedszkola. Wszystkie te incydenty,

mające miejsce w pozwanej placówce składają się na naruszenie przez powódkę zasady lojalnego zachowania względem pracodawcy.

Sąd Okręgowy zważył ponadto, że powódkę naruszyła również zasadę dbałości o dobro dziecka. W pierwszej kolejności należy podkreślić, że praca w przedszkolu jest przede wszystkim nakierowana na stworzenie przyjaznej atmosfery i zapewnienie dzieciom bezpieczeństwa i należytej opieki. Na atmosferę i bezpieczeństwo dzieci wpływ ma wiele czynników. Również praca wykonywana przez powódkę, polegająca między innymi na dbaniu o utrzymywanie czystości w pozwanej placówce, ale również nastawienie i podejście do dzieci rzutują na atmosferę i bezpieczeństwo dzieci. Pozwane Przedszkole posiada Oddziały Integracyjne, w których przebywały również dzieci niepełnosprawne, a co do zasady sprawuje opiekę nad dziećmi w wieku od dwóch i pół roku do lat pięciu. Dla pracy w przedszkolu bardzo istotne są cechy charakteru, sprzyjające budowie atmosfery zaufania. Szczególnie jest to ważne w sytuacji małych dzieci, aby na każdym kroku otaczać je należyłą opieką, przy uwzględnieniu, tego iż wrażliwa psychika dziecka jest szczególnie narażona na zmienne i konfliktowe zachowanie osób dorosłych, a takim zachowaniem charakteryzowała się powódka. Z. W. doprowadziła przecież do takiej sytuacji, kiedy pracownicy Przedszkola zatroskani o bezpieczeństwo podopiecznych udali się do dyrektora Przedszkola z informacją, iż ze względu na zachowanie powódki obawiają się o bezpieczeństwo dzieci, o to, na przykład, że powódka dosypie do posiłków przygotowanych środków przeczyszczających.

Mając na uwadze postawę powódki, jej lekceważący i arogancki stosunek nie tylko do przełożonych i współpracowników, ale również do podopiecznych, zdaniem Sądu, uzasadnione jest zastosowanie w niniejszej sprawie klauzuli generalnej, w postaci zasad współżycia społecznego. Istotnym jest również to, że ciężkość naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych oraz stopień zagrożenia interesów pracodawcy były bezsporne. Nie budzi wątpliwości, że konstrukcja nadużycia prawa może być stosowana z dużą ostrożnością i umiarem, w wyjątkowo uzasadnionych przypadkach. Zdaniem Sądu Okręgowego, ocena całokształtu okoliczności faktycznych sprawy uzasadniała oddalenie roszczeń powódki również z powołaniem się na art. 8 k.p.

Dodatkowo Sąd Okręgowy zważył, że pozwane Przedszkole nie ponosi winy za otrzymanie błędnej informacji ze strony związku zawodowego na temat braku możliwości ochrony związkowej powódki. Zdaniem Sądu, brak było podstaw do zakwestionowania przez pozwane Przedszkole otrzymanych przez związek zawodowy informacji, a co za tym idzie nie można oczekiwać od władz Przedszkola, aby zakładały z góry, iż informacja pozyskana od strony związkowej jest błędna. Wobec powyższego nie można dopatrywać się błędów po stronie Przedszkola, jak również obciążać odpowiedzialnością za informacje udzielone przez działaczy związkowych. Zasadne w tej kwestii jest stanowisko Sądu Najwyższego, który w wyroku z dnia 20 lipca 2000 r. I PKN 748/99 (OSNAP i US 2002 nr 3, poz. 76) stwierdził, że nieudzielenie przez zakładową organizację związkową informacji o pracownikach korzystających z jej obrony zwalnia pracodawcę z obowiązku współdziałania z tą organizacją także w zakresie uzyskania zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na rozwiązywanie stosunku pracy z członkiem zarządu tej organizacji.

W związku z tym, Sąd na podstawie art. 368 § 1 pkt 5 k.p.c. w zw. z art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w pkt I i II w ten sposób, że powództwo oddalił.

O kosztach zastępstwa procesowego, Sąd Okręgowy orzekł w pkt 2 wyroku. Wysokość tychże kosztów Sąd ustalił w oparciu o treść § 8 ust. 5 w związku z § 16 ust. 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości (Dz. U. 2015 poz. 1805) z dnia 22 października 2015 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu. Wobec powyższego Sąd przyznał na rzecz radcy prawnego I. G. kwotę 3.900,00 zł powiększoną o stawkę podatku od towarów i usług tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego udzielonego powódce. Wypłatę kwoty Sąd polecił ze Skarbu Państwa – kasy Sądu Okręgowego Warszawa – Praga w Warszawie.

SSO Lucyna Łaciak SSO Marcin Graczyk SSO Małgorzata Jarząbek

Zarządzenie: (...)