

Sygn. akt VII P 110/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 sierpnia 2015 roku

Sąd Rejonowy dla Miasta Stołecznego Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący SSR Magdalena Szymańska

Ławnicy: J. K.

B. Ś.

Protokolant: Małgorzata Wadoń

po rozpoznaniu w dniu 31 sierpnia 2015 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa J. S. (1)

przeciwko Spółdzielni Budowlano-Mieszkaniowej (...) w W.

o odszkodowanie

orzeka:

1. zasądza od pozwanej Spółdzielni Budowlano-Mieszkaniowej (...) w W. na rzecz powódki J. S. (1) kwotę 11.649 zł (jedenaście tysięcy sześćset czterdzieści dziewięć złotych) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem,
2. zasądza od pozwanej Spółdzielni Budowlano-Mieszkaniowej (...) w W. na rzecz powódki J. S. (1) kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VII P 110/14

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 24 stycznia 2014 r. (data prezentaty), (k. 2-5) złożonym przeciwko Spółdzielni Budowlano-Mieszkaniowej (...) w W. powódka J. S. (1) wniosła o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, a gdyby doszło do rozwiązania umowy o pracę, wniosła o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy. Powódka wniosła również o zasądzenie od strony pozwanej na jej rzecz kosztów procesu według norm przepisanych. Argumentując na rzecz powództwa J. S. (1) wskazała, iż przyczyny zawarte w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę są nieprawdziwe, zaś główną przyczynę wypowiedzenia stanowi oświadczenie powódki sygnowane datą 2.12.2013 r. złożone do akt sprawy, toczącej się przed tutejszym Sądem pod sygnaturą akt VII P 2180/13. Powódka miała być świadkiem w powyższej sprawie, ale nie chciała zeznawać z uwagi na duży stres z tym związany i dlatego sporządziła przedmiotowe oświadczenie. Poza tym J. S. (1) nigdzie indziej nie posługiwała się tymże oświadczeniem, dlatego nie sposób uznać, że oświadczenie stanowi przejaw niedopuszczalnego angażowania się pracownika w konflikt pomiędzy organami pozwanego. Powódka w żaden sposób nie naruszyła dóbr osobistych pozwanego. Przewodniczący Rady Nadzorczej nie szanował pracowników spółdzielni. Objawiało się to złośliwymi komentarzami dotyczącymi pracy działu powódki. Podpisanie oświadczenia z dnia 2 grudnia 2013 r. jest jedynie subiektywną, prywatną oceną pracy

poprzedniego zarządu w osobie G. Z., zatem przyczyny zawarte w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę stanowią jedynie pretekst do złożenia powódce wypowiedzenia.

Na rozprawie w dniu 20 sierpnia 2014 r. powódka zmodyfikowała powództwo, wnosząc o zasądzenie od pozwanego odszkodowania tytułem nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę w wysokości trzykrotności wynagrodzenia tj. w kwocie 11.649 zł. (protokół rozprawy k. 71-76)

W odpowiedzi na pozew z dnia 21 lutego 2014 r. (data prezentaty), (k. 18-29) pozwany - Spółdzielnia Budowlano-Mieszkaniowa (...) wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Uzasadniając swoje stanowisko pozwany wskazał, iż w kontekście konfliktu byłej prezes zarządu (...) G. Z. z organami pozwanej spółdzielni pismo powódki z dnia 2 grudnia 2013 r. przedstawia się jako niedopuszczalny udział pracownika w toczącym się sporze po stronie przeciwnika pracodawcy. Zachowanie powódki narusza obowiązek lojalności pracownika względem pracodawcy. Pracodawca nie stawałby powódce zarzutów, gdyby ta zdecydowała się zeznawać przed sądem, gdyż wtedy wypełniałaby swój obowiązek. Nie ma natomiast obowiązku składania oświadczeń na korzyść którejkolwiek ze stron. Pozwany nie podziela też stanowiska powódki, iż informacje wskazane w oświadczeniu z dnia 2 grudnia 2013 r. są prawdziwe. Przewodniczący Rady Nadzorczej wyrażał czasem krytyczne uwagi co do jakości pracy pracowników działu technicznego pozwanego, miały one jednak charakter merytoryczny i nie świadczyły o nieszanowaniu pracowników tego działu. Pracodawca zgodnie z zasadą autonomii woli może w granicach ustawowych swobodnie dobierać pracowników i nie musi znosić sytuacji, w której pracownik oskarża niezasadnie członka organu pracodawcy. W takim wypadku może sięgnąć po zwykły środek zakończenia stosunku pracy na czas nieokreślony, jakim jest rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka J. S. (2) była zatrudniona u pozwanego w Spółdzielni Budowlano-Mieszkaniowej (...) z siedzibą w W. na podstawie umowy o pracę zawartej 6 sierpnia 2009 r. na okres próbny – 3 miesiące, do dnia 6 listopada 2009 r, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku specjalisty ds. technicznych (umowa o pracę na okres próbny k. 7).

W dniu 3 listopada 2009 r. strony niniejszego postępowania zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony. Wskazane wyżej warunki umowy o pracę pozostały niezmienione (umowa o pracę na czas nieokreślony k. 8).

Na powódkę nie wpływały skargi, ani do G. Z., pełniącej funkcję członka zarządu (...)P.” ani do prezesa zarządu. G. Z. nie miała zastrzeżeń do kompetencji powódki, która była przygotowana merytorycznie. J. S. (1) zostawała po godzinach, kiedy była potrzebna, angażowała się w organizowanie imprez dla dzieci w czasie wolnym od pracy, wykazywała wiedzę w sporządzaniu kosztorysu, umiała przygotować specyfikację i przetargi, wykonywała polecenia. Nie inaczej działo się w roku 2010 r., kiedy prezesem zarządu spółdzielni została G. Z.. Sytuacja zmieniła się w 2010 r. kiedy do rady nadzorczej spółdzielni został wybrany S. R., który negował i stawiał zarzuty przygotowania postępowań przetargowych, przez dział techniczny, w którym pracowała powódka i ich prowadzenia. Negował protokoły z tych postępowań, miejsca umieszczania ogłoszeń o przetargach, zarzucał brak merytorycznego przygotowania pracownikom działu technicznego powódce i pani D.. Zarzuty te nie znajdowały odzwierciedlenia w rzeczywistości. Ogłoszenia o przetargach były na kilku portalach np. na G., który to portal był wskazany przez członków RN, następnie były stawiane zarzuty, że jest on niewłaściwy. Na posiedzeniu rady nadzorczej S. R. postawił zarzut powódce, iż zniechęca ona oferentów do składania ofert. G. Z. prosiła S. R. by wskazał tego oferenta, czego członek rady nadzorczej nie uczynił (zeznania świadka G. Z. k. 100-102, zeznania świadka T. Ż. k. 102-103, zeznania powódki k. 157-163).

Zdarzało się, iż na spotkaniach organizowanych przez dział techniczny, w którym pracowała powódka, J. S. (1) oraz pani D., pracownicy te były źle traktowane przez członków rady nadzorczej pozwanej spółdzielni (...), która krzyczała na panią D.. S. R. nie szanował pracowników pozwanej spółdzielni, szykanował powódkę oraz jej koleżankę D.. Do pani D. zwracał się na forum publicznym z niemerytorycznymi, uszczypliwymi uwagami typu „pani nie potrafi pisać protokołu”, „pani nie zna zagadnień”. Na komisjach przetargowych miało miejsce niewłaściwe zachowanie S. R. w stosunku do powódki i pani D.. Miał on nieuzasadnione pretensje do działu technicznego oraz uwagi merytoryczne,

które nie zawsze odzwierciedlały rzeczywistość. Raz zwrócił się do powódki „Ja to panią widzę przy grillu”. Powódka nie czuła się w pracy komfortowo. Pracownicy działu technicznego przychodzili mocno zestresowani do pracy (zeznania świadka T. Ż. k. 102-103 zeznania powódki k. 157-163, zeznania pozwanego k. 162-163).

W początku roku 2013 w czasie, kiedy G. Z. przebywała na urlopie wypoczynkowym powódka i pani D. zgłosiły się do członka zarządu pana F. z prośbą o interwencję w sprawie mobbingu pana R. w stosunku do nich, co było przedmiotem dyskusji w radzie nadzorczej spółdzielni (zeznania świadka G. Z. k. 100-102, zeznania powódki k. 157-163).

G. Z. została odwołana z funkcji prezesa zarządu pozwanej spółdzielni przez jej radę nadzorczą a następnie w dniu 22 listopada 2013 r. rozwiązano z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia z jej winy. 4 listopada 2013 r. każdy z pracowników spółdzielni dostał polecenie napisania swojego zakresu obowiązków i listy spraw które są załatwiane, co było potrzebne do sporządzenia protokołu zdawczo-odbiorczego. G. Z. czekała na umówione spotkanie z prezesem spółdzielni celem sporządzenia tego protokołu. Powódka czekała na G. Z. pod gabinetem. W dniu 21 listopada powódka również widziała się z byłą prezes zarządu pozwanej spółdzielni, która przysłała do spółdzielni, gdyż otrzymała pismo, że ma się zgłosić w ciągu 3 dni do spółdzielni (zeznania G. Z. k. 100-102, zeznania powódki k. 157-162).

G. Z. sporządziła pismo, które rozkolportowała do wszystkich lokali zamieszkałych przez członków spółdzielni, w którym wskazywała na okoliczności zakończenia współpracy jej osoby z pozwaną spółdzielnią, a także dotyczące działalności organów spółdzielni w szczególności jej rady nadzorczej. W sprawie tego pisma toczy się postępowanie przed Sądem Okręgowym w Warszawie z powództwa pozwanej spółdzielni przeciwko G. Z. o naruszenie dóbr osobistych (zeznania G. Z. k. 100-102, pismo G. Z. k. 45-47).

Powódka sporządziła na piśmie oświadczenie z dnia 2 grudnia 2013 r., w którym stwierdziła, iż wie, że z G. Z. została rozwiązana umowa o pracę łącząca ją z pozwaną spółdzielnią. Zgodnie z treścią oświadczenia według wiedzy powódki G. Z. pracowała z wielkim zaangażowaniem na rzecz pozwanej spółdzielni i jako jedyny członek zarządu była zawsze dostępna, przyjemna dla ludzi a także bardzo kompetentna. Według obserwacji i wiedzy powódki przyczyny rozwiązania umowy o pracę z G. Z. polegają na konflikcie z Przewodniczącym Rady Nadzorczej S. R.. Powódka oświadczyła, iż wie, że kilkakrotnie G. Z. sprzeciwiała się zachowaniom S. R., który nie szanował pracowników spółdzielni. Ponadto na tle niektórych decyzji dotyczących prowadzonej działalności dochodziło do sporów pomiędzy radą nadzorczą a G. Z.. Powódka stwierdziła także, że G. Z. podjęła próby sporządzenia protokołu zdawczo odbiorczego obowiązków, akt i dokumentów oraz z opisu prowadzonych spraw po rozwiązaniu z nią umowy o pracę, natomiast dwukrotnie uniemożliwiono jej dokonanie tej czynności. Powódka oświadczyła, iż widziała G. Z. w dniach 4 listopada i 22 listopada 2013 r., gdy zgłaszała gotowość podpisania protokołu zdawczo-odbiorczego. Powódka w oświadczeniu podała również, iż zna pismo podpisane przez G. Z. z k. 45 i w jej ocenie przedstawione tam fakty są prawdziwe (oświadczenie k. 15.)

Powódka nie brała aktywnego udziału w sporze pomiędzy byłą prezes pozwanej spółdzielni (...) a radą nadzorczą. Oświadczenie z dnia 2 grudnia 2013 r. sporządziła, gdyż nie chciała zeznawać w sądzie w sprawie byłej prezesa przeciwko (...) o sprostowanie świadectwa pracy. G. Z. poprosiła powódkę o zeznawanie w charakterze świadka w jej sprawie. Była Prezes spółdzielni powiedziała powódce, że jeżeli J. S. (2) napisze oświadczenie, nie będzie musiała się stawiać w sądzie. Powódka nie miała wykształcenia prawniczego, myślała, że Sąd przeczyta oświadczenie i potraktuje je jak zeznanie. Przedmiotowe oświadczenie powódka przekazała G. Z.. Sporządzając je nie chciała działać na szkodę spółdzielni i obrazić S. R.. Oświadczenia powódka nie rozpowszechniała w skrynkach przynależnych do lokali spółdzielni (zeznania G. Z. k. 100-102, zeznania powódki k. 157-162, zeznanie pozwanego k. 162-163).

Oświadczeniem doręczonym powódce 20 stycznia 2014 r. pozwany pracodawca wypowiedział J. S. (1) umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 30 kwietnia 2014 r. Pracodawca jako przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę wskazał:

1. Aktywny udział powódki w sporze pracodawcy z byłą prezes zarządu G. Z., w tym także posługiwanie się przez powódkę w piśmie z dnia 2 grudnia 2013 r. zatytułowanym (...) twierdzeniami niezgodnymi z prawdą, co

naraża pracodawcę na szkodę i stanowi niedopuszczalne angażowanie się pracownika w konflikt pomiędzy organami Spółdzielni;

2. Utrata zaufania pracodawcy do powódki wynika m. in. z zachowania powódki opisanego w pkt. 1 uniemożliwiająca dalszą bieżącą współpracę Powódki z ówczesnym zarządem spółdzielni;

3. Naruszenie dób osobistych pracodawcy polegające na pomówieniu członka organu pracodawcy – Przewodniczącego Rady Nadzorczej S. R. przez stwierdzenie w piśmie z dnia 2 grudnia 2013 r., iż nie szanował on pracowników spółdzielni.

(oświadczenie o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem k. 10)

Zgodnie z zaświadczeniem (...) miesięczne wynagrodzenie brutto powódki wynosiło 3.883,00 zł (zaświadczenie k. 38)

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie dokumentów i ich kserokopii złożonych w sprawie, w tym akt pracowniczych powódki, których prawdziwości i wiarygodności nie kwestionowała żadna ze stron, wobec powyższego Sąd również nie znalazł podstaw do ich podważania.

Sąd ponadto oparł się na zeznaniach świadków G. Z. (k. 100-102), T. Ż. (k. 102-103), powódki J. S. (1) (k. 157-162) oraz pozwanego W. C. (k. 162-163).

Wskazane wyżej dowody osobowe, w tym zeznania świadków G.-D. Z. oraz T. Ż. są spójne, logiczne, wzajemnie uzupełniające, a ponadto korespondują z treścią zeznań powódki J. S. (1) a także pozwanego W. C.. Należy wskazać, iż wszystkie wymienione osoby zbieżnie zeznały, iż powódka była pozytywnym pracownikiem. Jej zamiarem, którym kierowała się pisząc przedmiotowe oświadczenie nie była walka ze spółdzielnią i członkami jej organów a także oczernienie członka rady nadzorczej spółdzielni (...), ale przekazanie dla celów postępowania dowodowego w sądzie informacji na temat byłego prezesa zarządu spółdzielni G. Z. a także informacji dotyczących zachowań S. R. wobec pracowników spółdzielni, także wobec powódki. W ocenie Sądu należy ocenić pozytywnie wiarygodność wymienionych świadków a także powódki, gdyż ich zeznania dotyczące w szczególności niewłaściwego zachowania S. R. zostało potwierdzone przez samego pozwanego w jego zeznaniach. Pozwany potwierdził również, iż oświadczenie powódki nie było rozprowadzane w jakikolwiek znany mu sposób czym potwierdził niejako tezę powódki o sporządzeniu tego oświadczenia wyłącznie dla celów postępowania sądowego.

Sąd nie uznał za wiarygodne zeznań świadków I. P. (k. 72-73), S. R. (k. 73-76), oraz T. K. (k.155-157). Wskazani świadkowie byli bardzo zaangażowani w konflikt z byłą prezes zarządu pozwanej spółdzielni (...). Zeznania I. P. i S. R. o merytorycznym charakterze uwag członka rady nadzorczej nie znajdują odzwierciedlenia, co zostało już wyżej powiedziane w zeznaniach świadków strony powodowej ale też powódki i samego pozwanego. Zebrany w sprawie materiał dowodowy nie daje podstaw do przyznania racji S. R., iż zgodnie z jego zeznaniami powódka wykazała bardzo dużo inicjatywy, aby naświetlić sprawę członkom spółdzielni szkalując radę nadzorczą. Brak jest jakichkolwiek dowodów na poparcie tej tezy, gdyż nie istnieją dowody jakiegokolwiek rozpowszechniania oświadczenia powódki wśród członków spółdzielni czy innego podobnego działania. Sąd odmówił wiarygodność świadkowi T. K. który wskazał, iż powódka spotykała się na terenie spółdzielni z mieszkańcami i wygłaszała opinie zawarte w piśmie. Twierdzenia te są całkowicie gołosłowne. Świadek nie wskazuje od kogo uzyskał takie informacje ani też czy był bezpośrednim świadkiem tych „okoliczności”.

W ustalaniu stanu faktycznego Sąd pominął tę część zeznań osobowych źródeł dowodowych, która dotyczyła wykonywania obowiązków pracowniczych przez powódkę, albowiem postępowanie dowodowe prowadzone niniejszej w sprawie koncentruje się nad przyczynami zawartymi w oświadczeniu o wypowiedzeniu i ich prawdziwością, natomiast pracodawca nie zarzucił powódce nieprawidłowego wykonywania obowiązków pracowniczych.

Sąd Rejonowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył, co następuje:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Ustalony przez Sąd stan faktyczny był sporny pomiędzy stronami w zakresie zasadności i prawdziwości, wskazanych przez pozwanego przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę.

Pozwany pracodawca uzasadniając wypowiedzenie, wskazał przyczyny, które jego zdaniem uzasadniały złożenie powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Głównym problemem stała się zatem ich ocena, zgodnie z kryteriami prawdziwości, rzeczywistości oraz zasadności, pod rygorem uznania, że wypowiedzenie zostało dokonane niezasadnie i tym samym jest dotknięte wadą zgodnie z treścią art. 45 k.p.

Wymogi, jakie obowiązują w zakresie wypowiedzania przez pracodawcę umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, zostały szczegółowo wskazane w art. 30§4 kp i art. 45§1 kp. Pierwszy z przytoczonych przepisów wskazuje, iż pracodawca ma obowiązek podania przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę, drugi natomiast ma charakter merytoryczny i dotyczy zasadności wypowiedzenia.

Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi zatem charakteryzować się znaczną wagą, nadzwyczajną doniosłością, czy też powodować szkód po stronie pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 roku, sygn. akt I PK 79/07, Monitor Prawa Pracy z 2007 roku, Nr 12, str. 651). Nie oznacza to jednak – zgodnie z utrwalonym dorobkiem orzecznictwa i doktryny – przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę. Skuteczność wypowiedzenia zależy bowiem nie tylko od spełnienia formalnego wymagania wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, lecz również od tego, czy wskazana przez pracodawcę przyczyna jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45§1 kp. Naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest brak wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, a także podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej" (wyrok SN z 07.04.1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000/11/420; wyr. SN z 13.04.1999 r., I PKN 4/99, OSNAPiUS 2000/12/461). Naruszenie art. 30 § 4 k.p. może polegać również na niewskazaniu w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub na pozornym, niewystarczająco jasnym i konkretnym jej uwidocznieniu. Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną (wyrok SN z 19.01.2000 r., I PKN 481/99, OSNAPiUS 2001/11/373).

Z kolei niepodanie przyczyny lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa i uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń z art. 45§1 lub art. 56 k.p.

Przyczynę wypowiedzenia mogą stanowić zarówno okoliczności zależne od pracownika, jak i okoliczności od niego niezależne, jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes pracodawcy. W każdym jednak przypadku przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna. Musi ona istnieć przed zawiadomieniem właściwego organu związku zawodowego o zamiarze wypowiedzenia (art. 38§1 kp), a gdy współdziałanie ze związkiem zawodowym nie jest wymagane lub jest niemożliwe - najpóźniej w dniu złożenia pracownikowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu (Komentarz do kodeksu pracy (Dz.U.98.21.94), [w:] U. Jackowiak (red.), M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, M. Zieleniecki, Kodeks pracy z komentarzem, Fundacja Gospodarcza, 2004, wyd. IV.).

Należy mieć na uwadze, że ciężar dowodu w zakresie wykazania okoliczności wskazanych w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę spoczywa na pozwanym pracodawcy (art. 6 kc). Wykazując zasadność wypowiedzenia, pracodawca musi przedstawić dowody potwierdzające prawdziwość i zasadność jego przyczyny.

Jak wskazuje się w orzecznictwie, „oceny podanej w wypowiedzeniu przyczyny pod względem jej konkretyzacji należy dokonywać z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy - czyli pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2005 roku, sygn. akt I PK 178/04, L.).

Należy podkreślić, że przepisy odwołujące się do pojęć "przyczyny uzasadniające wypowiedzenie" i "wypowiedzenie nieuzasadnione" stanowią klauzule generalne, czyli przepisy zawierające sformułowania ogólne (zwroty "niedookreślone"), pozostawiające organowi stosującemu prawo znaczną swobodę w ocenie, czy dana norma prawna ma być stosowana w konkretnej sprawie. Ogólne kryteria zasadności wypowiedzenia zawierają: art. 100 k.p., określający obowiązki pracownicze, a także przepisy wskazujące zdarzenia uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę lub zmianę warunków umownych w szczególnych sytuacjach (zwłaszcza art. 40 i 43 k.p.). (Komentarz do kodeksu pracy [w:] R. Celeda, E. Chmielek-Łubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, Kodeks pracy. Komentarz, LEX, 2009, wyd. V.).

Jak zaznacza Sąd Najwyższy, zasadność powyższego należy oceniać z uwzględnieniem łącznie wszystkich przyczyn wskazanych przez pracodawcę (wyrok SN z dnia 8 stycznia 2007 r., I PK 187/06, OSNP 2008, nr 3-4, poz. 35), przy czym co już uprzednio wskazano ciężar udowodnienia zasadności przyczyny stanowiącej podstawę dokonanego wypowiedzenia, obciąża pracodawcę. Natomiast pracownika obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione (wyrok SN z 08.09.1977 r., I PRN 17/77, (...)).

Odnosząc powyższe rozważania do ustalonego stanu faktycznego należy zauważyć, iż wszystkie 3 przyczyny, które w ocenie pozwanej pracodawcy uzasadniały rozwiązanie umowy o pracę z powódką były nieprawdziwe. Jako pierwszą przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie pracy powódce (...) wskazała aktywny udział powódki w sporze pracodawcy z byłą prezes zarządu G. Z., w tym także posługiwanie się przez powódkę w piśmie z dnia 2 grudnia 2013 r. zatytułowanym (...) twierdzeniami niezgodnymi z prawdą, co narażało pracodawcę na szkodę i stanowiło niedopuszczalne angażowanie się pracownika w konflikt pomiędzy organami Spółdzielni. Po pierwsze podnieść należy, iż zebrane w sprawie dowody całkowicie wykluczają, jakoby powódka w jakikolwiek sposób angażowała się w spór byłej prezes spółdzielni z jej organami, albowiem oświadczenie z dnia 2 grudnia 2013 r. sporządzone zostało wyłącznie dla celów postępowania sądowego na prośbę G. Z. w jej sprawie toczącej się przeciwko pozwanej spółdzielni. Powódka nie posiadająca wykształcenia prawniczego, sporządzając oświadczenie, chciała uwolnić się od obowiązku składania zeznań w sprawie w charakterze świadka, gdyż zeznawanie w sprawie byłej prezes zarządu spółdzielni było dla niej niekomfortowe. Przypomnieć należy, iż G. Z. błędnie pouczyła powódkę, iż właśnie sporządzenie oświadczenia, sprawi, iż J. S. (1) nie będzie musiała zeznawać w sprawie. Należy mieć na względzie, że w tych okolicznościach sporządzenie oświadczenia było dla powódki w jej błędnym przekonaniu, usprawiedliwionym brakiem wykształcenia prawniczego spełnieniem ustawowego obowiązku zeznawania w charakterze świadka. Nie można więc czynić powódce zarzutu, że sporządzając oświadczenie wzięła aktywny udział w sporze pozwanej spółdzielni z G. Z., gdyż nie można komukolwiek czynić zarzutu, iż zeznaje w charakterze świadka, a taką funkcję miało pełnić oświadczenie z dnia 02 grudnia 2013 r. sporządzone w usprawiedliwionym, błędnym przekonaniu powódki. Należy mieć na względzie, iż postawienie zarzutu w przypadku złożenia zeznań o treści jak w przedmiotowym oświadczeniu, stanowiłoby absolutne naruszenie prawa, gdyż nie można nikomu czynić zarzutów, iż przed sądem relacjonuje fakty w charakterze świadka zgodnie ze swoją wiedzą i pamięcią, niezależnie od treści zeznań a także niezależnie od faktu czy te zeznania są dla pracodawcy wygodne czy też nie. Powódka wbrew zarzutowi z punktu 1 oświadczenia o wypowiedzeniu nie brała aktywnego udziału w sporze pracodawcy z G. Z.. Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, iż powódka ten „aktywny udział” ogranicza się wyłącznie do sporządzenia przedmiotowego oświadczenia dla celów postępowania sądowego. J. S. (1) nie rozpowszechniała tego oświadczenia w żaden sposób. Przekazała go jedynie G.-D. Z., by ta dołączyła go do pozwu. Przyglądając się bliżej oświadczeniu powódki z dnia 02 grudnia 2013 r. wskazać należy, iż J. S. (1) relacjonowała w nim znane jej fakty i dokonywała ocen na podstawie własnych obserwacji, co nie stanowiło niedopuszczalnego angażowania się pracownika w konflikt pomiędzy organami spółdzielni. Jej wypowiedź nie była nacechowana jakimś szczególnie negatywnym nastawieniem emocjonalnym do jakichkolwiek organów spółdzielni, dlatego nieprawdziwy jest też zarzut utraty zaufania do powódki wynikający z zachowania określonego w pierwszym zarzucie uniemożliwiający dalszą bieżącą współpracę z obecnym zarządem spółdzielni. Powódka w swym oświadczeniu nie wyrażała się negatywnie o jakimkolwiek organie spółdzielni, w tym nie dokonywała negatywnych ocen dotyczących ówczesnego zarządu spółdzielni. Również z tych względów nie może być mowy o aktywnym udziale w sporze pracodawcy z byłą prezes zarządu G. Z., który uzasadniałby utratę zaufania do powódki uniemożliwiającą

dalszą współpracę z zarządem. Powódka sporządzając je była przekonana, że zwolni się tym samym z obowiązku składania zeznań w Sądzie. Tak więc przyczyna wskazana w punkcie 2 wypowiedzenia była również nieprawdziwa.

Powódka nie naruszyła też dóbr osobistych pracodawcy poprzez pomówienie członka organu pracodawcy – wówczas Przewodniczącego Rady Nadzorczej S. R., stwierdzając w piśmie z dnia 2 grudnia 2013 r., iż nie szanował on pracowników spółdzielni. Odnosząc się do wspomnianego zarzutu zważyć należy, iż nie doszło ani do naruszenia dóbr osobistych pracodawcy ani pomówienia. Po pierwsze pozwana spółdzielnia nie konkretyzuje do jakiego to dobra osobistego pracodawcy, jednakże kwestia ta pozostaje bez znaczenia zważywszy na okoliczność, iż art. 23 kodeksu cywilnego zawiera wyłącznie przykładowe wyliczenie dóbr osobistych. Zgodnie z zachowującym aktualność wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 19 września 1968 r. sygn. akt II CR 291/68 (LEX) dobra osobiste, jako wartości związane z wewnętrzną stroną życia ludzi i w związku z tym niejednakowo wymieralne, podlegają tylko wówczas cywilnej ochronie prawnej, gdy naruszenie tych dóbr nastąpiło w wyniku bezprawnego działania osoby dopuszczającej się naruszenia. Krytyka jest działaniem społecznie pożytecznym i pożądanym, jeżeli podjęta została w interesie społecznym, jeżeli jej celem nie jest dokuczanie innej osobie oraz jeżeli ma cechy rzetelności i rzeczowości. Zasady współżycia społecznego nakazują zachowanie szacunku dla każdego człowieka i liczenie się z jego poczuciem własnej godności, osobistej wartości i pożyteczności społecznej. Stąd też i krytyka czyjegoś postępowania, zapatrywań czy działalności nie powinna przekraczać granic potrzebnych do osiągnięcia społecznego celu krytyki. W ocenie Sądu stwierdzenie przez powódkę w oświadczeniu z dnia 2 grudnia 2013 r., iż S. R. nie szanował pracowników spółdzielni mieści się w granicach dozwolonej krytyki, która została podjęta w interesie społecznym, jakim jest złożenie dowodów w postępowaniu przed Sądem, który to cel niewątpliwie nie wskazywał na zamiar dokuczenia pracodawcy, a biorąc pod uwagę, iż postępowanie dowodowe wykazało, iż S. R. nie zachowywał się właściwie względem pracowników spółdzielni w tym wobec powódki i pani D., był nawet posądzony przez te dwie pracownice o zachowanie, które nosiło znamiona mobbingu, zawarte w oświadczeniu z dnia 2 grudnia 2013 r. stwierdzenie było bez wątpienia oparte na prawdzie, a więc nie spełniało przesłanek pomówienia. Tezę tę potwierdzają zeznania pozwanego, w których członek zarządu pozwanej spółdzielni (...) przyznaje, iż okoliczności wskazywane przez powódkę, to jest niewłaściwe zachowanie S. R. względem powódki i D. w istocie miały miejsce.

Reasumując wszystkie przyczyny wskazane w oświadczeniu pozwanego pracodawcy są nieprawdziwe, nie uzasadniają więc dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę.

Zgodnie z przepisem art. 45§1 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Powódka w niniejszym postępowaniu wniosła o zasądzenie odszkodowania w wysokości 11.649 zł.

Z treści art. 47¹ kp wynika, iż odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W niniejszej sprawie Sąd postanowił zasądzić na rzecz powódki J. S. (1) odszkodowania w wysokości 11.649 zł odpowiadające wynagrodzeniu powódki za okres trzech miesięcy, biorąc pod uwagę fakt, iż powódka była zatrudniona u pozwanego pracodawcy od 6 sierpnia 2009 r. , co zgodnie z treścią art. 36. § 1 pkt 3 k.p. dawało jej prawo do trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

W myśl zasady odpowiedzialności za wynik procesu wyrażonej w 98§1 k.p.c. Sąd zasądził na rzecz powódki od pozwanego zwrot kosztów procesu, związanych z zastępstwem procesowym w kwocie 60 zł (roszczenie o odszkodowanie) stosownie do §11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. 2015 poz. 617).

Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd Rejonowy orzekł jak w sentencji wyroku.

W dniach 1,2,8,10 września 2015 roku sędzia referent przebywała na urlopie wypoczynkowym, w dniu 7 września 2015 roku sędzia referent odbywała obowiązkowe szkolenie całonocne okresowe z zakresu BHP.