

Sygn. akt IV P 133/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 czerwca 2015 r.

Sąd Rejonowy w Zgorzelcu Wydział IV Pracy

w składzie:

Przewodniczący SSR Danuta Kaczerewska

Ławnicy M. B., E. B.

Protokolant Agnieszka Kowalska

po rozpoznaniu w dniu 23 czerwca 2015 r. w Zgorzelcu

sprawy

z powództwa J. H.

przeciwko Miejskiemu Zakładowi (...) w B.

o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne

I. powództwo oddała,

II. zasądza od powoda J. H. na rzecz strony pozwanej Miejskiego Zakładu (...) w B. kwotę 60 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

IV P 133/14

UZASADNIENIE

Powód- J. H. w pozwie skierowanym przeciwko stronie pozwanej- Miejskiemu Zakładowi (...) w B. domagał się uznania za bezskuteczne dokonanego w stosunku do niego wypowiedzenia umowy o pracę. W uzasadnieniu swojego stanowiska podał, że u strony pozwanej był zatrudniony od dnia 19.06.1994r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku starszego majstra ds. (...). W dniu 28.11.2014r. otrzymał od pracodawcy pismo wypowiadające umowę o pracę z zachowaniem 3- miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca wskazał utratę zaufania w stosunku do powoda w wyniku kontroli na stanowisku pracy pracownika podległego powodowi. Zdaniem powoda przyczyna wskazana przez pracodawcę jest nierzeczywista, ponieważ powód zawsze wydawał polecenia w uzgodnieniu z przełożonym. Do obowiązków powoda należał między innymi nadzór eksploatacyjny urządzeń kotłowni. Dodał, że pełniąca obowiązki Dyrektora A. F. wydała ustne polecenie sposobu rozliczania godzin nadliczbowych z tytułu dodatkowych czynności wykonywanych przez podległego mu pracownika S. J. (1), a polegających na obsłudze kotła c.o. niezbędnych do wykonania z uwagi na konieczność utrzymania jego ciągłej eksploatacji, a świadczonych przez tego pracownika w dniach wolnych od pracy. Wykonanie tych czynności nie było określone bezwzględnym wymiarem czasowych w postaci określonych godzin obecności pracownika w kotłowni, chodziło natomiast o taką obsługę tego kotła, by zapewnić ciągłość jego ruchu. Fakt, że w dniu 22.11.2014r. pracownik J. o godz. 8.30 oraz o godz. 11.15 nie przebywał w kotłowni ,co stwierdziła kontrola, nie oznacza, że w tym dniu nie obsługiwał kotłowni. W tym dniu ten pracownik był w kotłowni w godz. od 14 do 18. Powód nie miał zastrzeżeń co do rzetelności i skuteczności obsługi kotła przez podległego mu pracownika . Uważa, że

prawni i sumiennie wykonywał swoje obowiązki i nie wie dlaczego pracodawca utracił do niego zaufanie /k-2-4 akt/..

Strona pozwana - Miejski Zakład (...) w B. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości na koszt powoda. W uzasadnieniu swojego stanowiska podała, że przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była utrata zaufania w stosunku do pracownika zajmującego samodzielne stanowisko Starszego Majstra ds. (...), który pełniąc swoją funkcję wykazywał brak staranności i sumienności w wykonywaniu swoich obowiązków, co skutkowało naruszeniem obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości o dobro zakładu pracy. Główną przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę były nieprawidłowości w zlecaniu pracy w godzinach nadliczbowych dla podległego pracownika, jak również nieprawidłowości w rozliczaniu tej pracy. Brak było na niektórych zleceniach podpisu pracownika przyjmującego zlecenie. W niektórych dniach wykazywana była większa ilość godzin nadliczbowych niż rzeczywiście przepracowanych i tak np. w dniu 22.11.2014r. większa ilość godzin miała być „rekompensatą” za inne prace wykonywane przez podległego pracownika, na co wskazała też Organizacja (...) w (...) w B. w piśmie z dnia 28.11.2014r. Zdaniem strony pozwanej wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było uzasadnione, ponieważ można powodowi przypisać naruszenie obowiązków w zakresie prawidłowego nadzoru na podległym pracownikiem, a zwłaszcza nieprawidłowości w rozliczaniu godzin nadliczbowych / k-24-27 akt/.

Sąd ustalił, że:

Powód- J. H. był zatrudniony u strony pozwanej od dnia 20.06.1994r. początkowo na okres próbny na stanowisku mistrza warsztatu, a następnie od dnia 20.09.1994r. na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 31.12.1994r. na stanowisku mistrza warsztatu samochodowego. Następną umowę strony zawarły na czas określony od dnia 2.01.1995r. do dnia 3.04.1995r, zaś w dniu 1 maja 1995r. została zawarta pomiędzy stronami umowa o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku mistrza do spraw sieci i urządzeń cieplnych.

/ akta osobowe powoda cz.B/

We wrześniu 2014r. strona pozwana zakupiła nowy piec c.o. na ekogroszek do Kotłowni w O. obsługiwanej przez stronę pozwaną. Na naradzie kierownictwa zakładu pracy uzgodniono, że do obsługi tego pieca wyznaczony zostanie przez powoda pracownik posiadający stosowne uprawnienia. Uzgodniono, że obsługa tego pieca będzie się odbywała w dni powszednie w czasie godzin pracy zakładu oraz, o ile zajdzie taka potrzeba, również w dni wolne, niedziele i święta w ramach godzin nadliczbowych. Na naradzie tej nie uzgodniono, że pracownik obsługujący tę kotłownię w O. będzie miał płacone zawsze dodatkowe wynagrodzenie za 4 godziny pracy w wolne dni, niedziele i święta. Powód jako pracownik, do którego należał nadzór eksploatacyjny urządzeń tej kotłowni, miał w początkowym okresie pracy nowego kotła ustalić właściwe jego parametry jak i niezbędny czas potrzebny do obsługi tego kotła w celu prawidłowego funkcjonowania kotłowni. W początkowym okresie rozruchu nowego kotła prognozowano, że obsługa tego kotła będzie zajmowała ok.3 godzin pracy, z tym, że w późniejszym okresie czas ten miał ulegać systematycznemu zmniejszeniu.

/ zeznania dyr. strony pozwanej A. F. na k- 86 akt, e-protokół godz.00:46:28-01:01:03, zeznania świadka J. W. k-53-54 akt e-protokół godz. 00:08:20- 00:48:33/.

Powód J. H. do obsługi tego pieca c.o. w kotłowni w O. wyznaczył pracownika S. J. (1). Do jego obowiązków należało uzupełnianie zasobników pieca w opał / ekogroszek/, czyszczenie paleniska oraz raz w tygodniu oczyszczenie płomieniówek i czopucha. Codzienna obsługa kotła zajmowała S. J. (1) ok.2 godzin. S. J. (2) dojeżdżał do O. z B./ ok.6 km/ prywatnym samochodem, z tym, że za używanie prywatnego samochodu do celów służbowych otrzymywał od pracodawcy ryczałt.

/ zeznania świadka S. J. (1) na k-66-67 akt e- protokół godz.00:07:40- 00:37:25/.

Powód J. H. był przełożonym S. J. (1) i do jego obowiązków należał między innymi nadzór nad jego pracą i prawidłowym funkcjonowaniem kotłowni w O.. Na zleceniach pracy w godzinach nadliczbowych powód „umownie”

wpisывał godziny pracy pracownika od godz. 8 do godz.12 i określał czas pracy w godzinach nadliczbowych na 4 godziny, biorąc pod uwagę dyspozycyjność pracownika i fakt dojazdu pracownika w wolne dni do O. do kotłowni ,jak również konieczność cotygodniowego czyszczenia paleniska i płomieniówek, co zajmowało pracownikowi około 8 godzin. I właśnie te 8 godzin przeznaczonych na czyszczenie paleniska powód rozpisywał po 2 godziny w każdą sobotę i niedzielę jako dodatkowe godziny nadliczbowe.

/ zeznania powoda J. H. na k-44 akt e- protokoł00:02:21-00:30:40, k-85-86 akt e- protokoł godz.00:19:01-00:40:22/.

W początkowym okresie rozruchu kotła i ustalania właściwych parametrów tj. we wrześniu 2014r. i październiku 2014r. dyrektor strony pozwanej A. F. nie kwestionowała ilości godzin nadliczbowych wykazywanych przez powoda w zleceniach na pracę w godzinach nadliczbowych dla pracownika S. J. (1). W listopadzie 2014r. analizując zlecenia na pracę w godzinach nadliczbowych dyrektor strony pozwanej stwierdziła, że liczba tych godzin wyraźnie wzrosła. I tak w zleceniu dla S. J. (1) z dnia 17.11.2014r. na pracę w dniu 16.11.2014r. wpisano 5 godzin pracy nadliczbowej, w zleceniach z dnia 24.11.2014r. wpisano, że pracownik w dniu 22.11.2014r. pracował 8 godzin i w dniu 23.11.2014r. również 8 godzin, zaś w dniu 21.11.2014r. pracował 6 godzin . Zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych w tych dniach nie były potwierdzone przez S. J. (1). W dniu 22.11.2014r. przeprowadzono kontrolę w kotłowni w O. o godz. 8 rano i 11, jednakże S. J. (2) nie zastano w tych godzinach w kotłowni. Dyrektor strony pozwanej w rozmowie z kierownikiem J. W.- przełożonym powoda- uzyskała informację, że większa ilość godzin nadliczbowych została wpisana przez powoda w dniach 22.11.2014r. i 23.11.2014r. bez wiedzy przełożonego/ przebywającego na urlopie w tym czasie/ z uwagi na to, że pracownik S. J. (1) w okresie swojego urlopu wypoczynkowego na polecenie powoda w dniach od 17.11.2014r. do 20.11.2014r. obsługiwał kotłownię w O.. Godziny te były swoistego rodzaju „rekompensatą” dla pracownika wykonującego obowiązki pracownicze w czasie urlopu. O tym zdarzeniu dyrektor strony pozwanej nie była wcześniej informowana.

Przesłuchany na tę okoliczność S. J. (1) przyznał, że w dniach od 17.11.2014r. do dnia 20.11.2014r. korzystał z urlopu wypoczynkowego, i w tym okresie na polecenie przełożonego tj. powoda obsługiwał piec c.o w kotłowni w O.. Te godziny pracy zostały mu dopisane do pracy w innych dniach tj. 22 i 23 listopada 2014r, kiedy to w rzeczywistości pracował ok. 3 godziny a miał wpisane 8 godzin pracy. Podobnie było w dniu 21.11.2014r. kiedy to pracował 4 godziny - a dwie godziny zostały mu dopisane za pracę w innym miejscu, a także w dniu 16.11.2014r. gdzie dopisano mu 1 godzinę za pracę w innym miejscu- jako „rekompensatę”. Świadek przyznał, że rzeczywiście w dniu 22.11.2014r. o godz. 8 i 11 nie było go w kotłowni, ponieważ był tam od godz. 13-16. Przeciętnie w ciągu jednego miesiąca S. J. (1) miał wykazywaną pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze około 32 godzin. Fakty te potwierdził również przesłuchany na te okoliczności powód J. H..

/ zeznania świadków: J. W. na k-53-54 akt, S. J. (1) k-68-69 akt oraz protokoł z wysłuchania pracownika w dniu 28.11.2014r. na k-37 akt, zeznania powoda J. H. nak-44 odwrót akt i na k-85-86 akt, zeznania strony pozwanej A. F. na k-86 akt, zlecenia na prace w godzinach nadliczbowych dla S. J. (1) na k-30-33 akt/.

Od grudnia 2014r. piec co w kotłowni w O. obsługuje inny pracownik A. M., również dojeżdżający, z tym, że z J.. (...) tego pieca razem z dojazdem zajmuje temu pracownikowi ok.1 godziny, zaś na czyszczenie paleniska wystarcza mu 30 minut. Miesięcznie pracownik ten pracuje w godzinach nadliczbowych 8 godzin.

/ zeznania świadka A. M. na k- 85 akt e- protokoł godz. 00:02:49- 00:12:52, zeznania świadka S. W. na k-67 akt e- protokoł godz. 00:44:03-01:08:10/.

Pismem z dnia 27.11.2014 pracodawca powiadomił Organizację (...) „Solidarność w Miejskim Zakładzie (...) w B. o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony wskazując przyczyny uzasadniające to wypowiedzenie.

/k-35 akt, akta osobowe powoda cz.C/

Pismem z dnia 28.11.2014r. organizacja związkowa zgłosiła swoje zastrzeżenia co do zamiaru rozwiązania z powodem umowy o pracę, wskazując, że godziny nadliczbowe z dnia 22.11.2014r. miały być dla pracownika S. J. (1) według relacji powoda „rekompensatą” za pracę w okresie urlopu.

/ k-36 akt i akta osobowe powoda cz.C/.

Pismem z dnia 28.11.2011r. pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem rozwiązującym na dzień 28.02.2015r. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca podał utratę zaufania w stosunku do pracownika. W szczególności wskazał, że powód nienależycie wykonywał swoje obowiązki, zarzucił mu brak staranności i nierzetelność w wystawianiu i rozliczaniu zleceń na godziny nadliczbowe dla podległego pracownika, co skutkowało naruszeniem obowiązków w zakresie dbałości o dobro pracodawcy.

/ pismo wypowiadające umowę o pracę w aktach osobowych powoda cz.C, oraz na k-5 akt/.

Jednomiesięczne średnie wynagrodzenie powoda wyliczone przez stronę pozwaną a niekwestionowane przez powoda wynosi kwotę 5.439,62 zł brutto /k- 29 akt/.

Sąd zważył, co następuje:

W rozpatrywanej sprawie bezspornym było ,że strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia z powodu utraty zaufania pracodawcy do powoda. Sąd zważył, że utrata zaufania musi mieć oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz nie może wynikać z samowoli lub wyłącznie z subiektywnych uprzedzeń pracodawcy. Sad zważył również, że każdy pracodawca ma prawo doboru pracowników, a wypowiadanie umów o pracę ma między innymi służyć racjonalizowaniu zatrudnienia zgodnie z jego potrzebami. Oczywiście, istotna jest nie tyle sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny które ją spowodowały. Zaufanie pracodawcy ma szczególne znaczenie w przypadku pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, samodzielnych. Dlatego utrata zaufania pracodawcy do pracownika zajmującego kierownicze lub samodzielne stanowisko uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę także wtedy, gdy nie można pracownikowi przypisać winy w określonym zachowaniu, jednakże obiektywnie ma ono cechy naruszenia obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości o dobro lub mienie pracodawcy- art.100 § 2 pkt.4 KP/ por. również wyrok SN z dn.10.08.2000r. I PKN 1/00 OSNAPiUS Nr.5/2002 poz,112/. Utrata zaufania musi się wiązać z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, choćby nawet nie można było mu przypisać subiektywnego zawinienia.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy należy podkreślić, że do obowiązków powoda jako pracownika na stanowisku Starszego Majstra (...) należał między innymi nadzór nad podległymi pracownikami oraz dbanie o prawidłowe funkcjonowanie kotłowni w O.. Do jego obowiązków należało też prawidłowe zorganizowanie pracy w tej kotłowni ,a także wystawianie zleceń na pracę świadczoną w godzinach nadliczbowych i rozliczanie pracownika z tej pracy.

Sąd zważył, że powód nierzetelnie prowadził dokumentację dotyczącą pracy w godzinach nadliczbowych podległego mu pracownika S. J. (1). W zleceniach na pracę w godzinach nadliczbowych wskazywał nie tylko nierzeczywisty czas pracy pracownika, ale znacząco zawyżał ilość godzin nadliczbowych . Zawsze wpisywał pracownikowi przynajmniej 4 godziny pracy nadliczbowej ,w sytuacji kiedy sam pracownik twierdził, że na obsługę kotła wystarczają mu dwie godziny. Powód dokonywał nierzetelnych zapisów stosując niezrozumiałe podziały godzin lub dopisując godziny nadliczbowe za pracę w innych miejscach lub za pracę w czasie urlopu wypoczynkowego pracownika.

Zdaniem Sadu, powód jako pracownik w pewnym zakresie samodzielny, odpowiedzialny za prawidłowe funkcjonowanie kotłowni ,znający zakres prac potrzebnych do obsługi kotła- powinien był przeanalizować rzeczywisty czas pracy w godzinach nadliczbowych podległego pracownika, tym bardziej, że innemu pracownikowi wystarcza 1 godzina do obsługi tego pieca. Powód powinien był tak zorganizować pracę kotłowni, by zminimalizować ilość

pracy w godzinach nadliczbowych, tym bardziej, że taki był cel zakupu nowego pieca c.o. przez stronę pozwaną. Niezrozumiałe jest także zlecenie pracy w godzinach nadliczbowych i dopisywanie tych godzin do pracy w innych dniach- pracownikowi korzystającemu z urlopu wypoczynkowego w sytuacji, gdy do dyspozycji byli inni pracownicy posiadający stosowne uprawnienia do obsługi takiego kotła jak np. A. M..

Zdaniem Sadu, nierzetelne rozliczanie czasu pracy podległego pracownika, podejmowanie decyzji o zleceniu pracy w godzinach nadliczbowych w czasie urlopu pracownika, dopisywanie godzin nadliczbowych jako „rekompensaty” za pracę w innych miejscach, czy za pracę w czasie urlopu, bez uzyskania zgody pracodawcy - mogły, zdaniem Sadu, spowodować utratę zaufania pracodawcy do pracownika, odpowiedzialnego za wykonanie zleconego mu zadania, tym bardziej, że obecnie pracownik świadczy pracę przy obsłudze tego samego kotła c.o. w O. w ilości 8 godzin nadliczbowych miesięcznie, a nie 32 godzin- jak to wykazywał powód w zleceniach pracy w godzinach nadliczbowych wystawianych dla S. J. (1).

W takiej sytuacji pracodawca mógł mieć wątpliwości, co do rzetelnego i starannego wykonywania przez powoda jego obowiązków pracowniczych. Dlatego też, zdaniem Sadu, zarzuty postawione powodowi przez pracodawcę w piśmie rozwiązującym umowę o pracę, uzasadniały utratę zaufania pracodawcy do pracownika, tym bardziej, że powód zajmował odpowiedzialne stanowisko Starszego Majstra ds. (...)

. W tych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył powoda zaufaniem, tym bardziej, że jego zachowanie nie było obiektywnie prawidłowe, a co najmniej budziło wątpliwości co do rzetelności postępowania.

Sad Najwyższy w licznych orzeczeniach podkreślał, że pracodawca może utracić do pracownika zajmującego kierownicze stanowisko zaufanie, niezbędne z punktu widzenia prawidłowego wykonywania umowy o pracę nie tylko wówczas, gdy zasadnie przypisuje się mu winę w niedopełnieniu obowiązków, lecz także wtedy, gdy jego zachowanie jest obiektywnie nieprawidłowe, budzące wątpliwości co do rzetelności postępowania, nawet gdy nie dochodzi do naruszenia obowiązków pracowniczych /por. np. wyrok SN z dn.5.03.99r I PKN 623/98 OSNAPiUS Nr.9/2000 poz.353/.

W przypadku powoda zatrudnionego na samodzielnym stanowisku pracodawca miał prawo wymagać większej staranności i rzetelności w wykonywaniu obowiązków pracowniczych.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie §11.1.pkt.1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu/ Dz.U.z dn.3.10.2002r. Nr.163 poz.1349/.

Biorąc powyższe pod uwagę orzeczono jak w sentencji.