

Sygn. akt VII Pa 99/16

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17.10.2016 r.

Sąd Okręgowy w Świdnicy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący- Sędzia: SO Joanna Sawicz (spr .)

Sędziowie: SO Maria Makara, SO Ewa Pietrzak

Protokolant: st. sekretarz sądowy Monika Klęczar

przy udziale ----

po rozpoznaniu w dniu 17.10.2016 r. w Świdnicy

sprawy z powództwa C. (...)

przeciwko Powiatowej i Miejskiej Bibliotece Publicznej (...) w W.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sąd Rejonowy w W.

z dnia 06.07.2016 r. sygn. akt V P 141/15

I. oddala apelację;

II. nie obciąża powoda kosztami procesu za instancję odwoławczą.

UZASADNIENIE

W sprawie z powództwa C. (...) przeciwko stronie pozwanej Powiatowej i Miejskiej Bibliotece Publicznej (...) w W. o przywrócenie do pracy Sąd Rejonowy w W., wyrokiem z dnia 06.07.2016r. oddalił powództwo zasądając od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 180 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy wskazał, że bezspornym między stronami jest, że powód C. (...) zatrudniony był w Powiatowej i Miejskiej Bibliotece Publicznej (...) w W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 15 września 2008 roku na stanowisku starszego kustosa – początkowo w wymiarze 1/2 etatu a poczynając od 1 lutego 2009 roku w pełnym wymiarze etatowym, następnie na stanowisku starszy kustosz – kierownik Sekcji (...), ostatnio uzyskiwał wynagrodzenie miesięczne kwocie (...) + dodatek funkcyjny (...) **nadto** że pozwana PiMBP (...) w W. jest publiczną samorządową instytucją kultury posiadającą osobowość prawną, finansowaną z budżetu gminy W., przychodów z prowadzonej działalności, darowizn i innych źródeł oraz, że działała w oparciu o statut nadany jej Uchwałą Nr X/63/2011 Rady Miejskiej W. z dnia 31 marca 2011 roku. **Bezspornym jest również**, że w dniu 28 kwietnia 2015 roku pozwany pracodawca wręczył mu oświadczenie o wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem

3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, w którym jako przyczynę wskazał utratę zaufania wynikającą z bezzasadnego złożenia przez niego zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przez dyrektora biblioteki R. N. do Prokuratury Rejonowej w W. w dniu 2 kwietnia 2015 roku, w którym wskazał na naruszenie przez dyrektora przepisów art. 296§1 oraz 288 §1 w związku z art. 294 §1-2 Kodeksu karnego, które to zarzuty nie znajdowały jakichkolwiek podstaw prawnych. W piśmie wypowiadającym umowę o pracę - **co jest również bezsporne** – pozwana wskazała, że z uwagi na te nieuzasadnione oskarżenia nie można od pracodawcy wymagać, aby darzył powoda – pracownika w dalszym ciągu zaufaniem, które jest niezbędną cechą w podporządkowanej relacji pracowniczej a dodatkowo zachowanie pracownika, po złożeniu zawiadomienia wskazuje na brak możliwości porozumienia się z pracodawcą, czego wyrazem była odmowa podjęcia jakiegokolwiek rozmowy na temat zgłoszonego zawiadomienia i deklaracji powoda, że z uwagi na utratę zaufania do pracodawcy wymiana stanowisk stron winna odbywać się na piśmie. **Bezspornym jest także**, że powód w okresie wypowiedzenia wykorzystał urlop wypoczynkowy, dni wolne na poszukiwanie pracy a w pozostałym okresie zwolniony został z obowiązku świadczenia pracy **nadto**, że łączący strony stosunek pracy uległ rozwiązaniu w dniu 31 lipca 2015 roku.

Powyższy wyrok Sąd Rejonowy oparł o stan faktyczny, zgodnie z którym do obowiązków powoda na zajmowanym stanowisku pracy należało m.in.: opracowanie i realizacja programu wystawienniczego Biblioteki oraz prowadzenie działalności oświatowej, opracowywanie edytorskie publikacji bibliotecznych oraz współpraca z drukarniami, tworzenie strony internetowej galerii bibliotecznych, organizowanie imprez kulturalnych i edukacyjnych służących upowszechnieniu czytelnictwa, wiedzy o literaturze i sztuce książki, wyszukiwanie nowych obszarów współpracy i działalności Sekcji (...) itd.

W dniu 2.04.2015r. powód C. (...) i inny pracownik pozwanej J. K. złożyli w Prokuraturze Rejonowej w W. zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przez dyrektora Biblioteki R. N. poprzez to, że uzyskany w trakcie wymiany remontu systemu grzewczego złom stalowo-żeliwny o wadze nie mniejszej niż kilkadziesiąt ton został sprzedany a środki finansowe uzyskane z tego tytułu zostały przelane na konto zamawiającego, którym była gmina W.; przy czym według nich dyrektor biblioteki nie miała prawa zgodzić się na taką sytuację, bo biblioteka jest samorządową instytucją kultury, która posiada osobowość prawną i powódka jako dyrektor nie powinna rezygnować z wpływu ze sprzedaży mienia biblioteki na rzecz niezależnego pod względem formalnym podmiotu, nawet jeśli był nim organizator remontu. Dodatkowo uznali za niegospodarność wybitcie szyb w wymienianych oknach oraz składowanie ościeżnic w piwnicy. Dnia następnego w sekretariacie biblioteki obaj mężczyźni na ręce pracownicy E. M. złożyli pismo adresowane do przebywającej na urlopie dyrektor R. N., w którym zawiadomili ją, że w dniu wczorajszym byli zmuszeni złożyć w prokuraturze zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przez nią przestępstw z art. 296§1 oraz 288 §1 w związku z art. 294 §1-2 Kodeksu karnego; napisali również, że mimo silnie zachwianej wiary w jej prawomyślność ufają, że sprawa zakończy się pozytywnie i nie rzuci cienia na jej osobę oraz na Bibliotekę (...).

Po otrzymaniu przedmiotowego pisma pracownicy sekretariatu powiadomiły o jego treści dyrektor R. N., która pomimo urlopu natychmiast stawiała się w pracy. Po zapoznaniu się z pismem, nie rozumiejąc zarzutów powoda, dyrektor poprosiła go o wyjaśnienie sprawy. Wówczas powód stwierdził, że nie ma czasu, że przyjdzie do niej za chwilę do gabinetu. Po przyjeździe do gabinetu stwierdził, że utracił do niej jako dyrektora zaufanie i od tej pory swoje stanowisko przedstawiać będzie jedynie na piśmie.

W następstwie przeprowadzonego postępowania sprawdzającego, przesłuchania świadków i po zapoznaniu się z dokumentami dotyczącymi realizacji inwestycji w zakresie Termomodernizacji (...) tj. Specyfikacji Istotnych Warunków Zamówienia, umowy między Gminą W. – zamawiającym - a wykonawcą robót, Specyfikacją Techniczną Wykonania i Odbioru Robót nadto kwitami ze sprzedaży złomu i dowodami dokonania przelewu uzyskanej kwoty na konto Gminy W., pisma dyrektora biblioteki z prośbą o wyrażenie zgody na przekazanie jej demontowanych okien, które wykonawca miał obowiązek utylizować oraz informacji o przekazaniu okien użytkownikowi (bibliotece) drewnianych ram okiennych i zutylizowaniu szkła z tych okien - postanowieniem z dnia 29.04.2015r. odmówiono wszczęcia śledztwa w sprawie niedopełnienia obowiązków przez R. N. polegających na wyrażeniu zgody na sprzedaż elementów pochodzących z rozbiórki w postaci złomu o wadze(...) kg, z której wpływy w kwocie(...) zł zostały

przekazane na rzecz zamawiającego tj. Gminy W. wobec stwierdzenia, iż czyn ten nie zawiera znamion czynu niedozwolonego.

Dyrektor Biblioteki R. N. w dniu 19.08.2014r. wystąpiła do Skarbnika Miasta Urzędu Miasta w W. z prośbą o wyrażenie zgody na spieniężenie złomu uzyskanego po rozbiórce starej instalacji grzewczej podczas prac termomodernizacyjnych i przeznaczenia uzyskanych środków na pokrycie kosztów związanych z koniecznymi pracami remontowymi pomieszczeń bibliotecznych po wymianie stolarki okiennej i ogrzewania (zakup farb). W odpowiedzi z dnia 17.09.2014r. stwierdzono, że pieniądze ze sprzedaży złomu stanowią dochód Miasta i nie mogą zostać wtórnie przekazane na rzecz (...).

Przy tak dokonanych ustaleniach Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że roszczenie powoda o przywrócenie do pracy jest nieuzasadnione, przytaczając treść przepisów art. 30 k.p., art. 45 § 1 k.p. oraz obszerne stanowisko judykatury, odnośnie podania przyczyny wypowiedzenia, w szczególności, gdy podstawą dokonanego wypowiedzenia jest utrata zaufania.

Sąd I-szej instancji uznał, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy w tym trybie była utrata zaufania do C. (...) wynikająca z bezzasadnego złożenia przez niego zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przez dyrektora biblioteki R. N. do Prokuratury w dniu 2.04.2015r. Jest to przyczyna zasadna, ponieważ nie można od pracodawcy wymagać, aby darzył powoda – pracownika w dalszym ciągu zaufaniem, które jest niezbędną cechą w podporządkowanej relacji pracowniczej. Nadto zachowanie pracownika, po złożeniu zawiadomienia wskazuje na brak możliwości porozumienia się z pracodawcą, czego wyrazem była odmowa podjęcia jakiegokolwiek rozmowy na temat zgłoszonego zawiadomienia i deklaracji powoda, że z uwagi na utratę zaufania do pracodawcy wymiana stanowisk stron winna odbywać się na piśmie.

Zdaniem Sądu Rejonowego przyczyna wypowiedzenia – utrata zaufania została szczegółowo przez pozwaną uzasadniona, przez wskazanie faktów, zachowań pracownika, które na tę decyzję pracodawcy wpłynęły. Sformułowania zawarte w oświadczeniu pracodawcy są konkretne, jasno sformułowane i powód – co wynika z jego licznych pism i wystąpień przed sądem – dokładnie wiedział co skutkowało utratę zaufania do jego osoby przez pracodawcę. Sąd Rejonowy podkreślił, że z zebranego materiału dowodowego wynika również, że zachowania powoda skutkujące utratę zaufania są prawdziwe, miały faktycznie miejsce (co potwierdza również wielokrotnie C. (...)). Sąd I-szej instancji zwrócił uwagę, że w latach 2013-2015 w Bibliotece (...) przeprowadzony był, finansowany przez Urząd Miasta w W., remont, polegający na wymianie całej instalacji grzewczej i okien w związku z termomodernizacją zabytkowego budynku. Inwestorem finansującym koszty remontu był Urząd Miasta w W., beneficjentem zaś pozwana biblioteka. To Urząd wyłonił wykonawcę robót i podpisał z nim umowę, załatwiał również całą dokumentację związaną z remontem, to również urząd decydował na jaki cel mają być przekazane środki uzyskane ze sprzedaży złomu uzyskanego w trakcie remontu, które stanowiły jego a nie pozwanej biblioteki dochód.

W ocenie Sądu Rejonowego w/w zawiadomienie do Prokuratury o rzekomym popełnieniu przestępstwa przez dyrektora Biblioteki odnośnie niegospodarności zostało złożone przez powoda i drugiego pracownika w złej wierze. C. (...) jako wieloletni dyrektor PiMBP (...)doskonale zdawał sobie sprawę ze statusu pozwanej biblioteki, że jest publiczną samorządową instytucją kultury posiadającą osobowość prawną, finansowaną z budżetu Gminy W., przychodów z prowadzonej działalności, darowizn i innych źródeł, wiedział bądź przy zachowaniu należytej staranności i rzetelności w dochodzeniu do prawdy winien wiedzieć, że remont nie jest finansowany przez pozwaną, że jest ona jedynie beneficjentem korzystającym ze środków przekazanych przez Urząd Miasta na ten cel. Zdaniem Sądu Rejonowego powinien posiadać wiedzę, że oprócz dotacji z Urzędu Miasta dochodami biblioteki są wyłącznie przychody z prowadzonej działalności, darowizn i innych źródeł. Powód jako człowiek inteligentny, pracujący prawie przez cały 25-letni staż pracy u pozwanej na stanowiskach kierowniczych, w ostatnim okresie również, jeżeli faktycznie – jak twierdzi działał w interesie i dla dobra biblioteki, winien, jeżeli faktycznie nie miał pewności, kto prowadzi inwestycje termomodernizacji pozwanej w pierwszym rzędzie upewnić się u samego pracodawcy, tym bardziej, że – jak zeznali świadkowie E. M. i J. J. – dyrektor okresowo informowała pracowników o stanie remontu, a pełną wiedzę w tym zakresie posiadały kadry, a nawet w samym urzędzie miejskim. Zdaniem Sądu Rejonowego bez żadnych

logicznych, obiektywnych podstaw powód powziął podejrzenie o popełnieniu przestępstwa przez dyrektora pozwanej, wobec uzyskania wiedzy na stronie internetowej Urzędu, że środki uzyskane ze sprzedaży złomu uzyskanego przy remoncie trafiły do inwestora a nie beneficjenta. W ocenie Sądu Rejonowego bezpodstawny był - w chwili wystąpienia do prokuratury, zarzut, niewłaściwego wykorzystania okien uzyskanych przy wymianie stolarki okiennej. Zgodnie z ustaleniami między Inwestorem a Wykonawcą docieplania budynku pozwanej, szkło poddano recyklingowi a zmuszała stolarkę zgromadzone w piwnicy jako opał dla biblioteki. Powyższe fakty jednoznacznie dowodzą, że powód nie aprobował żadnych działań dyrektora biblioteki, doszukując się w nich działań przestępczych, pomimo, że sam przez wiele lat był dyrektorem biblioteki i w okresie tym żadnych remontów nie udało mu się przeprowadzić.

Sąd Rejonowy stwierdził również, że druga z przesłanek dotycząca utraty zaufania do powoda przez pracodawcę już po złożeniu w/w zawiadomienia została wykazana. Bowiem próba podjęcia wyjaśnienia, pomimo prośby dyrektora R. N. - treści i przesłanek zgłoszonego zawiadomienia do Prokuratury, nie dała żadnego rezultatu. Powód jedynie stwierdził, że utracił zaufanie wobec dyrektora pracodawcy, stąd też wymiana stanowisk stron winna odbywać się na piśmie. Także w swoich zeznaniach powód przyznał, że utracił zaufanie do R. N. jako dyrektora pozwanej biblioteki. Stąd też Sąd I-szej instancji uznał, iż przyczyny wskazane jako podstawy utraty do powoda zaufania przez pracodawcę są konkretne, prawdziwe, obiektywnie uzasadnione, nie są przejawem subiektywnych uprzedzeń pracodawcy do C. (...) . A zatem wypowiedzenie umowy o pracę jest zasadne, tym samym żądanie powoda przywrócenia do pracy (pomimo utraty zaufania pracodawcy) nie zasługuje na uwzględnienie i zostało oddalone.

Apelację od powyższego wyroku złożył C. (...), zaskarżając go w całości.

Powód wskazał, że złożone do Prokuratury zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa było zasadne, a także wynikało z kluczowego subiektywnego przekonania pracownika o słuszności powiadomienia organu ścigania. Powód podnosił, że w tym zakresie wypowiedzenie stosunku pracy nie było zasadne, ponieważ sygnalizowanie nieprawidłowości występujących u pracodawcy wymagało wyjaśnienia i nie może rzutować na stosunek pracy pracownika. Ponadto powód twierdził, że przyczyna wypowiedzenia była pozorna, ponieważ rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była likwidacja stanowiska pracy, z uwagi na likwidację Sekcji (...)z dniem 19.03.2015r. Powód zarzucił również przewlekłość postępowania przed Sądem I-szej instancji i brak podjęcia próby ugodowej.

Wobec powyższych zarzutów, powód wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w W. wobec ujawnienia się nowej przyczyny wypowiedzenia, ewentualnie o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i przywrócenie go do pracy u pozwanej.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego, wskazując że stanowisko pracy powoda nie zostało zlikwidowane, ponieważ Sekcja (...) składała się wyłącznie z jednego pracownika. Zdaniem pozwanej zmiany statutowe doprowadziły do wprowadzenia samodzielnych stanowisk w miejsce sekcji, a nie ich całkowitej likwidacji. Ponadto samodzielne stanowisko ds.(...) ma przypisany ten sam zakres zadań, który do tej pory powód wykonywał jako kierownik (...) i w strukturze organizacyjnej nadal podlegał bezpośrednio dyrektorowi placówki. Pozwana wskazała, że powód wiedział, że jego stanowisko zostanie zachowane, ponieważ samodzielnie sporządził notatkę służbową w której dyrektor placówki zobowiązała się pozostawić jego stanowisko specjalisty ds. (...) wraz z niezmiennym wynagrodzeniem. Odnosząc się do kwestii zawiadomienia do Prokuratury, pozwany wskazał, że powód sam stwierdził, że nie ma zaufania do pracodawcy, natomiast zawiadomienie do Prokuratury było bezpodstawne, a powód nie wystąpił o wyjaśnienie nurtujących go wątpliwości do Inwestora czy Urzędu Miasta.

Sąd II-giej instancji zważył, co następuje :

Apelacja jako bezzasadna podlegała oddaleniu, bowiem podniesione w niej zarzuty nie zdołały podważyć trafnego rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego w W. .

Na wstępie niniejszych rozważań należy wskazać, że Sąd Okręgowy po rozpoznaniu sprawy podziela stanowisko Sądu I-szej Instancji w zakresie ustaleń faktycznych, jak i oceny prawnej wniesionego powództwa, przyjmując ustalenia i

wnioski tego Sądu za własne (tak SN np. w wyroku z dnia 19.05.1998r., II CKN 770/97, Lex nr 82299; wyroku z dnia 8.10.1998r., II CKN 923/97, OSNC 1999, nr 3, poz. 60).

Przepisy prawa pracy nie zawierają zakazu rozwiązywania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, a wręcz odwrotnie przewidują różne tryby ustania stosunku pracy. Jednym z nich jest rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jednej ze stron; i jest to zwykły sposób rozwiązania umowy o pracę. Przy czym w przypadku wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, winno być ono uzasadnione w pisemnym oświadczeniu pracodawcy dotyczącym rozwiązania umowy o pracę. Kwestie te zostały uregulowane w przepisie art. 30§ 1 pkt 2 i §4 k.p.

Natomiast w myśl art. 45§ 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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.

Spór pomiędzy stronami dotyczył, na tle ustalonego stanu faktycznego, oceny zasadności rozwiązania przez pozwaną stosunku pracy z powodem za wypowiedzeniem, w kontekście przyczyny wypowiedzenia wskazanej w oświadczeniu z dnia 28.04.2015r. jako utrata zaufania do pracownika wynikająca z bezzasadnego złożenia zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przez Dyrektora strony pozwanej – R. N..

W orzecznictwie sądów powszechnych obszernie wskazuje się, że utrata zaufania do pracownika może stanowić zasadną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wówczas, gdy znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń (por. wyrok SN z dnia 20.10.2015 r. sygn. I PK 290/14). Utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem. Ponadto - aby uzasadnić wypowiedzenie stosunku pracy - nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, choćby nawet nie można było pracownikowi przypisać subiektywnego zawinienia. Z kolei obiektywna naganność zachowania pracownika jako podstawa utraty zaufania do niego ze strony pracodawcy musi być oceniana w kontekście wszelkich okoliczności faktycznych (por. wyrok SN z dnia 24.10.2013 r. sygn. II PK 24/13). Inaczej mówiąc, jeżeli przyczyny utraty zaufania do pracownika są prawdziwe, obiektywne i racjonalne, to mogą uzasadniać wypowiedzenie (por. wyrok SN z dnia 31.03.2009r. sygn. II PK 251/08; z dnia 19.01.2012r. sygn. I PK 121/11; z dnia 14.04.2015 r. sygn. II PK 140/14).

W tym miejscu podkreślenia wymaga, że powołanie się przez pracodawcę na utratę zaufania i wskazanie okoliczności, które legły u jego podstaw, spełnia wymagania co do formy wypowiedzenia w zakresie określonym w art. 30 § 4 k.p., a to, czy podane przez pracodawcę fakty istniały obiektywnie i czy uzasadniały utratę zaufania, stanowi przedmiot oceny w płaszczyźnie art. 45 § 1 k.p. W przypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych faktów, w pierwszej kolejności należy ocenić, czy wskazane przez pracodawcę okoliczności mogły uzasadniać utratę zaufania do pracownika, a następnie, pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii - czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadnia wypowiedzenie stosunku pracy (por. wyrok SN z dnia 02.10.2012 r. sygn. II PK 60/12).

Mając na względzie stan faktyczny ustalony przez Sąd Rejonowy, jak również przytoczone wyżej przepisy oraz stanowiska judykatury, Sąd Okręgowy stwierdza, że oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę złożone powodowi przez stronę pozwaną było zasadne. Niewątpliwym jest, że u podstaw utraty zaufania pracodawcy do powoda legło złożenie bezpodstawnego zawiadomienia o rzekomym popełnieniu przestępstwa przez dyrektora zakładu pracy oraz zachowanie powoda odnośnie podjętej przez pracodawcę próby wyjaśnienia zaistniałej sytuacji.

Przede wszystkim podkreślenia wymaga, że przedmiotowe zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa złożone przez powoda w dniu 2.04.2015r. było całkowicie bezzasadne, co zostało potwierdzone w postanowieniu z dnia 29.04.2015r o odmowie wszczęcia śledztwa w sprawie. Nie można również pominąć, przy ocenie przesłanki "braku zaufania" samego zachowania powoda odnośnie skierowania sprawy do Prokuratury przeciwko dyrektorowi swojemu

pracodawcy. Otóż powód nie podjął żadnej próby wyjaśnienia swoich wątpliwości, nie zwrócił się w tym zakresie ani do Urzędu Miasta W., ani nawet nie zasygnalizował pracodawcy swoich obaw co do sposobu rozliczenia inwestycji; natomiast bez żadnych uzasadnionych podstaw faktycznych i dowodów zawiadomił Prokuraturę o popełnieniu przestępstwa przez dyrektora zakładu pracy. Także już po złożeniu w/w zawiadomienia, pomimo próby wyjaśnienia przyczyn jego zachowania podjętej przez pracodawcę, nie wyjaśnił motywacji swojego postępowania, a wręcz odwrotnie - odmówił podjęcia rozmowy na ten temat.

Trudno zatem w realiach niniejszej sprawy wymagać, aby pracodawca nadal darzył zaufaniem pracownika, który składa na niego całkowicie pozbawione zasadności zawiadomienie o przestępstwie i jednocześnie odmawia wyjaśnienia przyczyny swojego zachowania.

Dokonując oceny przesłanki "braku zaufania" nie można również pominąć relacji zawodowych pomiędzy powodem a dyrektorem strony pozwanej. Otóż powód zajmował samodzielne stanowisko w zakresie szeroko rozumianej działalności oświatowo-wydawniczej pozwanej biblioteki i podlegał w tym zakresie bezpośrednio dyrektorowi biblioteki. Stąd też ich współpraca wymagała niewątpliwie wysokiego poziomu zaufania względem siebie. Nadto zachowanie powoda jako pracownika nie powinno negatywnie wpływać na funkcjonowanie strony pozwanej jako placówki kulturalnej. W szczególności jego bezpodstawne zarzuty w zakresie niegospodarności środkami biblioteki, podważały w sposób nieuzasadniony decyzje dyrektora zakładu pracy i mogły rzutować na jej na relacje z pozostałymi pracownikami. Powód swoim zachowaniem zmierzał niewątpliwie do naruszenia autorytetu przełożonego i kwestionowania jego decyzji, a także do negatywnej oceny pracy dyrektora biblioteki. Próba wykreowania takiej sytuacji nie mogła pozostawać bez znaczenia na stosunki interpersonalne u strony pozwanej. Niewątpliwie bowiem prowadziło to do stwarzania atmosfery podejrzliwości i braku wzajemnego zaufania pomiędzy pracownikami a przełożonym.

Dodatkowo należy wskazać na jeszcze jedną istotną okoliczność; otóż sam powód przyznał, że utracił zaufanie do dyrektora biblioteki. Trudno zatem w takiej sytuacji uznać za możliwą dalszą współpracę z pracownikiem, który nie ufa pracodawcy i podważa jego decyzje.

Stąd też mając na uwadze powyższe rozważania należy uznać za całkowicie uzasadnione przyczyny wskazane jako podstawy dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę.

Odnosząc się do podniesionej w apelacji kwestii rzeczywistej przyczyny rozwiązania umowy o pracę, tj. że przyczyna ta nie koncentrowała się wokół kwestii "braku zaufania", ale była związana z likwidacją stanowiska pracy, Sąd II-giej instancji uznał twierdzenia powoda za niezasadne. Po pierwsze jakkolwiek reorganizacja placówki wynikała z nowego Statutu z dnia 19.03.2015r., to w zakresie obowiązków powoda, jego podległości służbowej, wynagrodzenia, poza zmianą nazewnictwa, nie dokonywała żadnych istotnych regulacji. Powód bowiem był jedynym pracownikiem w Sekcji (...), natomiast nowy Statut przewidywał samodzielne stanowisko ds. (...) Przy czym to samodzielne stanowisko utworzone w miejsce de facto jednoosobowej sekcji, ma przyporządkowany ten sam zakres zadań, który był wykonywany przez powoda jako kierownika (...), i nadal zostało przyporządkowane bezpośrednio dyrektorowi biblioteki. Stąd też trudno mówić o faktycznej likwidacji stanowiska pracy powoda, która mogłaby być przyczyną rozwiązania umowy o pracę.

Po drugie rozwiązanie umowy o pracę było kierowane do powoda **jako starszego kustosa - w tym zakresie nie nastąpiła żadna zmiana. Nadto, pomimo zmian dokonanych w Statucie pozwanej Biblioteki, z uwagi na zbyt krótki okres od ich wprowadzenia, nie dokonano wypowiedzenia zmieniającego w tym zakresie. A zatem powód nadal był zatrudniony na dotychczasowym stanowisku, a tym samym pismo rozwiązujące umowę o pracę zawierało właściwe oznaczenie stanowiska.**

I po trzecie należy podnieść, że wypowiedzenie umowy o pracę nie dotyczy likwidacji stanowiska, ale braku zaufania do pracownika, stąd też zmiana nazewnictwa w zakresie stanowisk pracy przy zachowaniu dotychczasowego zakresu obowiązków i podległości służbowej pozostaje bez znaczenia dla oceny przyczyny wypowiedzenia.

Także odnosząc się do zarzutów w zakresie naruszenia przepisów procedury cywilnej, a to art. 6 i 10 k.p.c., tj. pominięcia ugodowego sposobu zakończenia sprawy oraz przewlekłości postępowania, Sąd Okręgowy nie podziela twierdzeń powoda. Sąd Okręgowy nie znalazł przyczyn, dla których zarzuty te mogłyby zostać uznane za zasadne.

Istotnie zasadą jest, że prowadzone postępowanie powinno zmierzać do wyrokowania na pierwszej rozprawie, jak również prowadzić do zawarcia ugody w sytuacji gdy jest to możliwe. Niemniej jednak w niniejszej sprawie brak było podstaw do przyjęcia możliwości ugodowego załatwienia sporu, mając na uwadze jednoznaczne przeciwstawne stanowiska stron i brak możliwości osiągnięcia jakiegokolwiek kompromisu.

Natomiast odnosząc się do zarzutu przewlekłości postępowania, to należy wskazać, że regulacja zawarta w art. 6 k.p.c. jakkolwiek nakazuje sądowi rozstrzygnięcie sprawy na pierwszym posiedzeniu, jeżeli jest to możliwe bez szkody dla wyjaśnienia sprawy (§1), to przede wszystkim nakłada obowiązek na strony w zakresie przytaczania wszystkich okoliczności faktyczne i dowody bez zwłoki, aby postępowanie mogło być przeprowadzone sprawnie i szybko (§2). Tymczasem w niniejszej sprawie to powód (reprezentowany przez fachowego pełnomocnika) swoim działaniem przedłużał postępowanie sądowe, składając często nieuzasadnione wnioski dowodowe.

Reasumując, mając na uwadze poczynione rozważania, brak było podstaw do uwzględnienia zarzutów apelacyjnych, stąd też apelacja jako niezasadna podlegała oddaleniu w oparciu o art. 385 k.p.c.

O kosztach procesu za II-gą instancję Sąd Odwoławczy orzekł w oparciu o art. 102 k.p.c., mając na uwadze jego aktualną sytuację majątkową i osobistą