

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 marca 2022 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Maja Ambrożek

Protokolant: Dorota Wabnitz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 25 marca 2022 r. we Wrocławiu sprawy

z powództwa T. S.

przeciwko (...) z siedzibą w W.

o odprawą pieniężną

I. zasądza od strony pozwanej (...) z siedzibą w W. na rzecz powódki T. S. kwotę 39.825 zł (trzydzieści dziewięć złotych osiemset dwadzieścia pięć groszy) brutto wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 31.07.2018 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy pieniężnej;

II. zasądza od strony pozwanej (...) w W. na rzecz powódki T. S. kwotę 2700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. koszty postępowania zalicza na rachunek Skarbu Państwa;

IV. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 13.800 zł.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 17 października 2018 r. (data wpływu do tut. Sądu) powódka T. S. wniosła o zasądzenie od strony pozwanej (...) kwoty 39.825,00 zł tytułem trzymiesięcznej odprawy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 31 lipca 2018 r. do dnia zapłaty.

Uzasadniając swoje powództwo powódka podniosła, że została odwołana ze stanowiska po 20 dniach urzędowania nowego Prezesa W. P.. Podkreśliła, że jej odwołanie nastąpiło w związku z wymianą kadry związaną z przejściem W. P. do innego ministerstwa, co oznaczało, że przyczyna tkwiła po stronie pozwanego, a nie powódki. Powódka podkreśliła, że nie miała najmniejszego wpływu na zmiany i w żadnym stopniu nie zależały one od niej. Co więcej, pracodawca nie wskazał przyczyn odwołania powódki, zarówno w odwołującym piśmie, jak i odpowiedzi na wezwanie do zapłaty odprawy. W ocenie powódki takie zachowanie jednoznacznie świadczyło o tym, że nie została ona odwołana ze stanowiska z przyczyn jej dotyczących.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki kosztów procesu, a w przypadku ustanowienia profesjonalnego pełnomocnika także kosztów zastępstwa procesowego według obowiązujących przepisów.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwana wskazała, że odwołanie powódki ze stanowiska było skuteczne i wynikało z przyczyn leżących po jej stronie. Podkreśliła, że charakter działań powódki, w szczególności w związku z niewykonywaniem poleceń przełożonych, jak też zatrudnianiem w kierowanej jednostce osób z kręgu rodziny

budzący uzasadnione zastrzeżenia odnośnie transparentności takich działań oraz rodzący liczne konflikty z innymi pracownikami oraz skargi, kwalifikował powódkę nawet do zarzutów o charakterze dyscyplinarnym. Pozwana wyjaśniła, że powódka została odwołana ze stanowiska z powodu utraty zaufania wynikającej z niestosowania się do poleceń przełożonych w zakresie realizowanej polityki kadrowej u pracodawcy, faktu zatrudnienia w jednostce członków najbliższej rodziny powódki, problemów w koordynacji i zarządzaniu jednostką oraz braku należytego i terminowego wywiązywania się z powierzonych obowiązków.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.

Powódka ukończyła studia magisterskie na wydziale zarządzania i informatyki w zakresie organizacji i zarządzania, studia podyplomowe w zakresie „Menedżerskie studium podyplomowe”, „Rachunkowość i kontrola finansowa” oraz „Zamówienia publiczne”.

Dowód: - dyplom w aktach osobowych powódki,

- świadectwa ukończenia studiów podyplomowych.

W dniu 2 grudnia 2015 r. powódka zawarła z (...) we W. umowę o pracę na czas nieokreślony, na podstawie której została zatrudniona na stanowisku kierownika obiektu (...) we W. w biurze dyrektora w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem składającym się z wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 4.900,00 zł, dodatku funkcyjnego w kwocie 900,00 zł, premii regulaminowej zgodnie z regulaminem premiowania oraz dodatku za wysługę lat.

Z dniem 3 grudnia 2015 r. powierzono powódce pełnienie obowiązków dyrektora (...) we W. do czasu powołania dyrektora (...) we W.. Wynagrodzenie powódki składało się z wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 7.150,00 zł, dodatku funkcyjnego w kwocie 2.000,00 zł oraz dodatku za wysługę lat.

Z dniem 20 maja 2013 r. powołano powódkę w skład (...).

Z dniem 1 lutego 2016 r. powódkę wyznaczono do pełnienia obowiązków dyrektora (...) we W. do czasu powołania dyrektora (...) we W. wyłonionego w drodze konkursu.

Od dnia 1 kwietnia 2016 r. powódka objęła stanowisko kierownika obiektu w (...) we W. w niepełnym wymiarze czasu pracy wynoszącym $\frac{3}{4}$ etatu za wynagrodzeniem składającym się z wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 4.900,00 zł, dodatku funkcyjnego w kwocie 900,00 zł, premii regulaminowej zgodnie z regulaminem premiowania, dodatku za wysługę lat, dodatku specjalnego w kwocie 2.535,00 zł oraz eksperta w (...) we W. w niepełnym wymiarze czasu pracy wynoszącym $\frac{1}{4}$ etatu za wynagrodzeniem składającym się z wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 2.000,00 zł, premii regulaminowej zgodnie z regulaminem premiowania oraz dodatku za wysługę lat.

Powódce przyznano nagrodę w wysokości 31.000,00 zł na podstawie § 3 ust. 5 statutu (...) we W., nawiązując do wniosku z dnia 3 listopada 2016 r. oraz w oparciu o decyzję Prezesa Krajowego Zarządu Gospodarki Wodnej z dnia 6 grudnia 2016 r. Pod pismem przyznającym nagrodę podpisała się J. G.. Nagrodę przyznała I. K. na wniosek J. G..

Powódce I. K. przyznała, p.o. prezesa (...), nagrodę finansową w wysokości 13.000,00 zł za efektywną pracę w 2017 r.

W związku z przejściem na emeryturę z dniem 27 grudnia 2017 r. powódka wystąpiła do (...) we W. o rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron. Wystąpiła również o odprawę emerytalną. Uprawnienia emerytalne osiągnęła w 2017 r. Prawo do emerytury wynikało z regulaminu wynagradzania. Poinformowała o tym prezesa.

W dniu 28 grudnia 2017 r. powódka zawarła z (...) we W. umowę o pracę na czas nieokreślony, na podstawie której została zatrudniona na stanowisku kierownika obiektu w (...) we W. w niepełnym wymiarze czasu pracy wynoszącym $\frac{3}{4}$ etatu za wynagrodzeniem składającym się z wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 4.900,00 zł, dodatku funkcyjnego w kwocie 900,00 zł, premii regulaminowej zgodnie z regulaminem premiowania, dodatku za wysługę lat w wysokości 5 – 20% płacy zasadniczej oraz na stanowisku eksperta w (...) we W. w niepełnym wymiarze czasu

pracy wynoszącym 1/4 etatu za wynagrodzeniem składającym się z wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 2.000,00 zł, premii regulaminowej zgodnie z regulaminem premiowania, dodatku za wysługę lat w wysokości 5 – 20% płacy zasadniczej.

W okresie od dnia 29 grudnia 2017 r. na czas nieokreślony przyznano powódce dodatek specjalny w wysokości 2.535,00 zł miesięcznie za zwiększony nakład pracy związany z wykonywaniem czynności w zakresie przekształcenia (...) we W. w jednostkę organizacyjną PGW Wody Polskie.

Zakres czynności związany ze zwiększeniem obowiązków służbowych i powierzeniem dodatkowych zadań w związku z procesem przekształcenia (...) we W. w jednostkę organizacyjną PGW Wody Polskie obejmował: nadzór nad realizacją harmonogramu włączenia (...) do W. P., nadzór nad preliminarzem wydatków związanych z reorganizacją, nadzór nad przeprowadzeniem inwentaryzacji aktywów i pasywów (...) we W., sporządzenie bilansu zamknięcia działalności (...) we W., współudział w realizacji innych niż ww. wymienione zadań przypisanych pełnomocnikowi ds. organizacji W. P. na podstawie przepisów ustawy z dnia 20 lipca 2017 r. Prawo wodne, a dotyczących (...) we W., współudział w realizacji innych działań mających na celu prawidłowe i terminowe przeprowadzenie włączenia (...) we W. do W. P. i podjęcie przez Wody Polskie realizacji zadań statutowych obejmujących w szczególności współudział w prowadzeniu działań na rzecz przejęcia majątku Skarbu Państwa, współudział w prowadzeniu czynności formalnych zmierzających do powołania W. P. jako państwowej osoby prawnej, współudział w działaniach na rzecz stworzenia systemu obsługi działalności W. P., współudział w działaniach na rzecz zapewnienia warunków lokalowych poszczególnym jednostkom organizacyjnym W. P. i niezbędnej infrastruktury, współudział w działaniach na rzecz zapewnienia mienia ruchomego niezbędnego do realizacji zadań W. P., współudział w działaniach związanych z organizacją procesu przekazywania lub przejmowania dokumentów niezbędnych do wykonywania zadań W. P., współudział w działaniach na rzecz przejęcia pracowników urzędów marszałkowskich, starostw powiatowych oraz pracowników samorządowych jednostek organizacyjnych W. P., współudział w działaniach na rzecz stworzenia systemu pobierania opłat za usługi wodne, w tym pozyskiwanie informacji o użytkownikach wód ponoszących dotychczasowe opłaty.

Bezpośrednim przełożonym powódki był prezes (...) I. K..

W związku z przyznaniem powódce emerytury, J. G. wystąpiła o naliczenie powódce odprawy w wysokości 6 – miesięcznego wynagrodzenia.

Z dniem 28 grudnia 2017 r. powódka przestała pełnić obowiązki pełniącej obowiązki dyrektora (...) we W..

Z dniem 2 stycznia 2018 r. pełnomocnik do spraw organizacji PGW WP powołał powódkę na stanowisko dyrektora (...) we W.. Wynagrodzenie powódki określono wynosiło 11.500,00 zł.

Do 19 stycznia 2018 r. przełożonym powódki był M. G. (1). Od momentu, gdy minister gospodarki morskiej przejął struktury PGW Wody Polskie powołał nowego prezesa P. D., który został przełożonym powódki.

Powódka była członkiem (...).

Dowód: - umowa o pracę na czas nieokreślony z dn. 02.12.2015 r. w aktach osobowych powódki,

- pisma z dn. 03.12.2015 r. w aktach osobowych powódki,

- pismo z dn. 17.12.2015 r. w aktach osobowych powódki,

- pismo z dn. 01.02.2016 r. w aktach osobowych powódki,

- porozumienie zmieniające umowę o pracę z dn. 01.04.2016 r. w aktach osobowych powódki,

- pismo z dn. 07.12.2016 r. w aktach osobowych powódki,

- pismo z dn. 27.11.2017 r. w aktach osobowych powódki,
- pismo z dn. 20.12.2017 r. w aktach osobowych powódki,
- pismo z dn. 22.12.2017 r., k. 29,
- pismo z dn. 22.12.2017 r. w aktach osobowych powódki,
- świadectwo pracy z dn. 27.12.2017 r., k. 32 – 33,
- umowa o pracę na czas nieokreślony z dn. 28.12.2017 r., k. 32,
- pismo z dn. 28.12.2017 r., k. 31,
- wyjaśnienia powódki, k. 387 – 388,
- pisma z dn. 02.01.2018 r. w aktach osobowych powódki,
- zeznania świadka M. G. (1), k. 441,
- zeznania świadka J. D., k. 181 – 182.

Zgodnie ze statutem (...) we W. czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do dyrektora (...) wykonywała osoba wyznaczona do tych spraw przez dyrektora (...).

Dowód: - zarządzenie ministra środowiska z dn. 26.07.2013 r., k. 399,

- statut (...) we W., k. 400 – 401,
- zeznania świadka M. J., k. 420.

Premie w (...) były przyznawane zgodnie ze statutem i środki na nie pochodziły z trzech źródeł tj. z działań inwestycyjnych, nagradzania w ramach projektu z Banku (...) (oszczędzone środki można było przeznaczyć na nagrody) oraz oszczędności z funduszy wynagrodzeń.

Wysokość przyznanej powódce premii z tytułu podziału oszczędności uzgadniano z księgowością, ona dawała wstępną propozycję, a pismo było podpisane przez J. G., upoważnioną do wykonywania tych czynności. Te wysokości premii nie wymagały akceptacji jednostki nadrzędnej.

Dowód: - wyjaśnienia powódki, k. 388 – 389.

W marcu 2017 r. wydano polecenie spisania wszystkich osób, które miały nabyć prawa emerytalne, aby zabezpieczyć środki na odprawy emerytalne. Powódka została umieszczona na tej liście.

Dowód: - zeznania świadka M. J., k. 420.

Powódka była członkiem roboczego zespołu biorącego udział w pisaniu nowego prawa wodnego. Nigdy nie było zastrzeżeń do pracy powódki, gdy była p.o. dyrektora.

O powierzeniu powódce stanowiska dyrektora (...) we W. od dnia 2 stycznia 2018 r. zdecydował M. G. (1).

M. G. (1) wiedział, że powódka przeszła na emeryturę oraz że została ponownie zatrudniona. Powódka sama go o tym poinformowała i zobowiązała się jednocześnie do kontynuowania dalszej pracy do końca 2017 r, aby dokończyć rozpoczęte zadania, zakończyć wykonywanie budżetu jednostki na rok 2017 oraz skutecznie przeprowadzić jednostkę do dnia przekształcenia jej w nową organizację.

Umowę o pracę podpisała J. G., co było zgodne ze statutem jednostki i odbyło się w uzgodnieniu z M. G. (1). Nie była to odosobniona sytuacja, podobnie zadziało się w przypadku dyrektora (...) w G. i P..

Odprawę emerytalną regulował regulamin wynagradzania. Można było ponownie powołać na stanowisko osobę, która pobrała to świadczenie, co miało miejsce w przeszłości. Nie stanowiło to przeszkody w powołaniu w nowych strukturach organizacyjnych PGW WP.

Dowód: - zeznania świadka M. G. (1), k. 441,

- zeznania na piśmie świadka M. G. (1), k. 381,

- wyjaśnienia powódki, k. 388,

- zeznania świadka M. J., k. 420.

Wobec powódki nie były kierowane żadne zarzuty czy zastrzeżenia w czasie, gdy była dyrektorem.

Dowód: - zeznania świadka J. D., k. 182,

- zeznania świadka J. G., k. 182,

- zeznania świadka M. G. (1), k. 441,.

W jednostce powódki były zatrudnione osoby z jej rodziny. M. G. (1) dowiedział się o tym od samej powódki, wówczas, gdy była powoływana na stanowisko p.o. dyrektora. Zapytała wtedy, czy stanowi to przeszkodę. Warunkiem jej powołania było to, aby nie była ona bezpośrednim przełożonym swoich dzieci. Wielopokoleniowe zatrudnienie w gospodarce wodnej miało swoją wieloletnią tradycję i nie miało nic wspólnego z nepotyzmem.

Dzieci powódki zostały zatrudnione przed pełnieniem przez nią jakichkolwiek funkcji w (...) W.. Powódka nie zatrudniała swoich dzieci.

Dzieci powódki były zatrudnione od wielu lat. Zarówno syn oraz córka powódki nie zajmowali stanowisk kierowniczych, nie byli awansowani, pracowali na średnich stanowiskach, otrzymywali średnie wynagrodzenie w swoich grupach zaszerogowania. Syn powódki został zatrudniony jako pracownik fizyczny na najniższym stanowisku. Był dobrze oceniany przez swojego kierownika, posiadał wykształcenie kierunkowe. Córka powódki pracowała w dziale zamówień publicznych. Została przeniesiona do kierowanej przez J. D. jednostki. O premiach dla syna i córki powódki decydowali bezpośredni przełożeni, zgodę podpisywał zastępca dyrektora ds. osób ze służby liniowej.

Powódka nigdy nie była bezpośrednim przełożonym swoich dzieci. Nigdy nie wpływała na przyznawanie nagród członkom jej rodziny.

Nigdy nie było skarg od pracowników w zakresie nierównego traktowania przez powódkę.

Powódka awansowała ludzi młodych, starała się być sprawiedliwa, każdy miał możliwość spotkania ze powódką. Gdy moje dzieci zostały zatrudnione to byłam szeregowym pracownikiem. Powódka nie faworyzowała pracowników, wszystkich traktowała równo. Była miła i grzeczna dla pracowników. Była dobrym przełożonym, miała dużą wiedzę.

Dowód: - zeznania świadka M. G. (1), k. 441,

- zeznania na piśmie świadka M. G. (1), k. 381,

- wyjaśnienia powódki, k. 388 – 389,

- zeznania świadka M. J., k. 420,

- zeznania świadka J. G., k. 182,
- zeznania świadka B. P., k. 334,
- zeznania świadka E. S., k. 335,
- zeznania świadka M. W., k. 336,
- zeznania świadka J. D., k. 181.

Zięć powódki również pracował w terenie na jednym z obiektów.

Dowód: - zeznania świadka M. S., k. 335

W dniach 28 listopada – 7 grudnia 2017 r. przeprowadzono w Regionalnym Zarządzie Gospodarki Wodnej we W. kontrolę doraźną w trybie uproszczonym w zakresie wyjaśnienia problemu naruszenia zakazu podległości służbowej. Komisja przesłuchała powódkę, załogę, analizowała akta osobowe.

W toku kontroli ustalono, że zatrudnienie K. R. z domu S., P. R. i G. S. w (...) we W. nie nastąpiło w okresie pełnienia przez T. S. funkcji zastępcy dyrektora ds. ekonomicznych, zastępcy dyrektora (...), p.o. dyrektora (...).

Podczas czynności kontrolnych zespół kontrolujący zwrócił się z prośbą o przedstawienie wyciągu z listy płac pracowników zatrudnionych na stanowisku operatora stopnia piętrzącego. Po analizie stwierdzono, że wynagrodzenie P. R. i G. S. nie były ustalone na warunkach preferencyjnych i oscylowały na średnim poziomie.

Ostatecznie nie stwierdzono uchybień wskazujących na faworyzowanie dzieci powódki.

Dowód: - sprawozdanie z kontroli doraźnej z dn. 11.12.2017 r., k. 51 – 54,

- zeznania świadka M. J., k. 420,
- wyjaśnienia powódki, k. 388.

Osobą odpowiedzialną ze strony rządowej za przygotowanie i procedowanie nowego prawa wodnego, w tym za zadanie zintegrowania gospodarki wodnej i utworzenie PGW WP był M. G. (1). Pomysłodawcami utworzenia PGW WP był on i minister J. S..

Wszyscy dyrektorzy ówczesnych siedmiu (...) współpracowali w pracach nad przygotowaniem nowego prawa wodnego. Wnosili uwagi i swoje pomysły wynikające z ich doświadczenia.

Z dniem 1 stycznia 2018 r. zostało powołane na mocy ustawy z dnia 20 lipca 2017 r. PGW WP. Należało powołać z tym dniem dyrektorów (...) oraz zarządów zlewni. Ogółem, bez zastępców, powołano 61 osób, w tym powódkę.

W związku z nowymi regulacjami prawnymi powódka wywiązywała się bardzo dobrze z powierzonych jej zadań w zakresie przygotowania (...) we W. do wejścia w nowe prawo wodne. Powódka nawiązała kontakt i negocjowała z zarządami melioracji i urzędów wodnych z pozytywnym skutkiem.

Współpraca z powódką była wzorowa. Była ona całkowicie zaangażowana w swoją pracę, postrzegała ją jako misję. Wykonywała starannie swoje zadania, wychodząc poza zakres swoich zapisanych obowiązków. Miała bardzo duży udział w rozwiązaniu problemu dokończenia stopnia wodnego M.. Potrafiła rozwiązywać problemy kierując się dobrem jednostki i gospodarki wodnej. Była osobą godną zaufania.

W dniu 8 stycznia 2018 r. dział gospodarki wodnej został przesunięty z ministerstwa środowiska do ministerstwa gospodarki morskiej i żeglugi śródlądowej, wbrew protestom ministra środowiska, który został odwołany.

Jednocześnie w konsekwencji tego zdarzenia w dniu 17 stycznia 2018 r. odwołany z funkcji pełnomocnika ministra ds. organizacji PGW WP M. G. (1).

Z 11 powołanych przez M. G. (1) dyrektorów (...) odwołano 8 z nich. Do końca stycznia 2018 r. odwołani zostali wszyscy zastępcy prezesa W. P. powołani na wniosek M. G. (1).

Dowód: - zeznania na piśmie świadka M. G. (1), k. 380 – 381.

Wejście w życie nowego prawa wodnego spowodowało zmiany w strukturze urzędu. Zmienił się zakres terytorialny, należało zawrzeć nowe umowy dotyczące najmu lokali, przejąć urządzenia melioracyjne. Nie było okresu przejściowego, prawo wodne weszło w życie w ciągu jednej nocy. Instytucja miała się samofinansować, istniała konieczność przejścia wielu procedur będących w toku. Konieczne było również przejście pracowników zatrudnionych w samorządzie terytorialnym. Przechodzili oni do W. P. wraz ze swoim zakresem czynności. Ustawa nie regulowała warunków przejścia. Dyrektorzy regionalnych zarządów gospodarki wodnej otrzymali polecenie zawarcia z przejmowanymi pracownikami porozumień zmieniających ich warunki zatrudnienia poprzez dostosowanie do faktycznie wykonywanych oraz zrównania warunków wynagrodzenia, tak aby uniknąć ryzyka nierównego traktowania. Zmiana warunków pracy i płacy wymagała złożenia im wypowiedzeń zmieniających. Wprowadzony przez M. R. wynagradzania został przez P. D. uchylony z uwagi na to, że został on skonsultowany ze związkami zawodowymi. Od dnia 2 stycznia 2018 r. powierzono pracownikom na okres jednego miesiąca nowe zakresy obowiązków. Wynagrodzenie tych pracowników różniły się od wynagrodzeń u pozwanej. Nie było możliwości zmiany warunków pracy i płacy bez zgody pracowników w związku z ich przejściem.

Na spotkaniu w styczniu 2018 r. P. D. prosił, aby nie zatrudniać nowych pracowników z uwagi na to, że nie został jeszcze wprowadzony regulamin wynagradzania. Pracownicy byli zapewniani, że zmian kadrowe w najbliższym czasie nie będą przeprowadzane.

Dowód: - zeznania świadka J. D., k. 181,

- zeznania świadka J. G., k. 182,

- zeznania świadka E. S., k. 335,

- zeznania świadka M. W., k. 335 – 336.

- wyjaśnienia powódki, k. 387 - 388

Termin na zmianę warunków zatrudnienia został określony do końca marca 2018 r.

Dowód: - przesłuchanie w charakterze pozwanej P. D., k. 442.

Przewodniczący związku zawodowego skierował do pracowników pismo, w którym polecił, aby nie zgadzali się na żadne zmiany warunków zatrudnienia, ponieważ były one dopiero negocjowane.

Dowód: - zeznania świadka J. G., k. 182,

- komunikat, k. 411.

Okres 2 - 19 stycznia 2018 r. był szczególnym okresem. Dyrektor przestał być pracodawcą pracowników zatrudnionych w (...), a stał się nim prezes PGW WP.

Z dniem 2 stycznia 2018 r. powódka była zobowiązana przyjąć 200 pracowników Marszałka Województwa (...), przygotowała im miejsca pracy, 3 siedziby, przypisanie do działu. Każdy został zagospodarowany. Przekazała 400 pracowników do jednostki do G.. Przyjęła całość majątku Marszałka Województwa (...), prowadziła negocjacje z 5 marszałkami. Akta osobowe nowych pracowników przychodziły z opóźnieniem, a powódka musiała je analizować.

Wszystkie nowe obowiązki w ramach nowego prawa wodnego przypisała dla pracowników. Ciągłe korespondowała mailowo, odbyła kilka spotkań w W. z prezesem. Prowadziła działalność jednostki.

(...) W. było jednym z pierwszych (...) w Polsce, które przejęło majątek i ludzi. Każda kwestia musiała być uzgadniana i omawiana, ponieważ część kompetencji została przesunięta na rzecz prezesa.

Był to bardzo trudny okres, ponieważ trzeba było jednocześnie wykonywać normalne czynności wynikające z Prawa wodnego. Chaos organizacyjny trwał jeszcze rok lub 2 lata. Po 2 stycznia 2018 r. jednostka kierowana przez powódkę liczyła między 700 a 800 osób.

Powódka nigdy nie usłyszała od prezesa żadnego zarzutu dotyczącego sposobu wykonywania przez nią obowiązków.

Na koniec stycznia 2018 r. rozesłano do dyrektorów (...) limity zatrudnienia i wynagrodzeń. Nadzory wodne otrzymały limit 20 pracowników na jednostkę. W sytuacji W. było to nierealne z uwagi na konieczność obsadzenia kilku służ, a w każdej pracowało nawet po kilkanaście osób.

Podjęto próby ustalenia regulaminu wynagrodzenia. Powódka przeprowadziła analizy dotyczące zatrudnienia.

Dowód: - wyjaśnienia powódki, k. 387 – 388.

Powódka wypełniała obowiązki związane z wprowadzeniem reformy. Organizowała miejsca pracy pracownikom.

Dowód: - zeznania świadka M. J., k. 420.

Z dniem 17 stycznia 2018 r. powołano na stanowisko Prezesa PGW Wody Polskie P. D..

Dowód: - pismo z dn. 17.01.2018 r., k. 27,

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej P. D., k. 442.

Pierwszą decyzją nowego prezesa było zwolnienie wszystkich dyrektorów na rzece O..

Dowód: - wyjaśnienia powódki, k. 388.

Powódka otrzymała polecenie przekazania pracowników do (...) w S., przy czym nie wskazano żadnych szczegółowych wytycznych z tym zakresie. Została jedynie poinformowana o tym, że „ma się dogadać” z dyrektorem (...) w S.. Jednocześnie wskazano powódce, że nie wolno jej było wypowiadać pracownikom umów o pracę.

Dyrektor (...) w S. nie chciał pracowników na odległość tylko nowe etaty po to, aby zatrudnić wysoko wykwalifikowane osoby. Aby można było przekazać pracowników musieli oni otrzymać wypowiedzenia warunki pracy i płacy. Z reguły byli to długoletni pracownicy zatrudnieni na umowy na czas nieokreślony, a zatem konieczne było zastosowanie okresu wypowiedzenia.

Nikt nie wyraził zgody na przeniesienie. Powódka rozpoczęła starania w tej kwestii. Po jej odwołaniu prace te nie były kontynuowane.

Dowód: - zeznania świadka M. S. k. 334v-335

- zeznania świadka J. G., k. 182.

- wyjaśnienia powódki, k. 387,

Z dniem 16 lutego 2018 r. prezes PGW WP odwołał powódkę ze stanowiska dyrektora (...) we W..

Dowód: - pismo z dn. 16.02.2018 r. w aktach osobowych powódki.

Powódka nigdy nie została poinformowana o przyczynach odwołania.

Dowód: - wyjaśnienia powódki, k. 388.

W dniu 22 lutego 2018 r. odbyło się posiedzenie Zespołu do spraw dialogu i współpracy z organizacjami związkowymi w (...). W obecności reprezentacji strony związkowej odczytano projekt regulaminu wynagradzania w PGW Wody Polskie. Po odczytaniu projektu regulaminu wynagradzania ustalono, że Prezesowi W. P. osoby reprezentujące pracodawcę przedłożą oczekiwania strony związkowej podjęcia działań zmierzających do uchylecia zarządzenia nr (...) Prezesa PGW (...) z dnia 2 stycznia 2018 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania dla pracowników PGW Wody Polskie oraz zarządzenia nr (...) Prezesa PGW Wody Polskie z dnia 2 stycznia 2018 r. w sprawie wprowadzenia regulaminu pracy dla pracowników PGW Wody Polskie, jako warunku prowadzenia dalszych negocjacji w dobrej wierze. Strona związkowa oczekiwała rozważenia możliwości przyjęcia regulaminu negocjacji jako dokumentu systematyzującego prowadzenie dalszych negocjacji. Projekt regulaminu wynagradzania miał być przedłożony przez prezesa PGW Wody Polskie stronie związkowej do uzgodnienia w terminie do 27 lutego 2018 r. Wskazano, że nie będą zawierane nowe porozumienia regulujące stosunek pracy pracowników PGW Wody Polskie, a porozumienia do tego czasu zawarte w tym zakresie miały mieć status tymczasowy. Nowe warunki pracy i płacy pracowników PGW Wody Polskie miały być ustalone po wejściu w życie regulaminu wynagradzania.

Dowód: - protokół ustaleń z dn. 22.02.2018 r., k. 48.

W miesiącu lutym 2018r. Najwyższa Izba Kontroli Delegatura we W. przeprowadziła kontrolę dotyczącą wykonania budżetu państwa w 2017 r. w części 22 – gospodarka wodna przez Regionalny Zarząd Gospodarki Wodnej we W..

Kontrolerzy otrzymali upoważnienia do kontroli w dniu 9 lutego 2018 r.

Dokonane w wystąpieniu ustalenia, w szczególności nieprawidłowości i uwagi związane z poddanymi kontroli obszarami wydatków budżetu państwa i sprawozdawczości wskazywały na potrzebę rozważenia przez Prezesa PGW WP podjęcia działań wzmacniających w (...) kontrolę zarządczą w celu urzeczywistnienia wymogu zapewnienia realizacji celów i zadań kierowanej jednostki sektora finansów publicznych w sposób zgodny z prawem, efektywny, oszczędny i terminowy.

W związku z powyższym NIK wniósł o wyeliminowanie przypadków klasyfikowania wydatków (...) niezgodnie z zasadami określonymi w rozporządzeniu Ministra Finansów z dnia 6 sierpnia 2014 r. w sprawie szczegółowej klasyfikacji dochodów, wydatków, przychodów i rozchodów oraz środków pochodzących ze źródeł zagranicznych klasyfikacją budżetową, dokonanie korekty systemu kontroli zarządczej funkcjonującej w (...) oraz systemu obiegu dokumentów pod kątem eliminacji ryzyka wystąpienia nieprawidłowości stwierdzonych w ramach kontroli NIK, wyeliminowanie przypadków udzielania zamówień publicznych z naruszeniem przepisów uzup, zawarcie przez (...) umowy z zarządem (...) w sprawie realizacji jej obsługi organizacyjnej i prawnej oraz finansowo-księgowej, wyeliminowanie przypadków zaciągania zobowiązań nieznajdujących pokrycia w planie finansowym (...).

Dowód: - wystąpienie pokontrolne z dn. 26.03.2018 r., k. 239 – 252.

Pismem z dnia 1 sierpnia 2018 r. powódka wezwała pozwaną do niezwłocznej wypłaty należnej, trzymiesięcznej odprawy pieniężnej w związku z odwołaniem jej ze stanowiska dyrektora Regionalnego Zarządu Gospodarki Wodnej we W..

Dowód: - wezwanie do zapłaty z dn. 01.08.2018 r., k. 6.

W związku z brakiem wypłaty należnej odprawy powódka wezwała pozwaną w trybie przedsądowego wezwania do realizacji jej roszczenia. Wskazała ponownie, że domaga się wypłaty trzymiesięcznej odprawy pieniężnej w wysokości właściwej dla otrzymywanego wynagrodzenia przed odwołaniem jej w terminie 7 dni od dnia otrzymania wezwania pod rygorem skierowania sprawy na drogę sądową.

Dowód: - przedsądowe wezwanie do zapłaty z dn. 01.09.2018 r., k. 8.

W odpowiedzi na wezwanie powódki pozwana wskazała, że powódka powołała się w swoim piśmie na ustawę z dnia 24 sierpnia 2006 r. o państwowym zasobie kadrowym i wysokich stanowiskach państwowych, która utraciła moc w 2008 r. W ocenie pozwanej nie miała również zastosowania ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Biorąc powyższe pod uwagę pozwana nie znalazła podstaw prawnych do uczynienia zadość wezwaniu do zapłaty.

Dowód: - pismo z dn. 18.09.2018 r., k. 10.

Najwyższa Izba Kontroli zawiadomiła rzecznika dyscypliny finansów publicznych przy międzyresortowej komisji orzekającej przy MSWiA o tym, że w wyniku kontroli P/18/001 „Wykonanie budżetu państwa w 2017 r. w części 22 – gospodarka wodna przez Regionalny Zarząd Gospodarki Wodnej we W.” przeprowadzonej w PGW Wody Polskie ujawnione zostały okoliczności uzasadniające podejrzenie naruszeń dyscypliny finansów publicznych przez powódkę.

Postanowieniem nr 6/197/18/HS z dnia 30 września 2019 r. umorzono postępowanie wyjaśniające wszczęte na podstawie zawiadomienia Najwyższej Izby Kontroli Delegatura we W. o ujawnionych okolicznościach wskazujących na naruszenie dyscypliny finansów publicznych wobec powódki z uwagi na fakt, że zarzucany powódce czyn wobec zawarcia umowy przez inną osobę niż ona, nie został przez nią popełniony.

Dowód: - zawiadomienie z dn. 31.10.2018 r., k. 80 – 89,

- postanowienie z dn. 30.09.2019 r., k. 216 – 219.

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto powódki wynosiło 11.800,00 zł (9.687,30 zł netto).

Dowód: - zaświadczenie o dochodach z dn. 07.11.2018 r., k. 21.

W dniu odwołania powódki ze stanowiska strona pozwana zatrudniała o najmniej 20 pracowników.

Dowód: - okoliczności bezsporne.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje.

Powództwo jako zasadne podlegało uwzględnieniu w całości.

W niniejszej sprawie powódka T. S. domagała się zasądzenia od strony pozwanej (...) kwoty 39.825,00 zł tytułem trzymiesięcznej odprawy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 31 lipca 2018 r. do dnia zapłaty.

Istota sporu w niniejszej sprawie sprowadzała się do ustalenia, czy zasadne jest roszczenie powódki o wypłatę odprawy pieniężnej z tytułu odwołania ze stanowiska, równoznacznego z wypowiedzeniem umowy o pracę, z przyczyn niedotyczących pracownika. Dla rozwiązania sporu w tym zakresie konieczne było dokonanie analizy przyczyn odwołania powódki wskazanych przez stronę pozwaną. Podkreślić należy, że w niniejszej sprawie Sąd nie badał zasadności odwołania powódki ze stanowiska zastępcy dyrektora, a zatem ocenie nie podlegała okoliczność, czy odwołanie powódki było uzasadnione w świetle podanych przez pracodawcę przyczyn. Sąd analizował jedynie, czy ustalone przyczyny odwołania, na które powoływała się strona pozwana były rzeczywiste i czy przyczyny odwołania dotyczyły pracownika – powódki, czy leżały w istocie po stronie pracodawcy.

Podstawą roszczenia powódka był przepis art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2018 r. poz. 1969), zgodnie z którym przepisy art. 5 ust. 3 – 6 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników,

jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1. Zgodnie z przepisem art. 8 ust. 1 pkt 3 pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia przysługuje odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Dopuszczalność stosowania przepisów przedmiotowej ustawy do pracowników, świadczących pracę na podstawie powołania, była przedmiotem szczegółowej analizy sądów, w tym Sądu Najwyższego. W wyroku z dnia 23 lipca 2009 r. (sygn. akt II PK 30/09, LEX nr 533040) Sąd Najwyższy jednoznacznie dopuścił możliwość stosowania przepisów ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników do stosunków pracy z powołania. W uzasadnieniu cytowanego orzeczenia Sąd Najwyższy wyjaśnił, iż możliwość stosowania przepisów ustawy do stosunków pracy z powołania wynika z art. 69 Kodeksu pracy, który stanowi o stosowaniu do powołania przepisów dotyczących umowy o pracę na czas nieokreślony.

Z powyższego wynika, że pracownikowi powołanemu, a więc m.in. dyrektorowi, przysługuje prawo do odprawy pieniężnej, jeśli jego stosunek pracy zostanie zakończony z przyczyn niedotyczących pracownika.

Szczegółowa analiza przepisu art. 10 ust. 1 powołanej ustawy prowadzi do wniosku, że warunkiem niezbędnym dla przyznania pracownikowi prawa do odprawy pieniężnej jest zaistnienie stanu, w którym przyczyna niedotycząca pracownika jest wyłącznym powodem uzasadniającym rozwiązanie stosunku pracy.

Przez wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy należy rozumieć taki powód, bez zaistnienia którego pracodawca nie podjąłby indywidualnej decyzji o zwolnieniu pracownika. Oprócz tych przyczyn mogą występować inne jeszcze okoliczności wpływające na rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem, które jednak same w sobie – bez występowania przyczyn wymienionych w art. 1 ust. 1 cytowanej ustawy – nie doprowadziłyby do podjęcia decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 1990 r., sygn. akt I PR 319/90, OSNC z 1992 r. Nr 11, poz. 204).

Wskazać należy, że to na stronie pozwanej spoczywał, zgodnie z art. 6 k.c. ciężar dowodu w zakresie wykazania, iż odprawa nie była powódce należna, albowiem przyczyny zakończenia stosunku pracy leżały po jej stronie.

Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników nie definiuje pojęcia przyczyn niedotyczących pracowników, jednakże przyjąć należy, że będą to przyczyny dotyczące pośrednio bądź bezpośrednio pracodawcy. Kryterium przyczyn niedotyczących pracownika sprawia, że katalog możliwych przyczyn zwolnień jest bardzo szeroki. Nie sposób ich precyzyjnie wyliczyć. Mogą mieć one zróżnicowany charakter, począwszy od ekonomiczno-finansowych, przez organizacyjno-strukturalne, skończywszy na technologiczno-ekologicznych. Jak ujął to Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 marca 2009 r., sygn. akt I PK 185/08 (OSNP 2010 nr 21-22, poz. 259), mogą być one mniej lub bardziej istotne. Nie jest ważne, czy zwolnienia następują z winy pracodawcy, który niewłaściwie zarządzał przedsiębiorstwem, czy też są następstwem okoliczności od niego niezależnych. W tym drugim przypadku może wchodzić w rachubę cały splot zróżnicowanych czynników o charakterze obiektywnym. Z jednej strony mogą one mieć charakter losowy (np. klęska żywiołowa), z drugiej zaś charakter finansowy (np. wysokie koszty pozyskania kredytów, ryzyko kursowe), gospodarczy (np. recesja), bądź polityczny (np. sankcje ekonomiczne wobec kraju importera towarów). Przyczyną uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy w ramach komentowanej ustawy są zatem wszelkie inne czynniki – poza statusem pracownika – rzutujące na potrzebę świadczenia pracy na rzecz konkretnego pracodawcy. W praktyce ich enumeratywne wyliczenie jest niemożliwe (por. K.W. Baran, Komentarz do art. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Oficyna 2010, por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2016 r. w sprawie III PK 81/15, portal orzeczeń).

Przyczyny dotyczące pracownika są to zaś okoliczności związane ze sposobem wykonywania przez niego pracy oraz jego osobą (psychiczną i fizyczną możliwością świadczenia pracy). Przyczyny te mogą być także niezawinione przez

pracownika (por. E. Maniewska, Komentarz do art. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Oficyna 2007).

Sąd raz jeszcze podkreśla, że powyższa regulacja ma zastosowanie również do osób zatrudnionych na podstawie powołania (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 lipca 2009 r., II PK 30/09, LEX nr 533040; z dnia 30 września 2009 r., sygn. akt II PK 84/09, LEX nr 571961; z dnia 3 sierpnia 2012 r., sygn. akt I PK 61/12, OSNP 2013 nr 7-8, poz. 199). W konsekwencji, choć zgodnie z treścią art. 70 § 1 i 2 k.p., pracownik zatrudniony na podstawie powołania może być w każdym czasie - niezwłocznie lub w określonym terminie - odwołany ze stanowiska przez organ, który go powołał i odwołanie takie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę, a pracodawca w przypadku odwołania, które jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę, nie ma obowiązku wskazania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy (uchwała SN z 10.1.2007 r., sygn. akt III PZP 6/06, OSNP 2007, Nr 13-14, poz. 182; OSP 2008, Nr 1, poz. 1 z glosą A. Musiały; wyr. SN z 9.1.2007 r., II PK 135/06, OSNP 2008, Nr 3-4, poz. 37), to jednak nie może on uwolnić się od obowiązku wypłaty pracownikowi stosownej odprawy jedynie twierdząc, że do odwołania doszło z przyczyn leżących po stronie pracownika. Przyczynę tę należy zbadać w kontekście możliwości zastosowania omawianej ustawy. Następnym wystąpienia odwołanego pracownika o zapłatę odprawy pieniężnej jest przejście na pracodawcę ciężaru dowodu w zakresie wykazania przyczyny odwołania, która wyłącza prawo do takiego świadczenia po stronie pracownika. Dla wyjaśnienia, czy zachodzą przesłanki określone w art. 10 ust. 1 ustawy potrzebne jest ustalenie przyczyn odwołania pracownika, a ciężar dowodu, że nieujawnione przyczyny odwołania dotyczą pracownika, będzie obciążać pracodawcę wówczas, gdy pracodawca stwierdzi, że do odwołania doszło wyłącznie z przyczyn dotyczących pracownika. Pracownika natomiast obciąża obowiązek wykazania, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn jego niedotyczących, ale nie musi wykazywać, że były to przyczyny leżące po stronie pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 2011 r., sygn. akt I PK 185/10, LEX nr 1119478).

Powyższą analizę Sąd poczynił biorąc pod uwagę stanowisko strony pozwanej, która początkowo w ogóle kwestionowała prawo powódki do wypłaty odprawy. Ostatecznie jednak – już w toku postępowania - pozwana nie negowała oparcia w przepisach prawa do wypłaty powódce przedmiotowej odprawy.

Jak wynikało ze zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego, powódka została powołana na stanowisko dyrektora (...) we W. przez pełniącego obowiązki ówczesnego prezesa (...) - M. G. (1) w dniu 2 stycznia 2018 r. W dniu 16 lutego 2018 r. nowy prezes strony pozwanej – P. D. - dokonał odwołania powódki ze stanowiska dyrektora. W treści oświadczenia nie wskazano żadnej z przyczyn takiej decyzji. Dopiero w odpowiedzi na pozew i w toku niniejszego postępowania pozwana wskazała przyczyny, które jej zdaniem legły u podstaw odwołania powódki.

Kryterium negatywne przyjęte w ustawie o zwolnieniach z przyczyn niedotyczących pracowników jako podstawa jej stosowania sprawia, że wyłączenie zastosowania ustawy ze względu na przesłanki przedmiotowe będzie mieć miejsce jedynie wówczas, gdy przyczyny wypowiedzenia będą leżeć po stronie pracownika.

Pozwany swoją argumentację w odpowiedzi na pozew oparł na stwierdzeniu, że powódka została odwołana ze stanowiska z powodu utraty zaufania wynikającej z niestosowania się do poleceń przełożonych w zakresie realizowanej polityki kadrowej u pracodawcy, faktu zatrudnienia w jednostce członków najbliższej rodziny powódki, problemów w koordynacji i zarządzaniu jednostką oraz braku należytego i terminowego wywiązywania się z powierzonych obowiązków. Zaznaczyć należy, że sukcesywnie w toku postępowania pozwana wskazywała na kolejne przyczyny odwołania powódki w postaci utraty zaufania związanego z rozwiązaniem przez powódkę stosunku pracy, nawiązania go ponownie i pobrania odprawy emerytalnej, przyznania sobie przez powódkę premii, kwestię nieprawidłowości w zarządzaniu jednostką w zakresie gospodarowania majątkiem wykazanego w raporcie NIK.

W ocenie Sądu w toku bardzo szerokiego postępowania dowodowego wykazano, że powódka spełniła warunki konieczne do nabycia prawa do odprawy. Zdaniem Sądu pozwany nie sprostował obowiązkowi wykazania, iż podane przyczyny odwołania powódki były rzeczywiste. Wręcz przeciwnie, zebrany w sprawie materiał dowodowy

jednoznacznie wskazuje, iż przyczyn zakończenia współpracy z powódką absolutnie nie należy upatrywać po jej stronie.

Odnosząc się bezpośrednio do powoływanych przez pozwaną przyczyn odwołania powódki należy wskazać, że pierwsza z przyczyn w postaci utraty zaufania wynikającej z niestosowania się do poleceń przełożonych w zakresie realizowanej polityki kadrowej u pracodawcy należy wskazać na wstępie, że przyczyna ta mogłaby być brana pod uwagę, gdyby dotyczyła okresu wykonywania funkcji dyrektora przez powódkę. Pozwana powinna była przywołać przyczyny, kiedy powódka już została powołana na stanowisko dyrektora (...), a nie okresu poprzedniego, tj. gdy pełniła obowiązki dyrektora (...). W związku z powyższym, ocenie dokonywanej przez pozwaną winien podlegać tylko i wyłącznie okres od dnia 2 stycznia do dnia 16 lutego 2018 r. Nie ulega żadnej wątpliwości, że okres ten był niezwykle krótki i w ocenie Sądu absolutnie niewystarczający, aby dokonywać tak dalece idących osądów, na jakie zdobyła się pozwana. Zwrócić należy uwagę na to, że poprzedni Prezes PGW WP M. G. (2) nie miał do wykonywania obowiązków przez powódkę żadnych zastrzeżeń, a P. D. współpracował z powódką tylko przez okres 4 tygodni.

Co więcej, przeprowadzone postępowanie dowodowe nie wykazało w żaden sposób, aby wobec powódki zostały skierowane w powyższym okresie jakiegokolwiek skonkretyzowane i sformalizowane zarzuty, na co wskazywał sam prezes W. P., P. D., który to odwołał powódkę z funkcji dyrektora. Tym bardziej przyczyna ta jawi się w ocenie Sądu jako nieuzasadniona i sformułowana wyłącznie na potrzeby umotywowania odwołania powódki, przy braku obiektywnych ku temu powodów leżących po stronie powódki. Jednocześnie – co również należy podkreślić – nie można odmówić waloru wiarygodności zeznaniom P. D. dotyczącym odbywających się spotkań z dyrektorami, w tym powódką, na których poruszano kwestie powierzonych i wykonywanych zadań. Należy mieć jednakże szczególnie na uwadze fakt, że okres, w którym powódka sprawowała funkcję dyrektora (...) był czasem niezwykle trudnym i intensywnym. Był to okres, w którym dokonywała się reorganizacja pozwanej, przy jednoczesnej konieczności wykonywania jej zadań bieżących. Niewątpliwie zatem zadań było bardzo wiele, z niektórymi mierzono się po raz pierwszy, należało na bieżąco reagować i rozwiązywać nowe problemy, co sprawiało, że ten czas funkcjonowania pozwanej należało ocenić jako niezwykle burzliwy i wyjątkowy.

Przechodząc bezpośrednio do zarzutu niestosowania się powódki do poleceń przełożonych w zakresie realizowanej polityki kadrowej wskazać należy, że istotnie w związku z przejęciem przez Wody Polskie licznej grupy pracowników m.in. ze starostw pojawiła się potrzeba dostosowania umów o pracę i warunków ich zatrudnienia do ich nowej pracowniczej sytuacji. Jak zeznał sam prezes W. P. dokonanie wspomnianych czynności miało zostać zrealizowane w pierwszym kwartale 2018 r. i wyznaczono termin do końca marca 2018 r.

Biorąc powyższe pod uwagę – abstrahując od tego, czy powódka rozpoczęła działania w tym kierunku czy nie – pozwana nie mogła czynić powódcie zarzutu niestosowania się do poleceń przełożonych w zakresie realizowanej polityki kadrowej, skoro termin na dokonanie związanych z tym czynności w ogóle jeszcze nie upłynął. Nie ulega wątpliwości, że cały proces dostosowywania warunków pracy i płacy nie mógł się zakończyć z dnia na dzień, jak widocznie, mimo założeń, oczekiwała pozwana. Co więcej, przesłuchiwani w niniejszej sprawie świadkowie wskazywali wyraźnie na liczne trudności i problemy powstałe przy realizacji polityki kadrowej dla tak wielu nowych pracowników. Nie można nie zauważyć, co jednak ewidentnie umknęło uwagi pozwanej, że nie było regulaminów wynagradzania, aktów prawa wewnętrznego, do tego organizacja związkowa zgłosiła sprzeciw, co sprawiało, że cały proces był trudny, skomplikowany i czasochłonny. Ponadto zauważyć należy, że zmiana warunków pracy i płacy wymaga złożenia wypowiedzenia zmieniającego, co wymaga analizy sytuacji pracowników oraz przygotowania odpowiednich dokumentów. Niezależnie od powyższego twierdzenie strony pozwanej, jakoby powódka nie realizowała poleceń przełożonych w tym zakresie, czy wręcz odmawiała ich wykonania nie zostało poparte żadnymi obiektywnymi dowodami. .

Jeśli chodzi o zarzuty skupiające się wokół przekazania pracowników z (...) W. do (...) w S., należało wskazać, że faktycznie powódka otrzymała takie zadanie, jednakże z ustalonego w niniejszej sprawie stanu faktycznego w żaden sposób nie wynikało, kiedy powódka otrzymała to polecenie, w jaki sposób ma zostać dokonane przekazanie, jaki wyznaczono na to termin. Ponownie trzeba podkreślić tutaj, że z uwagi na szczególną sytuację, w jakiej znajdowały

się wszystkie jednostki, nagromadzenie zadań, totalnie nową sytuację, również ten proces był skomplikowany, a jednocześnie musiał być przeprowadzany w zgodzie z prawem. Przeniesienie pracowników wymagało wypowiedzenia im warunków pracy i płacy. Zauważyć należy, że wielu z tych pracowników miało długoletni staż pracy, w związku z czym obowiązywały ich odpowiednie terminy wypowiedzenia. W ocenie Sądu nie można było oczekiwać od powódki, że przeprowadzi ona ten proces ekspresowo, gdyż groziłoby to licznymi uchybieniami i naruszeniami prawa. Poza tym, nie wiadomo było, czy pozwanej chodziło o przesunięcie całych etatów czy tylko delegowanie pracowników i pracę zdalną. Zaznaczyć wreszcie należy, że ostatecznie proces przeniesienia pracowników z W. do S. nie został zrealizowany, nawet po odwołaniu powódki. Z zeznań świadków wynikało, że proces ten w ogóle się nie powiódł. Co więcej, sam prezes W. P. w osobie P. D. nie był w stanie wskazać, czy i kiedy udało się dokonać przeniesienia. Kolejny raz należy podkreślić, że z uwagi na tak krótki, bo tylko 6 – tygodniowy okres sprawowania przez powódkę funkcji dyrektora (...) we W. nie można było czynić jej zarzutów braku realizacji przeniesienia pracowników.

Jako kolejną przyczynę odwołania powódki ze stanowiska dyrektora (...) zaledwie po 1,5 miesiąca sprawowania tej funkcji pozwana wskazała fakt zatrudniania w jednostce członków najbliższej rodziny powódki. Podkreślić w tym miejscu należy, że słuchany na rozprawie w dniu 25 marca 2022 r. prezes W. P. stwierdził, iż okoliczność ta nie stanowiła podstawy odwołania powódki ze stanowiska. Z uwagi na to, że była ona jednak konsekwentnie podnoszona przez stronę pozwaną w toku całego postępowania i Sąd przeprowadził w tym zakresie szerokie postępowanie dowodowe, została poddana ocenie Sądu.

Ze zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego wynikało, że w jednostce powódki zatrudniona była jej córka, syn i dzieci. Z niezwykle zgodnych i w pełni wiarygodnych zeznań świadków wynikało, że nie zostali oni zatrudnieni przez powódkę, byli wieloletnimi pracownikami, powódka nie była ich przełożoną, nie decydowała o ich premiach. Podkreślić należy, że dzieci powódki zostały zatrudnione zanim powódka zajmowała jakiegokolwiek funkcje kierownicze. Członkowie rodziny powódki nie zajmowali kierowniczych stanowisk, pracowali na średnich stanowiskach, otrzymywali średnie wynagrodzenie w swoich grupach szeregowania. Wynikało z tego, że ich warunki zatrudnienia nie były korzystniejsze niż innych pracowników. Ponadto, z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynikało, że nigdy żadne oficjalne skargi dotyczące nierównego traktowania przez powódkę nie były ani kierowane, ani w ogóle rozpatrywane. Wspomnieć należy również, że w 2017 r. zostało przeprowadzone postępowanie w sprawie wyjaśnienia problemu naruszenia zakazu podległości służbowej i ostatecznie nie stwierdzono uchybień wskazujących na faworyzowanie dzieci powódki. Zaznaczyć również należy, że M. G. (1) powołujący powódkę na stanowisko dyrektora (...) miał wiedzę o zatrudnieniu w jednostce krewnych powódki, powiedziała mu o tym sama powódka. Jak sam zeznał, wielopokoleniowe zatrudnienie w gospodarce wodnej miało swoją wieloletnią tradycję i nie miało nic wspólnego z nepotyzmem.

Odnośnie trzeciej wskazanej przez pozwaną w odpowiedzi na pozew przyczyny odwołania powódki, tj. problemów w koordynacji i zarządzaniu jednostką oraz braku należytego i terminowego wywiązywania się z powierzonych obowiązków wskazać należy, że w całym toku postępowania zarzut ten nie został w żaden sposób przez pozwaną sprecyzowany, strona pozwana nie przedstawiła również na tą okoliczność żadnych dowodów. Dlatego też Sąd nie oceniał tej przyczyny jako stanowiącej podstawę do odmowy przyznania powódce odprawy pieniężnej.

Obok powyższych przyczyn odwołania powódki ze stanowiska, wskazanych w odpowiedzi na pozew, pozwana w toku postępowania formułowała kolejne, tj. utratę zaufania związanego z rozwiązaniem przez powódkę stosunku pracy, nawiązania go ponownie i pobrania odprawy emerytalnej, przyznania sobie przez powódkę premii, kwestię nieprawidłowości w zarządzaniu jednostką w zakresie gospodarowania majątkiem wykazanego w raporcie NIK.

Ustosunkowując się do wyników kontroli NIK należy wskazać, że dotyczyła ona Wykonania budżetu państwa w 2017 r. w części 22 – gospodarka wodna przez Regionalny Zarząd Gospodarki Wodnej we W.. Kontrolerzy otrzymali upoważnienia do kontroli w dniu 9 lutego 2018 r. Wystąpienie pokontrolne zostało podpisane w dniu 26 marca 2018 r.

Z ustalonego w niniejszej sprawie stanu faktycznego wynikało, że prezesowi W. P., co zresztą nie był w stanie wykazać, w momencie podejmowania decyzji o odwołaniu powódki ze stanowiska dyrektora (...) nie były znane wyniki kontroli

NIK. Zdaniem Sądu nie było możliwości, aby do dnia odwołania powódki ze stanowiska, tj. 16 lutego 2018r. chociażby częściowe wyniki mogły dotrzeć do prezesa w taki, sposób, aby mógł się on z nimi zapoznać. Należy mieć bowiem na uwadze daty – podpisania upoważnień dla kontrolerów (9 lutego 2018r., przypadający na piątek) oraz podpisania samego raportu (26 marca 2018r). Ponadto, kontrola dotyczyła okresu, kiedy powódka pełniła obowiązki dyrektora (...), a zatem w czasie pracy na poprzednim stanowisku. Biorąc powyższe okoliczności pod uwagę nie można było w ocenie Sądu uznać, że wyniki raportu NIK mogły stanowić uzasadnionej podstawy utraty zaufania do powódki.

Odnośnie rozwiązania przez powódkę umowy o pracę, ponownego zatrudnienia i pobrania odprawy emerytalnej należy wskazać wyraźnie, że było to działanie zgodne z przepisami prawa i praktykowane. Powódka nie była jedyną osobą, która w taki sposób zadziałała. Fakt, że powódka zajmowała wysokie stanowiska w strukturach (...) w ogóle nie miało tutaj znaczenia. Zaznaczyć należy, że prawo do odprawy emerytalnej przysługuje tylko raz i powódka – z uwagi na to, że wcześniej nie skorzystała z tego uprawnienia – miała prawo o nią wystąpić i otrzymać. Podkreślić należy, że powódka zdecydowała się na ponowne zatrudnienie z uwagi na dokończenie trwających zadań, zakończenie wykonywania budżetu jednostki i skuteczne przeprowadzenie jednostki do dnia przekształcenia w nową organizację. Nawet jeśli by ewentualnie rozpatrywać utratę zaufania przez poprzednich przełożonych powódki, to stwierdzić należało, że M. G. (1) powołujący powódkę na stanowisko dyrektora wiedział o pobraniu przez powódkę odprawy i ponownym jej zatrudnieniu w (...). Pomimo tej wiedzy zdecydował się powołać powódkę na tak ważne i odpowiedzialne stanowisko. Uznać zatem należało, że w ogóle nie było tutaj podstaw do jakiegokolwiek utraty zaufania do powódki.

Ponadto, jak wynika z dokumentacji zgromadzonej w niniejszej sprawie, w tym w szczególności z §3 pkt 5 Statutu (...) we W. z dnia 26 lipca 2013 r., czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do dyrektora regionalnego zarządu wykonuje osoba wyznaczona do tych spraw przez dyrektora regionalnego zarządu. W dniu 1 grudnia 2017 r. powódka udzieliła J. G. pełnomocnictwa do dokonywania w imieniu pracodawcy czynności zwierzchnika służbowego w stosunku do pracowników (...) we W., w tym do wydawania poleceń służbowych, kierowania na wyjazdy służbowe, stosowania kar porządkowych, nawiązywania, zmiany i rozwiązywania stosunków pracy oraz ustalenia wysokości wynagrodzenia. Pełnomocnictwo zostało udzielone na czas nieokreślony z możliwością odwołania w każdym czasie. W związku z tym powódce zgodnie z przepisami wypłacono odprawę emerytalną w związku z jej przejściem na emeryturę. Przepisy prawa nie wymagały konsultacji powyższej decyzji z przełożonymi.

Podobnie sprawa ma się z ostatnią wskazywaną przez pozwaną przyczyną, tj. przyznania sobie przez powódkę premii. Jak wynikało ze zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego, premie w (...) były przyznawane zgodnie ze statutem i środki na nie pochodziły z trzech źródeł tj. z działań inwestycyjnych, nagradzania w ramach projektu z Banku (...) (oszczędzone środki można było przeznaczyć na nagrody) oraz oszczędności z funduszy wynagrodzeń.

Dalej, wysokość przyznanej powódce premii z tytułu podziału oszczędności uzgadniano z księgowością, ona dawała wstępną propozycję, a pismo było podpisane przez J. G., upoważnioną do wykonywania tych czynności. Wysokość premii nie wymagała akceptacji jednostki nadrzędnej.

W ocenie Sądu powyższy proces przyznawania premii był w pełni przejrzysty i transparenty. Jasno wynikało, kto, komu, jak przyznaje premię. Pozwana w żaden sposób nie wykazała w toku postępowania, że nie wiedziała, jak przebiega proces przyznawania premii dyrektorowi (...). W związku z tym uznać należało, że nie miała do niego żadnych zastrzeżeń. Niewątpliwie w ocenie Sądu premie były wypłacone powódce zgodnie z przepisami.

Reasumując, w ocenie Sądu nie zaistniały żadne przyczyny leżące po stronie powódki, które mogłyby spowodować jej odwołanie ze stanowiska dyrektora, na które to przyczyny powoływała się strona pozwana. Sąd uznał je za zupełnie nierzeczywiste, nieprawdziwe, a dodatkowo dotyczące w przeważającej mierze okresu sprzed powołania na stanowisko. Ich konstrukcja prowadziła wręcz do wniosku, że były wyszukiwane przez stronę pozwaną dopiero po otrzymaniu odpisu pozwu. Przypisywanie powódce, jako doświadczonemu, decyzyjnemu, samodzielnemu i zaangażowanemu pracownikowi, który poświęcił gospodarstwu wodnemu tak wiele lat, działań opisanych w odpowiedzi na pozew, które nie znalazły pokrycia w zgromadzonym materiale dowodowym, uznać należało za

postępowanie strony pozwanej sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, naruszające przepis art. 8 k.p., który stanowi, iż 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.

Bezspornie zatem doszło do ziszczenia się pozytywnej przesłanki przysługiwania powódce prawa do odprawy pieniężnej, o której mowa w powołanych przez Sąd powyżej przepisach ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Powódka została bowiem niewątpliwie odwołana z funkcji dyrektora (...) we W. z przyczyn jej niedotyczących, a leżących wyłącznie po stronie pracodawcy.

Powódka domagał się od strony pozwanej zasądzenia odprawy w wysokości 39 825 zł. Strona pozwana nie kwestionowała żądania powódki co do wysokości.

Zgodnie z treścią art. 8 ust. 1-4 powołanej ustawy pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w powołanych okolicznościach, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości: jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata; dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat; trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Wobec faktu, że powódka zatrudniona była u pozwanego ponad 8 lat, Sąd na podstawie powołanych w uzasadnieniu przepisów, w tym art. 8 ust. 1 pkt 3 w zw. art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 39.825,00 zł brutto.

Ustalając stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd działał w oparciu o zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy wskazany w treści uzasadnienia, tj. o dowody z dokumentów, których wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości stron ani Sądu. Sąd nie uwzględnił dokumentacji dotyczącej interpelacji oraz pytań poselskich uznając je za zbędne w świetle pozostałego materiału dowodowego. Sąd oparł się również w niniejszej sprawie na dowodzie z zeznań świadków. Przedmiotowe zeznania świadków Sąd ocenił jako wiarygodne, albowiem były one spójne, logiczne oraz szczegółowe. W bardzo ograniczonym zakresie Sąd uwzględnił zeznania świadka M. S. z uwagi na brak jego wiedzy w badanym zakresie oraz biorąc pod uwagę fakt, że nie współpracował on bezpośrednio z powódką. Wyjaśnienia powódki Sąd uwzględnił w pełni, uznając je w całości za wiarygodne i korespondujące z pozostałym zgromadzonym materiałem dowodowym. Zeznania w charakterze pozwanej P. D. Sąd wziął pod uwagę w bardzo ograniczonym zakresie z uwagi na fakt, że nie przystawały one do pozostałego materiału dowodowego i pozostawały często z nim w sprzeczności. W ocenie Sądu P. D. w ogóle nie udowodnił, aby jakkolwiek brana przez niego przyczyna odwołania powódki ze stanowiska dyrektora okazała się prawdziwa.

Mając powyższe na uwadze, Sąd w **punkcie I** sentencji wyroku zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 39.825,00 zł brutto wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 31 lipca 2018 r. do dnia zapłaty. O odsetkach orzeczono na podstawie art. 481 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). W związku z tym, w **punkcie II** sentencji wyroku Sąd zasądził na rzecz powódki od pozwanej kwotę 2.700,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 ust. 1 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie.

W **punkcie III** sentencji wyroku Sąd zaliczył koszty postępowania na rachunek Skarbu Państwa, gdyż zarówno powódka, jak i strona pozwana zwolnieni byli od obowiązku ich poniesienia - z mocy art. 94 i art. 96 ust. 1 pkt. 4 ustawy z dnia 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. t.j. z 2020 r., poz. 755 z późn. zm.).

W punkcie IV sentencji wyroku Sąd nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 13.800,00 zł, na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy Sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

W związku z powyższym Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.