

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 kwietnia 2022 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Chlipała-Kozioł

Protokolant: Grzegorz Łado

po rozpoznaniu w dniu 7 kwietnia 2022 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa: **P. B.**

przeciwko: (...) **w W.**

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem

I. zasądza na rzecz powoda P. B. od strony pozwanej (...) w W. kwotę 33.645,93 zł (trzydzieści trzy tysiące sześćset czterdzieści pięć złotych i 93/100) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem;

II. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu kwotę 1683 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy ustawy;

III. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 11.215,31 zł.

UZASADNIENIE

Powód P. B. w dniu 4 czerwca 2018r. (data stempla pocztowego – k. 10) wniósł pozew przeciwko stronie pozwanej (...) z siedzibą w W., w którym domagał się zasądzenia na swoją rzecz od strony pozwanej odszkodowania w wysokości 33.645,93 zł z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, jak również kosztów postępowania (k. 4-9).

W uzasadnieniu roszczeń pozwu powód wskazał, iż u strony pozwanej był zatrudniony od 2002r., ostatnio na stanowisku radcy prawnego. W dniu 15 maja 2019r. została mu wypowiedziana umowa o pracę z powodu utraty zaufania wynikającej z nienależycie wykonywanych przez powoda obowiązków pracowniczych. Wyjaśnił, że przez kilkanaście lat nikt nie miał uwag do jego pracy. Podkreślił, że złożone mu oświadczenie o wypowiedzeniu jest nieuzasadnione, gdyż podane w nim przyczyny są nie tylko niekonkretne, ale również nieprawdziwe i zostały stworzone wyłącznie na potrzeby rozwiązania z powodem stosunku pracy. Odnosząc się do każdego z podniesionych przez pracodawcę zarzutów powód podnosił, że z uwagi na ogólne sformułowanie trudno jest mu się szczegółowo do niego odnieść czy też podjąć merytoryczną polemikę. Zdaniem powoda prawdziwą przyczyną wypowiedzenia mu umowy była chęć p.o. dyrektora M. S. (1) powierzenia stanowisk radców prawnych innym osobom. Wedle relacji powoda już w pierwszych dniach po objęciu obowiązków M. S. (1) podniósł, że nie ma zaufania do radców prawnych, mimo iż jeszcze ich osobiście nie poznał.

Strona pozwana – (...) z siedzibą w W. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według obowiązujących przepisów (k. 29-36).

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie strona pozwana wskazała, że konieczność rozwiązania z powodem umowy o pracę wynika z faktu, iż powód w szczególności w sposób nienależyty wykonywał powierzone obowiązki, odmawiał udzielenia pomocy prawnej, jak też podejmował działania, które mogły być kwalifikowane jako naruszenia zasad współzycia społecznego w miejscu pracy np. okazywał brak szacunku do przełożonego, pomijał drogę służbową w relacjach z przełożonym, udzielał błędnych porad prawnych, jak też nieefektywnie wykorzystywał czas pracy. Dalej pozwana zauważyła, że charakter pracy powoda jako radcy prawnego w zasadniczej mierze opiera się na zaufaniu, a wymagania stawiane osobie pełniącej tę funkcję są wyższe niż wobec innych pracowników. Pracodawca powołał się na szereg notatek służbowych sporządzonych przez Kierownika Wydziału Organizacji F. P., M. W. (1) czy B. P.. Strona pozwana podniosła również, że w dniu 20 listopada 2018r. Okręgowa Izba Radców Prawnych we W. sporządziła opinię z wizytacji przeprowadzonej u strony pozwanej, w której wizytatorzy wskazali, że nie dysponują środkami dowodowymi, więc nie są władni stwierdzić konkretnych przewinień pracowniczych, jednak okazane im notatki służbowe zdają się potwierdzać zarzuty stawiane powodowi. Wreszcie strona pozwana nadmieniła, że jej obecna struktura organizacyjna funkcjonuje dopiero od dnia 1 stycznia 2018r. i zmaga się z potrzebą rozwiązywania ogromnej ilości problemów merytorycznych i prawnych, wobec czego szczególnie istotna jest harmonijna współpraca z osobami świadczącymi pomoc prawną. Brak takiej współpracy, w szczególności odmowa świadczenia pomocy prawnej w okolicznościach podniesionych w notatkach służbowych, jak też stosunek do pracodawcy w pełni uzasadniają wypowiedzenie powodowi umowy o pracę.

W oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

P. B. był od dnia 18 marca 2002 r. zatrudniony w (...) we W., zaś od dnia 16 lipca 2014 r. równoległe w (...) we W.. Od 1 stycznia 2018 r. jako pracownik obu tych podmiotów P. B. został na podstawie art. 23 (1) k.p. przejęty przez pracodawcę (...) z siedzibą w W.. Początkowo P. B. był zatrudniony na okres próbny do dnia 17 czerwca 2002r., a następnie od dnia 18 czerwca 2002 r. pracował na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku inspektora ds. prawnych i kontroli gospodarki wodnej, w pełnym wymiarze czasu pracy. Następnie powód pełnił funkcję specjalisty ds. prawnych i kontroli gospodarki wodnej oraz specjalisty ds. organizacyjno-prawnych.

W związku z uzyskaniem przez powoda uprawnień do wykonywania zawodu radcy prawnego mocą porozumienia zmieniającego z dnia 17 lutego 2010r. strona pozwana powierzyła powodowi od dnia 1 marca 2010r. stanowisko radcy prawnego.

Powód świadczył pomoc prawną dla (...) we W. wyznaczonych Zarządów Zlewni.

Do obowiązków powoda należało:

- świadczenie pomocy prawnej w rozumieniu ustawy o radcach prawnych, w szczególności udzielanie porad i konsultacji prawnych, sporządzenie opinii prawnych, opracowywanie projektów aktów prawnych, występowanie przed sądami i urzędami;
- poświadczanie odpisów dokumentów za zgodność z okazanym oryginałem w zakresie określonym odrębnymi przepisami;
- zastępstwo prawne i procesowe.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 11.215,31 zł brutto.

Dowód: umowa o pracę na okres próbny z dn. 15.03.2002r.,

umowa o pracę na czas nieokreślony z dn. 14.06.2002r.,
porozumienie zmieniające z dn. 23.12.2003r.,
porozumienie zmieniające z dn. 07.11.2005r.,
porozumienie zmieniające z dn. 17.02.2010r.,
zawiadomienie o przejściu zakładu pracy z dn. 11.05.2009r.,
aneks do umowy o pracę z dn. 01.10.2013r.,
umowa o pracę na czas określony z dn. 13.07.2012r.,
umowa o pracę na czas nieokreślony z dn. 25.06.2014r.,
zakres obowiązków powoda z dn. 14.04.2016r.,
arkusz okresowej oceny z dn. 18.07.2016r.,
arkusz okresowej oceny z dn. 13.07.2012r.,
zawiadomienie o przejściu zakładu z dn. 22.12.2017r.,
– w aktach osobowych powoda;
zaświadczenie o zarobkach powoda (k. 28);
wyjaśnienia powoda (k. 372-373).

Strona pozwana cyklicznie przeprowadzała oceny okresowe swoich pracowników, w tym powoda. Z treści formularzy ocen pracy powoda za lata 2010-2016 wynikało, że powód spełnia kryteria oceny znacznie powyżej oczekiwań.

Pracodawca nigdy nie wskazywała powodowi, jakoby miał zastrzeżenia do jego pracy.

Współpracownicy chwalili sobie współpracę z powodem, w ich ocenie wykazywał się ponadprzeciętną wiedzą, nigdy nie odmawiał pomocy i był kulturalny.

Dowód: ocena okresowa powoda za lata 2010-2012 z dn. 08.10.2012r.,

ocena okresowa powoda za lata 2010-2012 z dn. 10.10.2012r.,

bieżąca ocena pracy powoda za rok 2015r. z dn. 30.12.2015r.,

ocena okresowa powoda za lata 2014-2016 z dn. 05.10.2016r.

– w aktach osobowych powoda;

zeznania świadka B. G. (1) (k. 201-202);

zeznania świadka B. G. (2) (k. 204-205);

zeznania świadka M. B. (k. 208-214);

zeznania świadka P. K. (k. 228-230);

zeznania świadka M. W. (1) (k. 238-246);

zeznania świadka J. D. (k. 249-253);

zeznania świadka T. S. (k. 257-259);

zeznania świadka B. P. (k. 290-294);

W lutym 2018r. odwołano dotychczasowego Dyrektora (...)we W. (dalej także jako (...)) i jego obowiązki powierzono M. S. (1) przez pierwsze 3 miesiące na zasadzie pełniącego obowiązki a zatrudnionego na stanowisku eksperta, później na stanowisku Dyrektora.

Dowód: okoliczność bezsporna, nadto:

zeznania świadka M. S. (1) (k. 277-280);

wyjaśnienia powoda (k. 372-373).

M. S. (1) nie posiadał doświadczenia w pracy na stanowisku kierowniczym, nie miał wiedzy z zakresu przepisów prawa wodnego ani innych aktów prawnych istotnych dla działania strony pozwanej. Czynione Dyrektorowi przez współpracowników uwagi merytoryczne ten odbierał jako atak personalny, podważanie jego kompetencji.

Dowód: zeznania świadka M. W. (1) (k. 238-246);

zeznania świadka J. D. (k. 249-253);

zeznania świadka M. S. (1) (k. 277-280);

wyjaśnienia powoda (k. 372-373).

Powód oraz A. M. (1) rekomendowali M. S. (1), aby wstrzymał się z podpisywaniem decyzji administracyjnych w sprawie taryf w okresie sprawowania funkcji na zasadzie p.o., ponieważ w wystąpieniu pokontrolnym z 2015r. Najwyższa Izba Kontroli stwierdziła, że nie można powoływać na stanowiska dyrektora w ramach instytucji „pełniący obowiązki”. W ich ocenie groziło to ewentualnymi pozwami o uchylenie decyzji i zwrot poczynionych opłat.

Dowód: wyjaśnienia powoda (k. 372-373, 395).

W dniu 26 marca 2018r. odbyło się cykliczne spotkanie wewnętrzne służące wypracowaniu wspólnych rozwiązań organizacyjnych związanych z koniecznością wdrożenia reformy w prawie wodnym, w którym brali udział również radcy prawni A. M. (1) i powód. Podczas spotkania M. S. (1) przedstawił propozycję centralizacji działu prawnego w (...), który będzie obsługiwał (...) oraz Zarządy Zlewni. Jego zdaniem konsolidacja zespołu prawnego pozwoliłaby na utworzenie jednostki składającej się z kilku prawników, których etaty zostaną podzielone na poszczególne jednostki, albo możliwe byłoby zatrudnienie kancelarii zewnętrznej.

Powód wskazał wówczas, że zmiany, które planuje Dyrektor są sprzeczne ze statutem i regulaminem organizacyjnym strony pozwanej, które zostały wprowadzone rozporządzeniem Rady Ministrów i zarządzeniem Prezesa strony pozwanej, więc mają charakter nadrzędny i nie można ich zmieniać w ramach (...). Z regulaminu organizacyjnego strony pozwanej wynikało bowiem, że w (...) i Zarządach Zlewni funkcjonują odrębne komórki organizacyjne zajmujące się obsługą prawną. Co więcej, nowe jednostki może powoływać tylko Prezes strony pozwanej, nie zaś Dyrektor (...). Powyższą uwagę powód poczynił w sposób kulturalny i spokojny.

Z tego zdarzenia sporządzono notatkę służbową, w której wskazano, że forma i sposób wypowiedzi powoda wskazywała na jego osobisty stosunek do przedstawionego przez dyrektora pomysłu, aniżeli formalne stanowisko rady prawnego, jak również, że powód nie poparł krytyki żadnymi przepisami. Dyrektor dokonywał w niej poprawek i wydał polecenie M. W. (1), aby ją podpisała.

Ostatecznie Dyrektor powołał do życia komórkę organizacyjną niezgodną z regulaminem organizacyjnym, którą następnie strona pozwana poleciła mu zlikwidować.

Dowód: notatka służbowa z dn. 23.04.2018r. (k. 42);

zeznania świadka M. B. (k. 208-214);

zeznania świadka M. W. (1) (k. 238-246);

zeznania świadka M. S. (1) (k. 277-280, 353v.-354)

wyjaśnienia powoda (k. 372-373, 395).

W dniu 8 czerwca 2018r. (piątek) o godz. 15:17 I. S. przesłała do dyrektora (...) wiadomość e-mail z prośbą o przesłanie informacji w zakresie brakujących przepisów wykonawczych wydawanych na podstawie ustawy Prawo Wodne do poniedziałku do godziny 10:00. Zastępca Dyrektora B. P. przekierował sprawę do radcy prawnego J. S. z prośbą o pilną rozmowę. Z wiadomości nie wynikał obowiązek konsultacji treści odpowiedzi z Dyrektorem.

W poniedziałek powód odczytał wiadomości i udał się do Zastępcy Dyrektora wiedząc, że tego dnia J. S. nie ma w pracy. Panowie rozmawiali o tym, że priorytetem powinno być wydanie trzech rozporządzeń, dla których delegacja znajduje się w art. 193 ust. 7, art. 390 ust. 4 oraz art. 425 ust. 4 ustawy. Powód sporządził zestawienie i wcielił zestawienie obejmujące zadania realizowane w pionie Usług Wodnych sporządzone przez B. S., następnie o godz. 09:53 wysłał wiadomość mailową do I. S. oraz do wiadomości Dyrektora (...) i jego zastępców.

Dotychczas wysyłanie maili przez pracowników (...) bezpośrednio do Krajowego Zarządu Gospodarki Wodnej było ustaloną praktyką i codziennym elementem pracy.

M. S. (2) wezwał powoda za pośrednictwem M. W. (1) do złożenia wyjaśnień, dlaczego nie skonsultował z nim treści wysłanego maila.

W dniu 12 czerwca 2018r. powód złożył wyjaśnienia i wskazał, że podjął się przygotowania odpowiedzi działając w interesie pracodawcy, gdyż nie wskazano pracownika odpowiedzialnego za wykonanie zadania, a obowiązek wydania aktu wykonawczego oraz zakres przedmiotowy i podmiotowy wynika wprost z ustawy, więc nie ma konieczności merytorycznego konsultowania się w tym zakresie. Celem złożenia dodatkowych wyjaśnień powód został zaproszony do gabinetu Dyrektora w trakcie narady dyrekcyjnej i wyjaśnił, dlaczego wysłał wiadomość e-mail.

Ze zdarzenia B. P. sporządził notatkę służbową, w której wskazano, że powód zachowywał się w sposób konfrontacyjny i ironicznie oraz lekceważąco komentował sytuację. Dyrektor wydał M. W. (1) polecenie, aby podpisała się pod treścią notatki.

Dowód: notatka służbowa z dn. 11.06.2018r. (k. 43);

notatka służbowa powoda z dn. 12.06.2018r. (k. 69);

korrespondencja e-mail z dn. 8-11.06.2018r. (k. 70-74);

zeznania świadka M. W. (1) (k. 238-246, 354v.);

zeznania świadka M. S. (1) (k. 277-280);

zeznania świadka R. B. (k. 222-226, 355);

zeznania świadka B. P. (k. 290-294, 355);

wyjaśnienia powoda (k. 372-373).

zeznania świadka F. P. (k. 216-219).

W (...) nie było praktyki parafowania przez radców prawnych pełnomocnictw.

W dniu 14 czerwca 2018r. Kierownik Wydziału Organizacji RZGW F. P. poprosił powoda o parafowanie pełnomocnictw bez wglądu w pełnomocnictwa źródłowe. Powód odmówił wskazując, że nie może tego uczynić nie zapoznając się wcześniej z pełnomocnictwami źródłowymi, ponieważ parafując je potwierdziłby jednocześnie możliwość jego udzielenia w określonym zakresie. Dyrektor wskazał, że to on ustala reguły parafowania, jednak po zasięgnięciu opinii pozostałych radców prawnych Dyrektor wycofał się ze swojego stanowiska. Po zapoznaniu się z dokumentami powód parafował pełnomocnictwa.

Z tego zdarzenia F. P. w dniu 5 lipca 2018r. sporządził notatkę służbową, w której wskazał, że powód konsekwentnie odmawiał parafowania pełnomocnictw wskazując, że nie ma takiego regulaminowego obowiązku, a przygotowanie pełnomocnictw do wyłącznie zadanie Wydziału Organizacji.

Dowód: notatka służbowa z dn. 05.07.2018r. (k. 39);

zeznania świadka P. K. (k. 228-230);

wyjaśnienia powoda (k. 372-373).

W dniu 19 kwietnia 2018r. E. W. wystąpiła z prośbą o analizę prawną w zakresie zasadności i zgodności z ustawą Prawo Zamówień Publicznych użytej podstawy prawnej w dokumentach unieważniających dwa postępowania przetargowe przez Likwidatora (...) we W.. Następnego dnia powód przygotował informację dotyczącą rzeczonego zagadnienia i wskazał, że strona pozwana nie posiada prawnych sposobów podważenia decyzji zamawiającego.

Po zapoznaniu się z informacją Zastępcy Dyrektora B. P. zwrócił się do powoda o uzupełnienie analizy poprzez wskazanie, że (...) posiada środki finansowe na realizację inwestycji oraz że podpisanie porozumienia przed rozstrzygnięciem przetargu czy podpisaniem umowy nie narażałoby marszałka na zarzut naruszenia dyscypliny finansów publicznych. Nadto nadmienił, że „ma wrażenie, jakby ta opinia była przygotowana dla obrony Marszałka i uzasadniała jego jedyny słuszny wybór – unieważnienie postępowania (ale wierzę, że to tylko moje osobiste i nieuzasadnione wrażenie)”.

W odpowiedzi z dnia 23 kwietnia 2018r. powód wyjaśnił, że opinię sporządził na podstawie analizy stanu faktycznego, obowiązujących przepisów oraz konkretnego zapytania, jakie otrzymał i wedle jego oceny odpowiedź jest wyczerpująca, ewentualnie w razie dalszych pytań możliwe jest sporządzenie opinii uzupełniającej. Dodatkowo wskazał, że zawarcie porozumienia dotyczącego przelewu praw i obowiązków z umowy o udzielenie zamówienia publicznego na stronę pozwaną nie stanowi jeszcze gwarancji posiadania przez zamawiającego środków na wykonanie zadania.

Temat nie był dalej podejmowany, a w dniu 16 lipca 2018r. na polecenie Dyrektora B. P. sporządził notatkę służbową z tego zdarzenia.

Dowód: notatka służbowa z dn. 16.07.2018r. (k. 45-46);

analiza prawna z dn. 19.04.2018r. (k. 75-76);

korespondencja e-mail z dn. 19-23.04.2018r. (k. 77-79);

zeznania świadka B. P. (k. 290-294, 355);

zeznania świadka M. S. (1) (k. 277-280, 353v.-354);

wyjaśnienia powoda (k. 372-373).

Kierownikiem Wydziału Taryf w (...) była P. K., która z problemami prawnymi zawsze zwracała się samodzielnie do radców prawnych, nie wysyłała w tym celu podległych jej pracowników, gdyż ci byli pracownikami nowymi, uczącymi się, bez możliwości podjęcia merytorycznych ustaleń z radcami prawnymi. W dniu 18 lipca 2018r. P. K. przebywała na urlopie wypoczynkowym, a w podległym jej dziale obecnych było dwóch pracowników, w tym jeden nowozatrudniony. Po powrocie z urlopu żaden z podległych jej pracowników nie sygnalizował, aby powód odmówił im porady prawnej. W dniu 23 lipca 2018r. P. K. powzięła wiedzę o wniosku o udostępnienie dokumentacji i wówczas celem upewnienia się, czy dokumentacja ta podlega udostępnieniu, zadzwoniła do powoda, który udzielił jej porady prawnej w tym zakresie.

W dniu 18 lipca 2018r. F. P. sporządził notatkę służbową, w której wskazał, że powód odmówił pracownikom Wydziału Taryf pomocy prawnej zasłaniając się niechęcią wchodzenia w kompetencje Wydziału Organizacji, który zgodnie z regulaminem organizacyjnym odpowiada za udostępnianie informacji publicznej i dopiero po wydaniu przez Dyrektora M. S. oficjalnego, pisemnego polecenia służbowego powód udzielił porady prawnej.

Polecenie nr (...) było skierowane do całego (...), nie bezpośrednio do powoda.

Podlegała F. P. pracownica K. K. (1) zwróciła się do powoda z zapytaniem, ale nie uzyskała pomocy.

Dowód: notatka służbowa z dn. 18.07.2018r. (k. 40),

polecenie służbowe nr (...) z dn. 18.07.2018r. (k. 41);

zeznania świadka P. K. (k. 228-230);

zeznania świadka K. K. (1) (k. 234-236, 371);

zeznania świadka F. P. (k. 216-219);

wyjaśnienia powoda (k. 372-373).

Dla współpracowników powoda oczywistym było, że M. S. (1) darzy powoda niechęcią. W czerwcu 2018r. Dyrektor polecił swoim zastępcom napisać notatki na temat zachowania powoda, które miały służyć jako podstawa rozwiązania z nim stosunku pracy, a które często dotyczyły zdarzeń sprzed kilku miesięcy.

Na początku lipca 2018r. powód wraz z Dyrektorem omawiali sprawy służbowe. Podczas spotkania powód powiedział, że słyszał od współpracowników, że Dyrektor wypytuje ich o sprawy osobiste powoda (dokładnie, że matka powoda mieszka w pobliżu (...)), na co ten zaprzeczył. Panowie powrócili do rozmowy o kwestiach zawodowych.

Pod koniec spotkania M. S. (1) wezwał do udziału w nim M. W. (1), a następnie polecił jej sporządzić notatkę służbową o przebiegu spotkania. Zdarzenia opisane w notatce pracownica poznała wyłącznie z relacji Dyrektora, zaś po jej sporządzeniu M. S. (1) naniósł samodzielnie zmiany w jej treści. M. W. (1) podpisała się pod notatką z obawy przed zwolnieniem.

Dowód: notatka służbowa z dn. 10.07.2018r. (k. 44);

zeznania świadka P. K. (k. 228-230);

zeznania świadka M. W. (1) (k. 238-246, 354v.);

zeznania świadka B. P. (k. 290-294);

zeznania świadka M. S. (1) (k. 277-280, 353v.-354);

wyjaśnienia powoda (k. 372-373).

W dniu 11 lipca 2018r. powód złożył do Dyrektora oraz strony pozwanej pismo, w którym zarzucił Dyrektorowi, że ten go mobbinguje. Wskazał także, że nie poinformowano go o spotkaniu radców prawnych w dniu 10 lipca 2018r., mimo iż to dotyczyło kwestii organizacyjnych pracy (...), do którego on przynależy.

Dowód: pismo powoda z dn. 11.07.2018r. (k. 156)

W dniu 7 listopada 2018r. p.o. Dyrektora (...) we W. M. S. (2) wystąpił do Okręgowej Izby Radców Prawnych we W. celem zasięgnięcia opinii przed rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem z powodem z powodu nienależytego wykonywania obowiązków radcy prawnego.

Zespół Wizytatorów w składzie (...) przeprowadził wizytację w (...) we W., a następnie sporządził z niej opinię, w której wskazał, że nie jest władny stwierdzić konkretnych przewinień pracowniczych z uwagi na brak środków dowodowych, lecz okazane im notatki służbowe zdają się potwierdzać zarzuty stawiane powodowi. W ocenie wizytatorów nie można wykluczyć istnienia obiektywnej i rzeczywistej utraty zaufania do powoda jako radcy prawnego, przy czym wobec niejednoznaczności zarzutów warto rozważyć ugodowe rozwiązanie sporu.

O wizytacji powód dowiedział się w momencie przybycia wizytatorów. Powód został zaproszony do gabinetu Dyrektora, w którym znajdowali się już wizytatorzy i adwokat. W trakcie spotkania wizytatorzy wypytywali powoda o zdarzenia opisane w notatkach służbowych.

Dowód: opinia (...) z dn. 20.11.2018r. (w aktach osobowych powoda oraz k. 47-51);

wyjaśnienia powoda (k. 372-373).

Powodowi nie okazano żadnej z sporządzonych na jego temat notatek służbowych, jak również nie informowano go o ich sporządzeniu i nie wcielono do akt osobowych powoda. Wiedzę o nich podjął podczas wizytacji Zespołu Wizytatorów (...) we W., jednak nie umożliwiono powodowi zapoznania się z ich treścią.

Dowód: zeznania świadka M. W. (1) (k. 238-246)

W dniu 19 listopada 2018r. strona pozwana wystąpiła do działających u niej zakładowych organizacji związkowych z prośbą o informację, czy powód korzysta z obrony którejś z zakładowej organizacji związkowej. P. Organizacja (...) (...) przy (...) we W. poinformowała, że powód jest jej członkiem i wobec powzięcia wiadomości o możliwości wypowiedzenia powodowi umowy o pracę wyraziła zdecydowany sprzeciw wobec podejmowanych przez stronę pozwaną działań.

Pismem z dnia 30 listopada 2018r. strona pozwana zawiadomiła ww. organizację o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę ze względu na nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych.

W okresie grudzień 2018r. – maj 2019r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Następnie pismem z dnia 15 maja 2019r. strona pozwana wystąpiła z prośbą o informację, czy powód korzysta z obrony zakładowej organizacji związkowej do następujących zakładowych organizacji związkowych: (...), Federacja ZOZ (...) Ochrony (...), (...) (...) (...) oraz (...) (...) we W..

Wszystkie ww. organizacje związkowe poinformowały, że powód nie zwracał się do nich z prośbą o obronę.

Dowód: pismo strony pozwanej z dn. 19.11.2018 r.,

pismo (...) Wodnej z dn. 29.11.2018r.;

pismo (...) z dn. 03.12.2018r.,
pismo (...) z dn. 26.11.2018r.,
wiadomość e-mail (...) i Instytucji Użyteczności Publicznej (...) z dn. 29.11.2018r.,
wiadomość e-mail Federacji ZOZ (...) Ochrony (...) z dn. 29.11.2018r.,
pismo (...) (...) W. z dn. 28.11.2018r.,
pismo (...) (...) we W. z dn. 23.11.2018r.,
pismo (...) w L. z dn. 22.11.2018r.,
zawiadomienie o zamiarze wypowiedzenia z dn. 30.11.2018r.,
pismo strony pozwanej z dn. 15.05.2019 r.,
pismo (...) z dn. 20.05.2019 r.,
pismo strony pozwanej z dn. 15.05.2019 r. z adnotacją D. Z.,
pismo (...) (...) (...) z dn. 15.05.2019 r.,
pismo (...) (...) we W. z dn. 15.05.2019 r.,

- w aktach osobowych powoda;

zeznania świadka M. S. (1) (k. 277-280)

W dniu 15 maja 2019r. M. S. (1) wręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2019r., wskazując za przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy nienależyte wykonywanie przez powoda obowiązków pracowniczych, przejawiające się w szczególności:

- nieuzasadnioną odmową wykonania obowiązków pracowniczych, w szczególności odmowami udzielenia pomocy prawnej na zapytania pracowników, pomimo potrzeby pomocy prawnej w tym zakresie;
- brakiem oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych przejawiające się m.in. w braku dostatecznej współpracy z innymi pracownikami, a także z pracodawcą, odmowach udzielenia pomocy prawnej współpracownikom i przełożonemu;
- naruszeniem zasad współzycia społecznego w miejscu pracy polegające w szczególności na okazywaniu braku szacunku do przełożonego, pomijanie drogi służbowej w relacjach z przełożonym, przerywanie spotkań, zarzucanie sprzeczności interesów dyrektora z interesem pracodawcy;
- nieuzasadnioną krytyką osoby Dyrektora (...), podważaniem jego autorytetu i podejmowanych przez niego działań, w tym zmian organizacyjnych w sposób naruszający porządek pracy, zasady współzycia społecznego, obowiązek lojalności pracownika względem pracodawcy;
- udzieleniem błędnych porad prawnych, w szczególności w zakresie umocowania dyrektora do wydawania decyzji administracyjnych, interpretacji ustawy o radcach prawnych;

- nieefektywnym wykorzystywaniem czasu pracy z uwagi na nieuzasadnioną okolicznościami ograniczoną dostępność dla pracodawcy, poświęcanie dużej części czasu pracy na sprawy osobiste, zamiast na wykonywania powierzonych zadań.

Strona pozwana nadmieniła również, że opisane powyżej naruszenia obowiązków pracowniczych sprawiły, iż straciła ona zaufanie do powoda jako pracownika, co uniemożliwia dalszą współpracę. co uniemożliwia dalszą współpracę.

Dowód: oświadczenie strony pozwanej z dn. 20.05.2019r.,

świadcstwo pracy powoda z dn. 11.09.2019r.,

- w aktach osobowych powoda,

zeznania świadka M. S. (1) (k. 277-280)

Mając na uwadze powyższe ustalenia stanu faktycznego, Sąd zważył, co następuje:

Powództwo było uzasadnione w całości.

W niniejszym postępowaniu powód P. B. dochodził od strony pozwanej (...)z siedzibą w W. zapłaty kwoty 33.645,93 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę.

Strona pozwana wносиła o oddalenie powództwa w całości.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd oparł się na przedłożonych przez obie strony dokumentach, o których mowa w treści uzasadnienia, a które nie zostały przez nie skutecznie zakwestionowane. Sąd nie uwzględnił natomiast przedłożonego przez powoda sprawozdania z wizytacji w Urzędzie Marszałkowskim z dnia 19 maja 2020r. oraz kopii oceny okresowej powoda sporządzonej przez Marszałka Województwa (...) (k. 137-140), albowiem dokumenty te dotyczą pracy powoda w innym podmiocie, za inny okres i jako takie nie były przydatne dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Sąd pominął jako nieistotne dla rozstrzygnięcia sprawy wnioski o zobowiązanie strony pozwanej do przedłożenia opinii prawnych na okoliczność udzielania przez powoda błędnych porad prawnych oraz o dopuszczenie dowodów z protokołu przesłuchania E. B. i M. S. (1) w innych sprawach. Zdaniem Sądu wszelkie, mające znaczenie w sprawie okoliczności zostały już ujawnione w toku postępowania i nie było potrzeby dalszego uzupełniania materiału dowodowego.

Notatki przedstawione przez pozwaną, stanowiące zarzuty wobec zachowania powoda w konkretnych okolicznościach, Sąd uwzględnił przy ustalaniu stanu faktycznego jedynie jako dowody na okoliczność, iż notatki takie zostały sporządzone przez podpisane przez nie osoby, nie zaś na okoliczność zdarzeń, które opisywały. Sąd miał na względzie, że notatki te nigdy nie były okazane powodowi i nie mógł się do nich odnieść bezpośrednio po zdarzeniach, że nie jest znany cel sporządzania tych notatek, data ich sporządzenia ani miejsce ich przechowywania przez pracodawcę, a także, że osoby, które notatki sporządziły, tylko częściowo, wybiórczo i nieprzekonująco potwierdzały w toku przesłuchania ich treść. Świadek M. W. (1) wskazała zaś, że do podpisania notatki dotyczącej zdarzeń, których nie była świadkiem, została przymuszona. W tych okolicznościach Sąd ustalał przebieg zdarzeń istotnych dla sprawy przede wszystkim na podstawie zeznań świadków i pozostałych dokumentów sprawy.

Istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy miały zeznania świadków B. G. (1), B. G. (2), M. B., P. K., M. W. (1), J. D., T. S., B. P. oraz wyjaśnienia powoda. Relacje wskazanych świadków spójnie i logicznie potwierdziły okoliczności podnoszone przez powoda w pozwie, a także okoliczności, w przedmiocie których powód złożył wyjaśnienia. Korespondują one również z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Zeznania tych świadków są co do zasady logiczne, wyczerpujące i przekonujące. Świadczyli oni na temat powoda w samych superlatywach. Podkreślali jego ponadprzeciętną wiedzę i doświadczenie, rzetelność i pracowitość, wysoką kulturę osobistą, zaangażowanie w niesienie pomocy, umiejętność współpracy z szerokim gronem współpracowników, w tym

ze zmieniającymi się przełożonymi. Wskazywali, że cechy powoda i sposób wykonywania przez niego obowiązków sprawiały, że darzyli go ogromnym zaufaniem i powierzali najtrudniejsze zadania.

Zeznania świadków M. S. (1), F. P., K. K. (1) i R. B. Sąd uwzględnił jedynie w zakresie, w jakim pokrywały się one z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie i uznanym za wiarygodny. Sąd miał na względzie, iż twierdzenia świadków S. i P. dotyczące niewywiązywania się przez powoda z jego obowiązków różniły się zarówno z twierdzeniami powoda, jak i zeznaniami licznych świadków, w tym współpracujących z powodem od lat. Nadto świadkowie ci w odniesieniu do większości istotnych w sprawie zagadnień zasłaniaли się niepamięcią, nie potrafili szczegółowo opisać sytuacji nienależytego wywiązywania się przez powoda z obowiązków, operując jedynie ogólnymi uwagami.

W świetle wyjaśnień powoda dotyczących sygnalizowanych przez pozwaną sytuacji, prezentowaną przez świadków P. i S. negatywną ocenę pracy powoda należy uznać za całkowicie nieuzasadnioną i wynikającą z niezrozumienia roli radcy prawnego i ograniczeń prawnych, w jakich funkcjonuje każdy podmiot, w tym strona pozwana. Ponadto zarówno świadek P., jak i S., niewątpliwie wykazywali nieuzasadnioną konkretnymi okolicznościami niechęć do osoby powoda, co również wpłynęło na ocenę ich zeznań i ostateczne uznanie ich za niewiarygodne. Świadek P. podkreślał, że czuł się przez powoda traktowany „z góry”, że powód „czuł się lepszy od innych” jednak nie wskazał na konkretne okoliczności, które uzasadniałyby taką ocenę. Zeznania świadków M. S. (1) i F. P. są całkowicie sprzeczne z całym pozostałym materiałem dowodowym sprawy, z zeznań świadka wynika bowiem, że powód miał lekceważący stosunek do pracy i przełożonych, odmawiał notorycznie udzielenia pomocy prawnej, były wobec niego liczne zastrzeżenia. Zeznania tych świadków były sprzeczne z całym materiałem dowodowym sprawy uznanym za wiarygodny, a ponadto niekonkretne i lakoniczne. Świadczyli częściowo o niepamięci i upływem czasu, formułowali wobec powoda negatywne oceny nie potwierdzone konkretnymi zarzutami. Ponadto w ocenie Sądu żaden z tych świadków nie posiadał kompetencji merytorycznych do oceny pracy powoda jako radcy prawnego, F. P. jest bowiem z wykształcenia historykiem i pedagogiem, M. S. (1) – magistrem inżynierem środowiska.

Świadek K. nie miała co do zasady wiedzy w sprawie, a przytoczona przez nią okoliczność rzekomej odmowy przez powoda udzielenia jej pomocy miała charakter bardzo ogólny, przez co była nieweryfikowalna.

Świadek R. B. wskazał, że nie był świadkiem większości okoliczności, których dotyczy sprawa lub nie pamiętał okoliczności, o które był pytany. Ponadto z jednej strony podkreślał, że sam nie miał problemów we współpracy z powodem, i że był przez niego traktowany z szacunkiem, z drugiej zaś wskazywał na trudności w uzyskaniu od niego pomocy prawnej, polemizowanie i łatwość przyjmowania postawy konfrontacyjnej i nieco aroganckiej. Nie powołał jednak żadnych konkretnych sytuacji, a jego zeznania o rzekomych trudnościach, jakie podwładni mu pracownicy mieli we współpracy z powodem, nie zostały przez podległych mu pracowników potwierdzone w żadnym zakresie. Rzekomych uwag dyrektora B. P. do pracy powoda, których świadkiem był R. B., nie potwierdził nawet świadek P., który wskazał, że jego współpraca z powodem, a także współpraca z powodem jego podwładnych i współpracowników, układała się bardzo dobrze i bez uwag, przy czym świadek ten potwierdził, że współpraca powoda z M. S. (1) była napięta, ale nie pamiętał, z czego to napięcie wynikało.

Sąd pominął wniosek o uzupełniające przesłuchanie świadka M. S. (1) na okoliczność, czy M. W. (1) pod przymusem sporządzała notatkę, albowiem okoliczność ta została już udowodniona innym środkiem dowodowym, a nadto pełnomocnik strony pozwanej wiedząc o treści zeznań świadka M. W. (2) powziął przed słuchaniem uzupełniającym świadka M. S. (1) w dniu 21 października 2021r. i miał wówczas możliwość zadania mu dowolnych dotyczących sprawy pytań. Podobnie Sąd pominął wniosek o uzupełniające przesłuchanie świadka M. W. (1), albowiem ta zeznawała już w sprawie dwukrotnie i wszystkie okoliczności istotne dla sprawy zostały już wykazane w toku jej przesłuchania.

Sąd pominął również dowód z przesłuchania strony pozwanej, albowiem mający stawać w jej imieniu P. D. był kilkakrotnie wzywany na rozprawę w celu przeprowadzenia dowodu z jego przesłuchania, a rzeczony wezwania zawierały pouczenie, że jego niestawiennictwo spowoduje pominięcie dowodu z przesłuchania jego osoby. Mimo tego w dniu rozprawy pełnomocnik strony pozwanej przedkładał nagle usprawiedliwienia nieobecności prezesa strony

pozwanej. Co istotne, P. D. nie był wzywany osobiście do siedziby sądu, ale mógł złożyć wyjaśnienia łącząc się z sądem zdalnie, w trybie wideokonferencji. Kilkakrotne niestawiennictwo strony pozwanej, zarówno z przyczyn zdrowotnych, jak i z uwagi na inne obowiązki zawodowe, którym pozwany nadawał priorytet przed stawiennictwem na wezwanie Sądu, utwierdziło Sąd w przekonaniu, iż w niniejszej sprawie przeprowadzenie dowodu z przesłuchania strony pozwanej w racjonalnym terminie nie jest możliwe. Dalsze odraczanie rozprawy celem wezwania pozwanego przyczyniłoby się w ocenie Sądu jedynie do niezasadnego przedłużenia postępowania. Nie bez znaczenia jest również, że dowód z przesłuchania strony ma charakter posiłkowy, pomocniczy (subsydiarny), a jego przeprowadzenie może nastąpić jeżeli po wyczerpaniu środków dowodowych lub w ich braku pozostały niewyjaśnione fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 299 k.p.c.). W niniejszej sprawie zebrany materiał dowodowy nie pozostawiał po stronie Sądu żadnych wątpliwości co do stanu faktycznego, zaś powód podkreślił, że nigdy nie poznał Prezesa strony pozwanej i nie posiada on wiedzy co do pracy powoda innej niż ze słyszenia od osób, które były już w niniejszej sprawie przesłuchane. Dowód z przesłuchania pozwanego Sąd uznał w tych okolicznościach za zbędny dla rozstrzygnięcia sprawy.

Podstawę prawną roszczenia powoda o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony stanowi przepis art. 45 § 1 k.p., zgodnie z którym: „W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, Sąd Pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.” Przepis ten pozwala zatem na uznanie nieskuteczności zarówno wypowiedzenia dokonanego z naruszeniem formalnego wymagania określonego w art. 30 § 4 k.p., jak i wypowiedzenia, w którym pracodawca, podając przyczynę wypowiedzenia, nie naruszył wskazanego przepisu, lecz była ona niewystarczająca, aby uzasadniać wypowiedzenie, bądź okazała się nieistniejąca (nieprawdziwa, nierzeczywista) i w tym znaczeniu pozorna (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2017r., sygn. I PK 323/16, LEX nr 2428810).

Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania, zaś przyczyny wypowiedzenia nie muszą mieć szczególnej wagi czy też doniosłości. Nie jest też wymagane, aby pracodawca musiał udowodnić zawinione działania pracownika. Brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (por. wyrok SN z 03.08.2007r., I PK 79/07, M.P.Pr. 2007/12/651, wyrok SN z 06.12.2001r., I PKN 715/00, Pr.Pracy 2002/10/34, wyrok SN z 04.12.1997r., I PKN 419/97, OSNP/20/598).

W pierwszej kolejności Sąd przystąpił do zbadania, czy pracodawca dochował wszelkich wymogów formalnych związanych ze sporządzeniem i wręczeniem powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. W przypadku tego sposobu ustania stosunku pracy ustawodawca przewidział następujące wymogi: oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie (art. 30 § 3 k.p.) oraz zawierać wskazanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie (art. 30 § 4 k.p.). Nadto, konieczne jest zamieszczenie pouczenia o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5). Nie ulega wątpliwości, że wszystkie te wymogi zostały przez stronę spełnione, albowiem oświadczenie przybrało formę pisemną, zawiera stosowne pouczenie oraz wskazanie przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Strona pozwana dopełniła także obowiązku konsultacji wypowiedzenia z reprezentującą powoda organizacją związkową.

Zgodnie z utrwalonym poglądem judykatury, wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. wówczas, gdy w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca podał pracownikowi przyczynę pozorną, nieprawdziwą i niekonkretną (por. wyrok SN z 07.10.2009r., III PK 34/09, Lex nr 560866). Przy czym wskazać należy, iż jednocześnie przyjmuje się, że wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań czy zaniechań składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Wymóg konkretności tej przyczyny może być spełniony również poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane,

na przykład z racji zajmowanego stanowiska i związanego z nim dostępu do informacji zakładu, czy też stopnia wykształcenia i poziomu kwalifikacji zawodowych (por. wyrok SN z 04.11.2008r., II PK 82/08, Lex nr 489012). Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, iż przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia ma umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści – odszkodowania lub przywrócenia do pracy (zob. wyrok SN z dnia 1 października 1997r., I PKN 315/97, OSNP 1998/14/427).

Ostatecznie strona pozwana wskazała, że bezpośrednimi przyczynami rozwiązania z powodem umowy o pracę było:

- nieuzasadniona odmową wykonania obowiązków pracowniczych, w szczególności odmowa udzielenia pomocy prawnej na zapytania pracowników, pomimo potrzeby pomocy prawnej w tym zakresie;
- brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych przejawiająca się m.in. w braku dostatecznej współpracy z innymi pracownikami, a także z pracodawcą, odmowach udzielenia pomocy prawnej współpracownikom i przełożonemu;
- naruszenie zasad współzycia społecznego w miejscu pracy polegające w szczególności na okazywaniu braku szacunku do przełożonego, pomijanie drogi służbowej w relacjach z przełożonym, przerywanie spotkań, zarzucanie sprzeczności interesów dyrektora z interesem pracodawcy;
- nieuzasadniona krytyka osoby Dyrektora (...), podważanie jego autorytetu i podejmowanych przez niego działań, w tym zmian organizacyjnych w sposób naruszający porządek pracy, zasady współzycia społecznego, obowiązek lojalności pracownika względem pracodawcy;
- udzielanie błędnych porad prawnych, w szczególności w zakresie umocowania dyrektora do wydawania decyzji administracyjnych, interpretacji ustawy o radcach prawnych;
- nieefektywne wykorzystywanie czasu pracy z uwagi na nieuzasadnioną okolicznościami ograniczoną dostępność dla pracodawcy, poświęcanie dużej części czasu pracy na sprawy osobiste, zamiast na wykonywanie powierzonych zadań, co łącznie doprowadziło do utraty zaufania do powoda.

W ocenie Sądu powołane przez pozwaną przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę zostały sformułowane w sposób bardzo ogólny i lakoniczny, co sprawiło, że należało uznać je za niekonkretne. Pomimo sformułowania przez pracodawcę w piśmie o rozwiązaniu umowy aż sześciu zarzutów, z treści oświadczenia nie sposób de facto ustalić, jakie konkretnie zdarzenia legły u źródeł negatywnej oceny pracy powoda. Nie ulega zatem wątpliwości, że sposób wskazania przez stronę pozwaną przyczyn rozwiązania umowy uniemożliwił powodowi dokonanie oceny faktycznego istnienia tych przyczyn i zrozumienie decyzji pracodawcy, zwłaszcza, że treść notatek służbowych, na które strona pozwana powoływała się w odpowiedzi na pozew i które przedstawiła zespołowi wizytatorów Okręgowej Izby Radców Prawnych we W., nie była powodowi wcześniej znana. Powód nie miał więc realnej możliwości dokonania racjonalnej oceny faktycznego istnienia przyczyny, o czym świadczy treść uzasadnienia złożonego przez niego pozwu, w którym powód wprost wskazał, że pozwany ograniczył się generalnie do ogólnikowych stwierdzeń, przez co nie może on się do nich odnieść.

Już z tego względu powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Abstrahując od powyższego Sąd przystąpił jednocześnie do ustalenia, czy podane przez pracodawcę przyczyny uzasadniały wypowiedzenie powodowi umowy o pracę, również w świetle okoliczności wskazanych w toku postępowania w sposób bardziej konkretny, przez stronę pozwaną. Analiza zgromadzonego w sprawie materiału

dowodowego pozwoliła na jednoznaczną konstatację, iż powód nie dopuścił się żadnego ze wskazanych w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę naruszeń.

W pierwszej kolejności pracodawca zarzucił powodowi nieuzasadnioną odmowę wykonania obowiązków pracowniczych, w szczególności odmowę udzielenia pomocy prawnej na zapytania pracowników, pomimo potrzeby pomocy prawnej w tym zakresie.

W ocenie Sądu przyczyna ta została sformułowana zbyt ogólnie i nie wynika z jej treści, do czego pracodawca konkretnie się odnosi.

Poza odmową udzielenia pomocy prawnej strona pozwana nie wskazała na inne przypadki odmowy wykonania obowiązków pracowniczych. Z kolei w odpowiedzi na pozew pracodawca wyjaśnił, że odmowa udzielenia pomocy prawnej przez powoda miała miejsce raz i sporządzono z tej czynności notatkę służbową.

Z rzeczonyj notatki służbowej wynikało, że w dniu 18 lipca 2018r. powód odmówił pracownikom Wydziału Taryf pomocy prawnej zasłaniając się niechęcią wchodzenia w kompetencje Wydziału Organizacji, który zgodnie z regulaminem organizacyjnym odpowiada za udostępnianie informacji publicznej i dopiero po wydaniu przez Dyrektora M. S. (1) oficjalnego, pisemnego polecenia służbowego powód udzielił porady prawnej.

Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że powyższa sytuacja nie miała miejsca. Wedle zeznań Kierownika Wydziału Taryf w (...) P. K., to ona zawsze zwracała się w imieniu Wydziału do radców prawnych, w tym zaś dniu przebywała na urlopie i żaden z podległych jej pracowników nie sygnalizował takiej sytuacji, iż wymaga pomocy. Po powrocie z urlopu P. K. skonsultowała się z powodem w kwestii udostępnienia dokumentów wnioskodawcy i powód udzielił jej porady prawnej. Co istotne, polecenie służbowe nr (...) zostało skierowane do całego (...), nie bezpośrednio do powoda – a więc nie sposób wyprowadzić konkluzji, iż polecenie to zostało wydane w następstwie niesubordynacji powoda.

Wskazać należy, że jedynie świadek K. K. (1), pracownica podległa Kierownikowi Wydziału Ogólnego F. P. zeznała, że „raz: zwróciła się do powoda z jakimś zwykłym zapytaniem i nie otrzymała odpowiedzi w tym zakresie, „nie było to raczej wystąpienie o pomoc prawną”. Dodała, że nie pamięta dokładnie, kiedy to zdarzenie nastąpiło. Z kolei podczas składania wyjaśnień uzupełniających podała, że po interwencji przełożonego uzyskała pomoc od powoda. Nawet gdyby przyjąć, że taka sytuacja rzeczywiście miała miejsce, a powód odmówił udzielenia pomocy z nieusprawiedliwionego powodu (choć w tym wypadku świadek nie pamiętała w jakiej sprawie i kiedy zwróciła się do powoda, nie sposób zatem było ustalić, jaka była ewentualna przyczyna odmowy udzielenia pomocy, a przecież odmowa mogła być podyktowana również potrzebą wykonania innego, pilnego zadania), to sytuacja taka – gdyby miała miejsce - miałaby charakter jednorazowy w skali 17-letniego stażu pracy powoda. Nie bez znaczenia jest także, że ostatecznie K. K. (1) uzyskała od powoda poradę prawną, zaś wszyscy świadkowie poza M. S. (1), F. P. i K. K. (1) utrzymywali, że powód nigdy nie odmówił im pomocy, wręcz przeciwnie, nawet przy natłoku obowiązków zawsze służył radą i wykazywał dużym zaangażowaniem w rozwikłanie problemów prawnych. Za nieuzasadnioną odmowę udzielenia pomocy prawnej nie sposób również uznać odmowę parafovania pełnomocnictw bez wgląd w dokumenty źródłowe. Powód nie mógł wykonać polecenia parafovania pełnomocnictw, których prawidłowości nie był w stanie zweryfikować. Po zapoznaniu się z koniecznymi dokumentami wykonał zaś bezzwłocznie polecenie.

Za odmowę wykonania obowiązków nie sposób również uznać odmowę dopisania wskazanej przez Zastępcę Dyrektora B. P. treści do sporządzonej przez powoda analizy prawnej w zakresie zasadności i zgodności z ustawą Prawo Zamówień Publicznych użytej podstawy prawnej w dokumentach unieważniających dwa postępowania przetargowe przez Likwidatora (...) (...) i (...) we W.. Od powoda wymagano, aby do analizy prawnej dopisał, iż (...) posiada środki finansowe na realizację inwestycji oraz że podpisanie porozumienia przed rozstrzygnięciem przetargu czy podpisaniem umowy nie narażałoby marszałka na zarzut naruszenia dyscypliny finansów publicznych. Powód wskazał, że strona pozwana nie posiada prawnych sposobów podważenia decyzji zamawiającego. Następnie wyjaśnił, że opinię sporządził na podstawie analizy stanu faktycznego, obowiązujących przepisów oraz konkretnego zapytania, jakie otrzymał i wedle jego oceny odpowiedź jest wyczerpująca, ewentualnie w razie dalszych pytań możliwe jest

sporządzenie opinii uzupełniającej. Dodatkowo wskazał, że zawarcie porozumienia dotyczącego przelewu praw i obowiązków z umowy o udzielenie zamówienia publicznego na stronę pozwaną nie stanowi jeszcze gwarancji posiadania przez zamawiającego środków na wykonanie zadania. W ocenie Sądu brak dopisania przez powoda wskazanej przez pracodawcę konkretnej treści do analizy prawnej, której autorem był powód, nie może być podstawą formułowania wobec powoda jakichkolwiek zarzutów.

Jako kolejną przyczynę rozwiązania z powodem umowy o pracę strona pozwana wskazała brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych przejawiająca się m.in. w braku dostatecznej współpracy z innymi pracownikami, a także z pracodawcą, odmowach udzielenia pomocy prawnej współpracownikom i przełożonemu.

Zdaniem Sądu przyczyna ta jest de facto powtórzeniem pierwszej w kwestii odmówienia udzielenia pomocy prawnej. Co do dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych przez powoda strona pozwana nie powołała się na żadne konkretne zdarzenie, a zeznania świadków zdecydowanie przeczą, by powód pracował niedbale lub niestarannie. Świadek M. B. wskazał, że to do powoda pracownicy zwracali się z prośbą o porady prawne w najbardziej skomplikowanych sprawach, a współpraca z nim przebiegła wzorowo. Ponownie podkreślenia wymaga, że w oczach współpracowników (poza M. S. (1) oraz F. P.) powód jawił się jako osoba zaangażowana, zdyscyplinowana i pomocna, co potwierdzają również dotychczasowe oceny okresowej pracy powoda. Podobnie będący autorem kilku notatek B. P. w swych zeznaniach wskazał, że współpraca z powodem układała się bardzo dobrze. Podał, że „powód realizował w terminie zadania i moim zdaniem wykazywał oczekiwane zaangażowanie”. Była dyrektor pozwanej T. S. wskazała, że powód wykazywał pełne zaangażowanie, był pomocny i dyspozycyjny, nikt nie wypowiadał o jego pracy negatywnych opinii. Podkreślała również, że bardzo dobre zdanie o pracy powoda miał B. P., który powierzał powodowi trudne oraz lub wymagające dużej wiedzy zadania, co wskazywało, że miał do niego zaufanie.

Zarzuty naruszenia zasad współzycia społecznego w miejscu pracy polegającego „w szczególności na okazywaniu braku szacunku do przełożonego, pomijanie drogi służbowej w relacjach z przełożonym, przerywanie spotkań, zarzucanie sprzeczności interesów dyrektora z interesem pracodawcy” oraz zarzut „nieuzasadnionej krytyki osoby Dyrektora (...), podważania jego autorytetu i podejmowanych przez niego działań, w tym zmian organizacyjnych w sposób naruszający porządek pracy, zasady współzycia społecznego, obowiązek lojalności pracownika względem pracodawcy” nie zostały wykazane w toku postępowania. Jak zeznał świadek J. D., powód był osobą bezkonfliktową i bardzo dobrze współpracował przez lata z licznymi, zmieniającymi się dyrektorami (...). Do jego pracy ani zachowania nikt nigdy nie miał żadnych zastrzeżeń. Był bardzo rzetelny, pomocny, zawsze kierował się prawem i posiadał ponadprzeciętną wiedzę, świetnie współpracował zespołowo, a nadto posiadał bardzo wysoką kulturę osobistą. Był angażowany do najtrudniejszych spraw i bardzo chwalony, w tym wielokrotnie przez B. P..

Zarzut podważania zmian organizacyjnych proponowanych przez Dyrektora dotyczył, jak można domniemywać z materiału dowodowego sprawy, stanowiska powoda, który sygnalizował brak możliwości dokonywania dowolnych zmian w strukturze organizacyjnej pozwanej, w tym w dziale radców prawnych, o ile zmiany te nie są zgodne z regulaminem i statutem. Jest to zarzut kuriozalny, świadczy bowiem o niezrozumieniu przez byłego dyrektora pozwanej M. S. (1) roli radców prawnych zatrudnionych u pozwanej. Sygnalizowanie, że proponowane czy rozważane przez pracodawcę rozwiązania są sprzeczne z prawem jest podstawowym obowiązkiem radcy prawnego, jest to działanie na korzyść pracodawcy i na korzyść osoby sprawującej u pracodawcy decyzyjną funkcję i ma na celu ich ochronę przed złamaniem prawa i ewentualną odpowiedzialnością z tego tytułu.

Zarzut „pomijania drogi służbowej”, dotyczący wysłania bez konsultacji z dyrektorem mailowej odpowiedzi na pytanie o to, jakie akty wykonawcze nie zostały jeszcze wydane do jednej z ustaw, również należy uznać za niezrozumiałą i nieuzasadnioną. Powód nie miał obowiązku konsultowania z przełożonymi maili dotyczących udzielanych porad prawnych lub odpowiedzi na pytania, zaś treść odpowiedzi na to konkretne pytanie wynikała z faktu, jakie akty prawne zostały dotychczas wydane, i konsultacja w tej sprawie była bezcelowa.

Pozwana nie wykazała również, by powód bez szacunku odnosił się do przełożonego, by zdarzyło mu się wtargnąć na spotkanie, na które nie był zaproszony. Zeznania świadków, którzy twierdząco odpowiadali na pytanie o niewłaściwe zachowanie powoda wobec przełożonych, czyli F. P. i M. S. (1) oraz – częściowo – R. B. były bardzo ogólne, lakoniczne i wymijające, świadkowie nie odnosili się do konkretnych zdarzeń i sytuacji, przez co ich zeznania nie były wiarygodne.

Za nieuzasadniony uznać należało zarzut „udzielania błędnych porad prawnych, w szczególności w zakresie umocowania dyrektora do wydawania decyzji administracyjnych, interpretacji ustawy o radcach prawnych”. Pozwana nie wykazała, ani nawet nie wskazała w toku niniejszego postępowania, na żaden przypadek udzielenia przez powoda błędnej porady prawnej. Wyjaśnienia powoda w przedmiocie ostrzegania dyrektora pozwanej przed wydawaniem decyzji administracyjnych w sytuacji piastowania przez M. S. (1) początkowo funkcji „p.o. dyrektora”, nie zaś dyrektora, nie stanowią „błędnej porady prawnej”. Rekomendowanie przez radców – powoda i A. M. (2) S., aby wstrzymał się z podpisywaniem decyzji administracyjnych w sprawie taryf w okresie sprawowania funkcji na zasadzie p.o., ponieważ w wystąpieniu pokontrolnym z 2015r. Najwyższa Izba Kontroli stwierdziła, że nie można powoływać na stanowiska dyrektora w ramach instytucji „pełniący obowiązki”, było uzasadnione działaniem w interesie pracodawcy, organu i samego M. S. (1). Istniało bowiem zagrożenie uchylenia takich decyzji, co niesłoby za sobą dalekosiężne konsekwencje. Strona pozwana nie wskazała, jaki błąd popełnił powód rekomendując ostrożne postępowanie w sytuacji istnienia wątpliwości prawnych sygnalizowanych wcześniej przez NIK.

Wreszcie pozwana nie wykazała, by powód „nieefektywnie wykorzystywał czasu pracy z uwagi na nieuzasadnioną okolicznościami ograniczoną dostępność dla pracodawcy, poświęcanie dużej części czasu pracy na sprawy osobiste, zamiast na wykonywanie powierzonych zadań”. Podkreślenia wymaga, że powód od 2002 r. był zatrudniony w (...) we W., zaś od dnia 16 lipca 2014 r. pracował równolegle w (...) (...) i (...) we W.. Od 1 stycznia 2018 r. jako pracownik obu tych podmiotów P. B. został na podstawie art. 23 (1) k.p. przejęty przez pracodawcę (...) z siedzibą w W.. Zakres obowiązków powoda był znacznie szerszy niż innych radców prawnych, powód świadczył bowiem obsługę dwóch jednostek, które od 1.01.2018 r. stanowiły jednego pracodawcę. Z zeznań świadków wynika, że to właśnie duże doświadczenie powoda i jego ogromna wiedza skutkowały powierzeniem mu tak licznych zadań, z których zawsze wywiązywał się należycie. Z zakresu obowiązków powoda wynika również „ograniczona dostępność” powoda w jednej jednostce, kiedy wykonywał pracę w drugiej. Jak wynika z zeznań m.in. świadka B., okoliczność, że Dyrektor S. wydał polecenie, aby powód pełnił dyżury na rzecz Zarządu Zlewni nie w siedzibie Zarządu Zlewni, ale w siedzibie (...), podjęta bez konsultacji z zainteresowanymi, była niedogodnością zarówno dla powoda, jak i pracowników Zarządu Zlewni we W.. Z materiału dowodowego wynika, że decyzja ta nie skutkowała lepszą organizacją pracy, ułatwieniem jej wykonywania albo lepszą dostępnością pracowników do pomocy prawnej, ilość pracy powoda nie uległa bowiem zmniejszeniu.

Zarzut poświęcania przez powoda „dużej części czasu pracy na sprawy osobiste” również nie został wykazany. Zeznania świadków przeczą tym okolicznościom. Liczni świadkowie podkreślali pracowitość i zaangażowanie powoda w pracę. Przykładowo świadek B. G. (2) wskazała, że zarówno ona jako kierownik, jak i pozostali pracownicy wydziału Zamówień Publicznych, byli bardzo zadowoleni ze współpracy z powodem, zawsze w terminie i z pełnym zaangażowaniem przygotowywał ona opinie prawne i wystąpienia, a w przypadku pilnych spraw natychmiast udzielał pomocy. Nie słyszała również o żadnych uwagach do jego pracy. W świetle stanowiska pozwanej wyrażonego w odpowiedzi na pozew, iż po zmianach organizacyjnych wprowadzonych od 1.01.2018 r. „zмага się z potrzebą rozwiązywania ogromnej ilości problemów merytorycznych i prawnych”, a także zeznań licznych świadków, potwierdzających pracowitość i zaangażowanie powoda, uznać należy, że nie jest możliwym, aby powód jednocześnie z pełnym zaangażowaniem i terminowo udzielał licznych porad prawnych i opinii, i jednocześnie „poświęcał dużą ilość czasu pracy na sprawy osobiste”.

Żadna z przyczyn zawartych w wypowiedzeniu umowy o pracę nie została przez stronę pozwaną skonkretyzowana w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, jak również nie wykazano ich zaistnienia w toku postępowania. Tym samym pozwana nie wykazała, by zaistniały podstawy do utraty zaufania do powoda przez pracodawcę i by to utrata zaufania stanowiła prawdziwą i uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę łączącej powoda

i pozwaną przez ok. 17 lat. Zarzuty wobec powoda koncentrowały się na przedstawieniu ogólnikowych, utartych i powierzchownych zwrotów i określeń. Ilość powołanych przez pozwaną przyczyn oraz stopień ich ogólności w ocenie Sądu pogłębiały wątpliwości co do ich prawdziwości.

Nie można również pominąć zeznań świadka M. W. (1), która potwierdziła, że M. S. (1) polecił jej sporządzić notatkę służbową dot. zdarzeń, w których nie uczestniczyła albo ich przebieg był inny niż wynikało to z notatki, i na co się zgodziła z obawy o zatrudnienie.

W ocenie Sądu należało mieć na uwadze również ponad 17 – letni staż pracy powoda. Trudno uwierzyć, że sposób wykonywania obowiązków pracowniczych przez powoda zmienił się diametralnie w 2018r., skoro dotychczas wszystkie oceny okresowe pracy powoda miały wynik „znacznie powyżej oczekiwań”. W ocenie przełożonych powód zatem nie tylko spełniał oczekiwania, ale znacznie je przekraczał. Świadczenie wskazywali w swych wyjaśnieniach, że współpraca z powodem układała się od wielu lat bezproblemowo, powód był specjalistą w swojej dziedzinie i jego porady prawne były zawsze wyczerpujące i przydatne.

Podkreślić należy, że do powoda nie dochodziły do niego żadne informacje o tym, jakoby nieprawidłowo wykonywał swoje obowiązki pracownicze, a wiedzę o zastrzeżeniach pracodawcy powziął dopiero w dniu wizytacji Okręgowej Izby Radców Prawnych, natomiast z notatkami służbowymi zapoznał się po otrzymaniu odpowiedzi na pozew.

Odnosząc się do wyników wizytacji (...) Sąd miał na uwadze sposób jej przeprowadzenia opisany przez powoda i niezaprzeczone przez pozwaną. Wizytacja odbyła się niespodziewanie, przebiegała szybko, przy czym powodowi odczytano nieznane mu notatki, do których musiał odnieść się bez przygotowania i możliwości spokojnego przypomnienia sobie opisywanych sytuacji. Wizytujący nie zweryfikowali prawdziwości danych zawartych w notatkach i założyli, że są prawdziwe, a ich końcowe stanowisko co do zasadności zarzutów wobec powoda jest niejednoznaczne i brak mu konkretnego uzasadnienia. Zespół wizytatorów wskazał w opinii, że nie jest władny stwierdzić konkretnych przewinień pracowniczych z uwagi na brak środków dowodowych, lecz „okazane im notatki służbowe zdają się potwierdzać zarzuty stawiane powodowi”. W ocenie wizytatorów „nie można wykluczyć istnienia obiektywnej i rzeczywistej utraty zaufania do powoda jako radcy prawnego, przy czym wobec niejednoznaczności zarzutów warto rozważyć ugodowe rozwiązanie sporu”. Wobec sprzeczności tezy wizytujących, zdaniem których utrata zaufania pozwanej wobec powoda mogła być uzasadniona, z wynikami postępowania dowodowego, Sąd oparł się na dowodach, które zostały przeprowadzone w toku postępowania, do których każda ze stron mogła się odnieść i przedstawić swoje stanowisko, i które podlegały swobodnej ocenie Sądu w świetle wszystkich okoliczności sprawy.

W świetle całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego nie ulega w ocenie Sądu wątpliwości, że zwolnienie powoda było podyktowane niechęcią M. S. (1) do powoda, wynikającego przede wszystkim z niezrozumienia roli, jaką radca prawny pełni u pozwanej. Osobista niechęć doprowadziła zdaniem Sądu do przygotowania w formie notatek dokumentacji na potrzeby zwolnienia powoda i do wręczenia powodowi dokumentu wypowiedzenia. Jak wyjaśniła świadek M. W. (1), notatki służbowe o powodzie zaczęły być sporządzane w czerwcu 2018r., nawet jeśli dotyczyły dużo wcześniejszych wydarzeń, co oznacza, że wówczas zapadła decyzja o zwolnieniu powoda. Świadczenie P. K., M. W. (1) i B. P. potwierdzili istnienie napięcia w relacjach między dyrektorem M. S. (1) a powodem. Materiał dowodowy potwierdził również, że merytoryczne uwagi ze strony powoda były odbierane przez M. S. (1) jako atak personalny. Nie bez znaczenia jest również fakt, że w lipcu 2018r. powód skierował do M. S. (1) oraz strony pozwanej pismo, w którym wskazał, że doświadcza on mobbingu z jego strony, przy czym żadne kroki nie zostały podjęte przez pracodawcę celem wyjaśnienia sytuacji.

Wszystkie powyższe okoliczności wskazują, że przyczyna zwolnienia powoda miała w rzeczywistości podłoże osobiste, i że powodem zwolnienia powoda nie było w rzeczywistości niewywiązywanie się przez niego z powierzonych mu zadań ani jego niewłaściwe zachowanie wobec przełożonego. Decyzja o zwolnieniu powoda podjęta przez dyrektora (...) M. S. (1) nie była uzasadniona konkretnymi okolicznościami, ale miała charakter arbitralny i dowolny, przez co nie podlega ona ochronie prawnej.

Wiadomym jest, że to pracodawca dysponuje prawem wyboru kadry pracowniczej, jednakże musi czynić to w granicach prawa i zgodnie z przepisami. Przyczyna zwolnienia powoda nie była jasna, konkretna, rzeczywista i nie uzasadniała zwolnienia powoda, nawet w trybie wypowiedzenia, stanowiącego przecież zwykły sposób rozwiązywania stosunku pracy. W przypadku wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca posiada dużą swobodę, ograniczoną jedynie koniecznością dochowania formalnych warunków wypowiedzenia oraz wskazania konkretnej i prawdziwej przyczyny, która uzasadnia zwolnienie pracownika. Dochowania tych podstawowych obowiązków w niniejszej sprawie zabrakło.

W konsekwencji powyższego w ocenie Sądu uznać należało, że postawa powoda nie uzasadniała rozwiązania z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem. Sąd za zasadne uznał zasądzenie na jego rzecz odszkodowania z tego tytułu.

Stosownie do art. 47¹ k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Z uwagi na fakt, iż powoda obowiązywał 3-miesięczny okres wypowiedzenia, koniecznym było zasądzenie na jego rzecz odszkodowania w maksymalnej wysokości tj 33.645,93 zł (3 x 11.215,31 zł).

Mając powyższe na uwadze, Sąd **w punkcie I sentencji wyroku** zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda P. B. kwotę 33.645,93 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę.

W punkcie II sentencji wyroku Sąd orzekł o kosztach sądowych biorąc za podstawę art. 98 §1 k.p.c., wyrażający zasadę odpowiedzialności strony przegrywającej za wynik procesu oraz przepisy art. 113 ust. 1 w zw. z art. 13 ust. 2 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz.1398). Na tej podstawie Sąd nakazał stronie pozwanej, aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa łączną kwotę 1.683 zł, na którą składała się opłata sądowa od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy.

Rozstrzygnięcie o rygorze natychmiastowej wykonalności zawarte **w punkcie II sentencji wyroku** Sąd oparł na treści art. 477² § 1 k.p.c. uwzględniając dalej fakt, iż wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda wynosiła 11.215,31 zł brutto.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.