

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 marca 2016 r.

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

Przewodniczący: SSR Aleksandra Rutkowska

Ławnicy: A. P., M. W.

Protokolant: Dorota Wabnitz

po rozpoznaniu w dniu 11 marca 2016 r. we Wrocławiu sprawy

z powództwa P. P.

przeciwko (...) w W.

o odszkodowanie i odprawę

I. zasądza od strony pozwanej (...) w W. na rzecz powoda P. P. kwotę 36.300 zł brutto (trzydzieści sześć tysięcy trzysta złotych) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz tytułem odprawy;

II. orzeka, iż nieuiszczone koszty sądowe ponosi Skarb Państwa.

III. wyrokowi w pkt. I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.050 zł.

UZASADNIENIE

Powód, P. P. pozwem z 7 marca 2014 r. (data stempla pocztowego), sprecyzowanym i uzupełnionym pismem z 3 kwietnia 2014 r., skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) z siedzibą w W., wniósł o zasądzenie od strony pozwanej: (1) 18.150,00 zł tytułem odszkodowania z powodu nieuzasadnionego odwołania z zajmowanego stanowiska; (2) 18.150,00 zł tytułem odprawy pieniężnej.

W uzasadnieniu swoich żądań, powód podniósł, że 1 lutego 2013 r. został powołany na stanowisko zastępcy dyrektora strony pozwanej. Czynności służbowe wykonywał w zdecydowanej części w siedzibie w W.. We wrześniu 2013 r. został skierowany do oddziału w R. nie otrzymał jednak jakichkolwiek dokumentów określających cele, które należy zrealizować, a także na podstawie których będzie dokonana ocena jego pracy. Nawet po skierowaniu do oddziału w R., nadal zajmował się wieloma sprawami z zakresu funkcjonowania całego zakładu. Powód nie zgodził się ze wskazanymi przyczynami odwołania. Do wykonywania czynności służbowych w oddziale w R. został skierowany 23 września 2014 r. i od tego czasu wynik ekonomiczny oddziału uległ znacznej poprawie i osiągnął wartość dodatnią.

Powód podniósł, że w okresie skierowania go do wykonywania obowiązków służbowych w oddziale w R. prowadzonych było przez niego wiele rozmów i działań w zakresie uruchomienia nowych działalności w tym oraz innych oddziałach. Proces wdrożenia nowej produkcji nie jest procesem szybkim i wymaga wielu analiz. Okres pięciu miesięcy, w których wykonywał obowiązki służbowe w Oddziale w R., przeznaczył w znacznej części w celu pozyskania nowych zleceń produkcyjnych, a także uruchomienia nowych produkcji.

Odnosząc się do utraty zaufania, powód wskazał, iż zarzut ten nie został w jakikolwiek sposób uszczegółowiony lub dookreślony i nie wcześniej otrzymywał jakiegokolwiek sygnału o sytuacjach lub zdarzeniach, które mogły by ją spowodować.

Powód wskazał, że w tym czasie zaistniała natomiast kwestia dotycząca restrukturyzacji w zakresie zatrudnienia osób cywilnych. Dlatego też, w jego ocenie przyczyny wskazane w odwołaniu go z zajmowanego stanowiska są bezzasadne (k. 2-7, 20-22).

Odpowiadając na pozew, strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, powiększone o 17,00 zł tytułem opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

W uzasadnieniu swojego stanowiska, strona pozwana zarzuciła, że powód został odwołany ze stanowiska zgodnie ze statutem strony pozwanej, a o zamiarze jego odwołania został poinformowany Dyrektor Generalny Służby Więziennej. W piśmie informującym o zamiarze odwołania podane zostały przyczyny decyzji. Natomiast w odwołaniu podano przyczyny decyzji oraz zaproponowano powodowi inną pracę, na stanowisku specjalisty ds. administracyjnych. Propozycja jednak nie została przyjęta przez niego.

Strona pozwana wskazała, że nie ma podstaw do żądania odszkodowania, gdyż w tym zakresie przepisów Kodeksu pracy nie stosuje się. Nie uzasadnione jest również żądanie odprawy pieniężnej, gdyż nie nastąpiła likwidacja stanowiska zastępcy dyrektora (k. 38-40).

Ustalenia faktyczne

Powód, P. P. od 1 listopada 2003 r. do 31 stycznia 2013 r. miał zawartą umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo z (...) przy Zakładzie Karnym w R., a w wyniku przekształceń organizacyjnych został pracownikiem strony pozwanej (...) z siedzibą w W.. Od maja 2011 r. powód świadczył pracę w W.. 31 stycznia 2013 r. strony zawarły porozumienie w sprawie rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony na mocy porozumienia stron. W okresie zatrudnienia na umowę o pracę powód zajmował następujące stanowiska: referenta ds. zamówień publicznych (od 1 listopada 2003 r. do 31 grudnia 2003 r.); samodzielnego referenta ds. zamówień publicznych (od 1 stycznia 2004 r. do 28 lutego 2007 r.); specjalisty ds. zamówień publicznych (od 1 marca 2007 r. do 30 września 2007 r.); specjalisty ds. zaopatrzenia (od 1 października 2007 r. do 31 grudnia 2008 r.); zastępcy dyrektora (od 1 stycznia 2009 r. do 31 stycznia 2013 r.).

Od 1 lutego 2013 r. powód został powołany na stanowisko zastępcy dyrektora (...) P..

Bezpośrednim przełożonym powoda, jako zastępcy dyrektora, był dyrektor Z. C..

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 6.050,00 zł brutto.

Okoliczności bezsporne.

Do obowiązków powoda jako zastępcy dyrektora zatrudnionym na umowę o pracę należało:

1. Pełnienie obowiązków należących do Dyrektora (...) w przypadku jego nieobecności na podstawie i w granicach udzielonego pełnomocnictwa.
2. Koordynowanie funkcjonowania całego (...).
3. Prowadzenie działań zmierzających do pozyskania nowych zleceń oraz nawiązywania kontaktów z nowymi kontrahentami.

4. Koordynowanie spraw związanych z uczestnictwem (...) jako wykonawcy w postępowaniach o udzielenie zamówień publicznych.
5. Sprawowanie nadzoru nad właściwym przeprowadzaniem postępowań o udzielenie zamówień publicznych w (...).
6. Kontrola nad właściwym rozdysponowaniem zadań produkcyjnych oraz transakcji handlowych w poszczególnych oddziałach (...).
7. Sporządzanie analiz finansowo-ekonomicznych całego (...) oraz jego poszczególnych oddziałów.
8. Nadzór nad działaniami marketingowo-reklamowymi całego (...).
9. Udział w ustalaniu działań inwestycyjnych prowadzonych w (...).
10. Przechowywanie w postaci elektronicznej Zarządzeń Wewnętrznych oraz Zarządzeń Porządkowych.

W momencie powołania powoda na stanowisko zastępcy dyrektora zakres jego obowiązków nie uległ zmianie.

Dowody:

- przesłuchanie powoda P. P. złożone na rozprawie 31.03.2015 r.,
- Zakres czynności z 31.12.2010 r. – w aktach osobowych.

Zgodnie z § 5 ust. 3 statutu strony pozwanej, wprowadzonym zarządzeniem Ministra Sprawiedliwości z 29 listopada 2010 r. dyrektor informuje Dyrektora Generalnego Służby Więziennej o zamiarze powołania i odwołania swojego zastępcy.

Dowody:

- Statut strony pozwanej – karta 197-203.

Poza siedzibą w W., strona pozwana w okresie zatrudnienia powoda posiada jeszcze oddziały w K., P. i R.. Oddziałem kieruje jego kierownik. Jest to stanowisko samodzielne. Zakres czynności kierowników oddziału był podobny do zakresu obowiązków zastępcy dyrektora. Kierownik oddziału odpowiadał za wyniki finansowe oddziału.

Dowody:

- przesłuchanie powoda P. P. złożone na rozprawie 31.03.2015 r.,
- przesłuchanie w char. strony pozwanej Z. C. złożone na rozprawie 23.06.2015 r.

Sytuacja finansowa całego zakładu jak również poszczególnych oddziałów oraz kolejne plany restrukturyzacyjne były na bieżąco omawiane na naradach z dyrektorem, w których uczestniczył również powód. Plany restrukturyzacyjne były wysyłane i raportowane także na bieżąco do W..

Już w 2010 r. w momencie przekształcenia gospodarstw pomocniczych przy: ZK w W., AS w P., ZK w K., ZK w R. w jeden twór, wszystkie oddziały ponosiły straty. Jednak najtrudniejsza sytuacja była w Oddziale w R., którego kierownikiem był B. G.. Najgorszy był 2011 r. W kolejnych latach sytuacja ulegała stopniowej poprawie. Efekty były jednak na nie zadawalającym poziomie i Oddziałowi groziła likwidacja, z powodu odnotowywania ciągłych strat. Ostateczny termin na wyjście z zapaści został wyznaczony na sierpień 2013 r.

W związku z nie zadawalającymi wynikami finansowymi osiąganymi w 2013 r. przez Oddział w R., dyrektor Z. C. przyjechał do R. z zamiarem rozwiązania umowy o pracę z kierownikiem oddziału B. G.. Jednak osoba ta okazała

dyrektorowi zwolnienie lekarskie, przez co odstąpił on od wręczenia wypowiedzenia. Następnie B. G. przebywał na zwolnieniu lekarskim przez pół roku.

W związku z zaistniałą sytuacją, we wrześniu 2013 r., w trakcie jednej z porad, dyrektor Z. C. wydał powodowi ustne polecenie służbowe, aby zajął się Oddziałem w R. i pomógł go uratować. Pracę w R., powód rozpoczął pod koniec września 2013 r. Zakres jego dotychczasowy obowiązków jako zastępcy dyrektora nie uległ zmianie. Doszły mu natomiast dodatkowe obowiązki związane z zastępstwem kierownika oddziału w R., które były bardzo absorbujące. Dyrektor oczekiwał od powoda obniżenia kosztów poprzez zmianę organizacji, szukanie nowych rynków zbytu, nowych produkcji. Powód miał również przeprowadzić restrukturyzację, która nie została wykonana przez jego poprzednika. Proces ten miał głównie polegać na rozwiązaniu umów o pracę z niektórymi pracownikami cywilnymi z tego oddziału. Wypowiadanie umów miał dokonać dyrektor, powód natomiast z racji tego, że wcześniej pracował w R., miał wskazać pracowników do zwolnienia.

Po przejściu do R. powód wykonał polecenia dyrektora odnośnie obniżenia kosztów, przekazania części niewykorzystywanych hal produkcyjnych do Zakładu Produkcyjnego. Działania te przyniosły pożądane skutki i obniżyły koszty amortyzacji, podatków, choć było to na niewystarczającym poziomie. Doszło też do rozwiązania umów o pracę z 9 pracownikami cywilnymi Oddziału. Na dzień 1 stycznia 2014 r. zatrudnionych było 48 osób. Nie zatrudniono żadnych osób dla nowych działalności.

Powód na w czasie porad z dyrektorem relacjonował stopień zaawansowania rozmów oraz działań prowadzonych przez niego w celu rozszerzenia i wdrożenia nowej działalności. Nie miał sygnałów, że jest niewłaściwie oceniany przez dyrektora strony pozwanej.

Dowody:

- Zeznania świadka M. P. złożone przed SR w Lesznie – karta 139-142,
- przesłuchanie powoda P. P. złożone na rozprawie 31.03.2015 r.,
- przesłuchanie w char. strony pozwanej Z. C. złożone na rozprawie 23.06.2015 r.,
- Pismo strony pozwanej z 09.01.2014 r. – karta 13-15,
- Pismo strony pozwanej z 23.03.2015 r. – karta 160.

Pełniąc funkcje zastępcy dyrektora, powód nigdy nie odpowiadał za wyniki ekonomiczne i finansowe osiągnięte przez stronę pozwaną. Było to poza jego zakresem obowiązków.

Jeżeli chodzi o oddział w R. powód nigdy nie otrzymał żadnych wskazówek, jakie są dokładne oczekiwania dyrektora jeżeli chodzi o przesłanki ekonomiczne. Oddział nie musiał zarabiać, chodziło tylko o to, że przestał przynosić straty. Instytucja nie jest nakierowana na osiągnięcie zysków. Natomiast Centralny Zarząd Służby Więziennej jako organ nadzoru, zawsze informował, że należy przynajmniej pokryć koszty funkcjonowania zakładu.

Od stycznia do sierpnia 2013 r., kiedy kierownikiem Oddziału w R. był B. G., ogólny wynik tego oddziału był ujemny liczony w setkach tysięcy złotych. Natomiast od września do grudnia 2013 r. wynik był dodatni i wyniósł ponad 340 tys. złotych. Z tego zostały jednak rozwiązane rezerwy na odpisy emerytalne w wysokości około 157 tys. złotych. Wynik zawierał koszty zarządu, które wynikają z ogólnej administracji i kierownictwa zakładem, a które do sierpnia 2013 r. nie były ujmowane w wynikach oddziału. Całość kosztów zarządu oddziałem w 2013 r. w wysokości 227 tys. złotych została ujęta w ostatnich miesiącach 2013 r., kiedy powód został skierowany do R., przez co wynik za ostatni okres był zaniżony. Jednakże wynik uzyskany przez Oddział w R. w 2013 r. tak naprawdę nie był zasługą powoda, gdyż był on oparty, na planach, inwestycjach i staraniach poprzedniego kierownika.

Oddział w R. prowadził działalność introligatorską, produkcję metalową, produkcję meblarską oraz stołówkę. Pozyskanie i realizacja zamówień od wszczęcia całej procedury do jej realizacji jest pracochłonne i trwa w czasie.

Po skierowaniu do Oddziału w R., powód podejmował starania o celu zdobycia nowych zamówień, zleceń jednakże były one pozyskiwane już na 2014 r.

Powód zaangażował się w największą inwestycję realizowaną w Oddziale w R., tj. umeblowanie Sądu Okręgowego w Poznaniu. Postępowanie było prowadzone przez generalnego wykonawcę firmę (...). Powód kilkakrotnie wyjeżdżał do P. w celu prowadzenia uzgodnień. O powierzeniu realizacji zadania Oddziałowi w R., powód dowiedział się w dniu, w którym otrzymał odwołanie ze stanowiska. Kontrakt opiewał na kwotę 1.500 mil. złotych.

Podobna sytuacja miała miejsce w Sądzie Okręgowym w Warszawie, gdzie powód złożył ofertę w postępowaniu przetargowym. Otwarcie ofert nastąpiło już po odwołaniu powoda ze stanowiska. Strona pozwana wygrała przetarg i doszło do zawarcia umowy na realizację projektu. Kontrakt opiewał na kwotę 752 tys. złotych.

Oprócz tego były jeszcze kwestie pozyskania zleceń z Sądu Okręgowego w Lublinie, Sądu Okręgowego w Zielonej Górze, Sądu Najwyższego w Warszawie. Wszystkie projekty były przygotowywane przez powoda, a ich realizacja nastąpiła, bądź miała nastąpić po odwołaniu powoda.

Na naradzie w styczniu 2014 r. były omawiane wyniki finansowe oddziałów. Dyrektor zobowiązał kierowników wszystkich oddziałów do przedstawienia planów dalszych działań naprawczych. Powód miał sporządzić analizę celowości prowadzenia poszczególnych działalności oraz przedstawić propozycję ewentualnych dalszych działań naprawczych.

Ogólnie straty za styczeń 2014 r. wyniosły ponad 219 tys. złotych. Oddziałowi w R. przyniósł straty w wysokości ponad 175 tys. złotych, z czego największe koszty wygenerowała produkcja meblarska (ponad 104 tys. złotych).

Ze względu na likwidację oddziału w P., Oddział w R. po odwołaniu powoda, przejął prowadzenie kantyny w G. i we W., co wpłynęło na lepszy wynik finansowy oddziału.

Rok 2014 r. zarówno Oddział w R., jak i cała strona pozwana zakończyła dodatnim wynikiem finansowym.

Dowody:

- Zeznania świadka M. S. złożone na rozprawie 14.10.2014 r.,
- Zeznania świadka R. M. złożone przed SR w Lesznie – karta 137-139,
- Zeznania świadka M. P. złożone przed SR w Lesznie – karta 139-142,
- Zeznania świadka M. O. złożone przed SR w Lesznie – karta 146-147,
- przesłuchanie powoda P. P. złożone na rozprawie 31.03.2015 r.,
- przesłuchanie w char. strony pozwanej Z. C. złożone na rozprawie 23.06.2015 r.,
- Wyniki ekonomiczne – karta 12, 23-34,
- Pismo strony pozwanej z 18.04.2014 r. – karta 80-81,
- Wykaz wyjazdów służbowych powoda – karta 161,
- Polecenia wyjazdu służbowego – karta 162-192,

Powód podejmował działania związane z wdrożeniem nowych działalności w Oddziale w R..

Prowadził między innymi rozmowy w sprawie podjęcia współpracy z dwoma firmami holenderskimi, z firmą (...) z G., z firmą (...) z P., z włoską firmą (...), która była zainteresowana uruchomieniem linii produkcyjnej w Oddziale w R.. Powód podejmował starania w sprawie zwiększenia skali zamówień przez firmę (...) S.A.

Dyrektor Z. C. był zaangażowany uruchomieniem nowej działalności w postaci produkcji chemicznej, która mogłaby pomóc w zbilansowaniu kosztów. Początkowo założeniem dyrektora było uruchomienie jej w siedzibie w W.. Jednak ostatecznie w celu ratowania Oddziału w R. zdecydował umieścić ją w tym właśnie oddziale. Z uwagi na to, że był to projekt dyrektora, sam prowadził i uczestniczył w rozmowach w tym zakresie. Projekt ten nie spotkał się jednak z akceptacją pracowników oddziału. Powód nie sprzeciwiał się uruchomieniu tej produkcji. Produkcja została uruchomiona po odwołaniu powoda.

Z uwagi na odwołanie ze stanowiska, powód nie mógł dokończyć swoich przedsięwzięć i nie zdołał zrealizować wszystkich zamierzonych planów.

Dowody:

- Zeznania świadka M. S. złożone na rozprawie 14.10.2014 r.,
- Zeznania świadka K. L. złożone przed SR w Lesznie – karta 145,
- Zeznania świadka M. J. złożone przed SR w Lesznie – karta 143-144,
- Zeznania świadka M. P. złożone przed SR w Lesznie – karta 139-142,
- Zeznania świadka R. M. złożone przed SR w Lesznie – karta 137-139,
- przesłuchanie powoda P. P. złożone na rozprawie 31.03.2015 r.,
- przesłuchanie w char. strony pozwanej Z. C. złożone na rozprawie 23.06.2015 r.

26 lutego 2014 r., w trakcie podróży służbowej powoda do G., gdzie miał przedstawić prezesowi firmy (...) projekt umowy w celu jego zatwierdzenia, otrzymał telefon od C. M. zastępcy dyrektora generalnego z W., który wydał mu polecenie zwolnienia połowy załogi w Oddziale w R.. Jednak w przypadku zwolnienia tak dużej liczby osób, nie było możliwości zrealizowania wszystkich projektów, które prowadził powód.

Dowody:

- przesłuchanie powoda P. P. złożone na rozprawie 31.03.2015 r.,

Pismem z 26 lutego 2014 r. dyrektor Z. C. zwrócił się do Dyrektora Generalnego Służby Więziennej w W. z informacją o zamiarze odwołania powoda z dniem 28 lutego 2014 r.

W piśmie wskazał, że decyzję tą podjął w związku z tym, że w miesiącu wrześniu 2013 r. powód został skierowany do zarządzania i kierowania oddziałem strony pozwanej oraz przeprowadzenia działań naprawczych tego oddziału, w tym uruchomienia między innymi nowych działalności. Według stanu na dzień 26 lutego 2014 r., w okresie zarządzania i kierowania oddziałem przez powoda nie osiągnięto zadawalającej i oczekiwanej poprawy efektów ekonomicznych z działalności oddziału jak też nie uzyskano żadnych efektów i postępów w zakresie uruchomienia nowych działalności.

Dowody:

- Pismo strony pozwanej z 26.02.2014 r. – karta 11.

27 lutego 2014 r., powód został wezwany do W. w celu rozliczenia i zdania dokumentów dotyczących dofinansowania pracy osadzonych. Po ich przekazaniu główna księgowa poprosiła powoda o przekazanie wszystkich zarządzeń

wewnętrznych, które opracowywał po czym, wręczono mu pismo z 27 lutego 2014 r. o odwołaniu go ze stanowiska zastępcy dyrektora.

Przyczyną odwołania był brak w okresie zarządzania i kierowania przez powoda oddziałem w R. zadawalającej i oczekiwanej poprawy efektów ekonomicznych z działalności Oddziału, brak efektów i postępów w zakresie uruchomienia nowych działalności w Oddziale w R. oraz utrata zaufania.

Jednocześnie strona pozwana zaproponowała powodowi podjęcie pracy na stanowisku specjalisty ds. administracyjnych.

Na nowym stanowisku powód miał wykonywać te same obowiązki, które wykonuje do tej pory, a w późniejszym czasie jak znajdzie się osoba, która przejmie Oddział w R. miał zająć się zarządzeniami wewnętrznymi, sprawami typowo administracyjnymi z zakresu całego zakładu, gdyż znał się na tym i był do tego merytorycznie przygotowany.

Powód nie wyraził zgody na zaproponowane nowe warunki zatrudnienia przez doszło do rozwiązaniu stosunku zatrudnienia.

Dowody:

- przesłuchanie powoda P. P. złożone na rozprawie 31.03.2015 r.,
- Odwołanie ze stanowiska – karta 10.

Po odwołaniu, na początku marca 2013 r. powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy i jego dotychczasowe zadania zostały przejęte między innymi przez samego dyrektora. W tym czasie, z uwagi na złe wyniki finansowe nie zatrudniono żadnej osoby na stanowisko zastępcy dyrektora. Dopiero w drugim półroczu 2014 r. (wrzesień/ październik), kiedy wyniki znacznie się poprawiły i rokowały na uzyskanie na koniec roku dodatniego rezultatu finansowego, został zatrudniony na stanowisko zastępcy dyrektora J. H..

Dowody:

- Zeznania świadka R. M. złożone przez SR w Lesznie – karta 137-139,
- przesłuchanie w char. strony pozwanej Z. C. złożone na rozprawie 23.06.2015 r.

Po odwołaniu, powód otrzymał świadectwo pracy z 02.06.2014 r. z adnotacją, że stosunek pracy ustał w wyniku art. 30 § 1 pkt. 2 k.p. na podstawie ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Po próbie wyjaśnienia przez powoda w związku z otrzymanym świadectwem pracy trybu ustania zatrudnienia, strona pozwana wystawiła świadectwo pracy z 13 czerwca 2014 r., w którym wskazała, że stosunek pracy ustał w wyniku art. 70 § 1 k.p. (odwołanie ze stanowiska).

Dowody:

- przesłuchanie powoda P. P. złożone na rozprawie 31.03.2015 r.,
- Kserokopie świadectw pracy – karta 89-92.

Obowiązki zastępcy dyrektora, do momentu odwołania ze stanowiska były przez powoda wykonywane w sposób należyty.

Dowody:

- przesłuchanie w char. strony pozwanej Z. C. złożone na rozprawie 23.06.2015 r.

Sąd zważył co następuje

Zasadniczym problemem wymagającym wyjaśnienia w pierwszej kolejności, było ustalenie podstawy prawnej zatrudnienia powoda, tj. czy było powołanie (art. 68-72 k.p.), czy zwykła umowa o pracę.

Zgodnie z art. 68 § 1 k.p. stosunek pracy nawiązuje się na podstawie powołania w przypadkach określonych w odrębnych przepisach. Treść przywołanego przepisu prowadzi do wniosku, że zatrudnienie na podstawie powołania, musi wynikać z wyraźnych wskazań konkretnego przepisu, jednoznacznie stwierdzającego, że dotyczy on podstawy nawiązania stosunku pracy. Przepis ten nie tylko musi wyraźnie przewidywać, że określone stanowisko powierza się pracownikowi na podstawie powołania, ale także, że na tej podstawie nawiązuje się stosunek pracy (por. uzasadnienie wyroku SN z 06.09.2005 r., I PK 58/05 i przytoczone w nim orzeczenia).

Przykładowo, warto wskazać tu chociażby na takie regulacje jak art. 8c ust. 2 i 3 ustawy z 16 kwietnia 2004 r. o ochronie przyrody (Dz. U. Nr 92, poz. 880, ze zm.), czy art. 4 ust. 6, art. 5 ust. 7 i art. 8 ustawy z 30 kwietnia 2010 r. o Narodowym Centrum Nauki (Dz. U. Nr 96, poz. 617 ze zm.), które wyraźnie wskazują, że powołanie dyrektora parku narodowego, dyrektora narodowego centrum nauki, jego zastępców, stanowi nawiązanie stosunku pracy na podstawie powołania w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy.

Poprzez odrębne przepisy o jakich mowa w art. 68 § 1 k.p. należy rozumieć przepisy rangi ustawowej. Za takie przepisy nie mogą natomiast zostać uznane przepisy o niższej randze, a już na pewno wewnętrzne regulacje samego pracodawcy w postaci regulaminów, czy statutów. Stosunek pracy z powołania charakteryzuje się mniejszą stabilnością zatrudnienia i takie zapisy należy uznać za niezgodne z art. 18 § 1 k.p. w zw. z art. 68 § 1 k.p., a przez to nieważne.

Zgodnie z § 5 ust. 3 statutu strony pozwanej, dyrektor informuje Dyrektora Generalnego Służby Więziennej o zamiarze powołania i odwołania swojego zastępcy. Przepis ten nie stanowi jednak podstawy do nawiązania stosunku pracy na podstawie powołania, gdyż przede wszystkim nie może być traktowany jako odrębne przepisy o jakich mowa w art. 68 § 1 k.p. Natomiast ani zarządzenie Ministra Sprawiedliwości z 29 listopada 2010 r. w sprawie utworzenia (...) (Dz. U. M.S. nr 13, poz. 160), ani nawet przepisy rangi ustawowej nie przewidują powołania zastępcy dyrektora instytucji gospodarki budżetowej.

Ustawa z 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych w art. 27 ust. 1, wskazuje tylko, że dyrektora instytucji gospodarki budżetowej powołuje i odwołuje organ wykonujący funkcje organu założycielskiego. Nie ma tutaj natomiast mowy o powołaniu bądź odwołaniu zastępcy dyrektora. Z zapisu ustawowego nie można wywodzić zatem, że stosunek pracy z zastępcą dyrektora nawiązuje się na podstawie powołania w rozumieniu art. 68 § 1 k.p. Natomiast statut strony pozwanej nie może rozszerzać katalogu osób zatrudnionych na podstawie powołania. Dla skutecznego nawiązania stosunku pracy na podstawie powołania nie wystarczy użyć tylko sformułowania „powołanie”, czy „odwołanie”, gdyż musi ono wynikać z konkretnych odrębnych przepisów (rangi ustawowej) i w sposób jednoznaczny wskazywać na taką właśnie formę zatrudnienia.

Stosunek pracy powoda jako zastępcy dyrektora nie został zatem nawiązany na podstawie powołania o jakim mowa w art. 68 § 1 k.p. lecz w oparciu umowę o pracę, a przedmiotowe powołanie mogło ograniczać się tylko tak naprawdę do powierzenia mu określonej funkcji.

Można tylko wskazać, że do 31 stycznia 2013 r. powód był zatrudniony na stanowisku zastępcy dyrektora na podstawie umowy o pracę. Dopiero z 1 lutego 2013 r. został „powołany” na stanowisko zastępcy dyrektora. Akt ten nie miał jednak nic wspólnego z zatrudnieniem na podstawie powołania. Natomiast rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron jakie miało miejsce w związku z „powołaniem” powoda na stanowisko zastępcy dyrektora należy uznać za nieważne (art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p., art. 18 § 1 i 2 k.p.), gdyż powód w dalszym ciągu, pozostawał w zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę, a nie powołania.

Roszczenie o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy zasługiwało na uwzględnienie.

Z uwagi na to, że powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę, a nie powołania, podstawę prawną o odszkodowanie stanowił art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. Oświadczenie strony pozwanej miało bowiem charakter wypowiedzenia zmieniającego, na podstawie którego miało zostać powierzone powodowi stanowisko specjalisty ds. administracyjnych. Powód nie przyjął jednak zaproponowanych mu nowych warunków zatrudnienia, przez co łączący strony stosunek pracy uległ rozwiązaniu (art. 42 § 3 k.p.).

Analogicznie jak w przypadku oświadczeń woli składanych na piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem (wypowiedzeń definitywnych) do wypowiedzeń zmieniających z art. 42 k.p. zastosowanie mają przepisy ogólne tegoż działu dotyczące wypowiedzeń umowy o pracę, zgodnie bowiem z treścią art. 42 § 1 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Pełne zastosowanie będą więc miały uregulowania art. 30 § 3 i 4 k.p.

Przeprowadzone w niniejszej zakresie postępowanie, zmierzać więc miało, do jednoznacznego ustalenia, czy strona pozwana dokonując wypowiedzenia zmieniającego, uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc spełniała wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

Wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. jest zwykłym sposobem rozwiązywania umowy o pracę, a pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań. Prawo wypowiedzania umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony ograniczone jest jednak klauzulą generalną, w myśl której każde wypowiedzenie tego rodzaju umowy musi zawierać uzasadnienie merytoryczne. Zgodnie z przepisem art. 30 § 4 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zatem zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej, przy czym przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Przyczyna ta jednak nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem jak już wskazano, wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (patrz wyrok SN z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

Ponadto, wskazać należy, że w zakresie oceny zasadności wypowiedzenia częściową aktualność zachowuje uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164, w sprawie wytycznych dotyczących wykładni art. 45 k.p. i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Dotyczy to m.in. tezy, że w stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie.

Jak wynika z treści oświadczenia woli strony pozwanej z 26 lutego 2014 r. przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę był brak w okresie zarządzania i kierowania przez powoda oddziałem w R. zadawalającej i oczekiwanej poprawy efektów ekonomicznych z działalności Oddziału, brak efektów i postępów w zakresie uruchomienia nowych działalności w Oddziale w R. oraz utrata zaufania.

Ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości wskazanej przyczyny spoczywał na stronie pozwanej.

Nie uzasadniona okazała się pierwsza ze wskazanych przyczyn, tj. braku w okresie zarządzania i kierowania przez powoda oddziałem w R. zadawalającej i oczekiwanej poprawy efektów ekonomicznych z działalności Oddziału.

Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, że powód będąc zatrudnionym na stanowisku zastępcy dyrektora, nigdy nie dopowiadał za wyniki finansowe strony pozwanej, czy chociażby któregoś z Oddziałów. Wprawdzie bezsporne było, że pod koniec września 2013 r. na polecenie dyrektora, powód został niejako oddelegowany do Oddziału w R., gdzie miał zastąpić dotychczasowego kierownika, z którym zamierzano rozwiązać

stosunek pracy, a który w tym czasie zaczął przebywać na długotrwałym zwolnieniu lekarskim. Jednakże powód nie może ponosić odpowiedzialności za wyniki finansowe tego oddziału. Należy wskazać, że Oddział w R. wykazywał ujemne wyniki finansowe już od wielu lat i przez tak długi okres nie potrafiono wyprowadzić go na prostą. Tym czasem od powoda wymagało się aby uzdrowił Oddział w niespełna 5 miesięcy. Można tylko wskazać, że wprawdzie ogólny wynik finansowy Oddziału w R. za 2013 r. był ujemny, jednakże rachunek ekonomiczny za miesiące kiedy powód zaczął wykonywać pracę w tym oddziale był dodatni. Choć należy przyznać rację powodowi, że wyniki te były tak naprawdę efektem wcześniejszych starań kierownika oddziału.

Natomiast świadkowie potwierdzają, że powód podejmował liczne starania w celu osiągnięcia zadawalających wyników finansowych, które z oczywistych względów, nie mogły przynieść natychmiastowych efektów. Doświadczenie życiowe uczy, że proces pozyskania nowych kontraktów czy zleceń bywa mozolny i długotrwały, a wymierne wyniki przychodzą dopiero po pewnym czasie. Efekty starań powoda zaczęły przychodzić już po wypowiedzeniu mu warunków zatrudnienia. Można tu chociażby wskazać, na dwa istotne zamówienia, tj. umebłowanie Sądu Okręgowego w Poznaniu, warte 1.500 mil. złotych oraz umebłowanie Sądu Okręgowego w Warszawie warte 752 tys. złotych. Poza tym było jeszcze szereg innych pomniejszych kontraktów.

Strona pozwana wykazywała co prawda, że produkcja meblarska przynosiła straty, jednakże w toku postępowania w żaden sposób nie dowiodła, aby zawarte kontrakty z SO w Poznaniu, czy SO w Warszawie były nieopłacalne.

Można tylko wskazać, że rok 2014 r. został zakończony dodatnim wynikiem finansowym zarówno przez całą stronę pozwaną, jak i przez sam Oddział w R..

W zasadzie można dojść do wniosku, że strona pozwana wszystkimi dotychczasowymi wieloletnimi niepowodzeniami w uzdrowieniu Oddziału w R. podejmowanymi przez ówczesnego kierownika oddziału, w sposób arbitralny obarczyła powoda.

Nie potwierdzony został również zarzut brak efektów i postępów w zakresie uruchomienia nowych działalności w Oddziale w R..

Jeszcze raz należy podkreślić, że powód na poprawę efektywności Oddziału miał 5 miesięcy i trudno oczekiwać od niego, żeby w tak krótkim czasie dokonał cudu i całkowicie zreorganizował i zmienił profil działalności.

Z zeznań świadków wynika, że powód podejmował działania w celu wdrożenia nowych działalności w Oddziale w R.. Prowadził między innymi rozmowy w sprawie podjęcia współpracy z dwoma firmami holenderskimi, z firmą (...) z G., z firmą (...) z P., z włoską firmą (...), która była zainteresowana uruchomieniem linii produkcyjnej w Oddziale w R.. Natomiast dyrektor Z. C. był osobiście zaangażowany w uruchomieniu produkcji chemii gospodarczej, która mogłaby pomóc w zbilansowaniu kosztów oddziału. Z tym że początkowo miała być ona prowadzona w W., a dopiero później zdecydował się na jej uruchomienie w Oddziale w R.. Projekt ten nie spotkał się jednak z akceptacją pracowników oddziału, co rozczarowało bardzo dyrektora. Powód jednak ze swojej strony nie sprzeciwiał się wdrożeniu tej produkcji, która została ostatecznie uruchomiona po jego zwolnieniu.

W ocenie Sądu, również ostatnia przyczyna okazała się nieuzasadniona. Utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń (wyrok SN z 25 listopada 1997 r., I PKN 285/97, OSNP 1998/18/538, Wokanda 1998/12/29, M.Prawn. 1999/7/41). Powołanie się przez pracodawcę na utratę zaufania i wskazanie okoliczności, które legły u jej podstaw, spełnia wymagania co do formy wypowiedzenia w zakresie określonym w art. 30 § 4 k.p., a to, czy podane przez pracodawcę fakty istniały obiektywnie i czy uzasadniały utratę zaufania, stanowi przedmiot oceny w płaszczyźnie art. 45 § 1 k.p. W przypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych faktów, w pierwszej kolejności należy ocenić, czy wskazane przez pracodawcę okoliczności mogły uzasadniać utratę zaufania do pracownika, a

następnie, pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii - czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadnia wypowiedzenie stosunku pracy (wyrok SN z 2 października 2012 r., II PK 60/12).

Wskazana przyczyna jest jednak ogólna i niekonkretna, dotknięta wadą formalną.

Poprzez skonkretyzowanie przyczyny nie wymaga się aby pracodawca opisał ją w sposób szczegółowy, gdyż to przyczyna musi być konkretna a nie jej opis. Jednakże formułując powyższy zarzut, strona pozwana powinna chociaż wskazać lub nawiązać do jakichś faktów bądź zdarzeń, do których miałyby się ona odnosić. Podając przyczynę wypowiedzenia nie wystarczy bowiem oprzeć się na ogólnikowej i nieprecyzyjnej klauzuli generalnej. Jednocześnie postępowanie dowodowe nie wykazało, ażeby powodowi były znane jakieś konkretne zarzuty związane z utratą zaufania, jak również nie zostały mu wyjaśnione w trakcie wręczania oświadczenia woli przez stronę pozwaną.

Przyjmując nawet, że podstawą utraty zaufania miały być dwie poprzednie przyczyny, to z uwagi na to, że okazały się one nieuzasadnione, nie mogły stanowić podstawy do utraty zaufania.

Poza tym należy wskazać, że w informacji skierowanej do Dyrektora Generalnego Służby Więziennej, strona pozwana nie wskazała takiej przyczyny jak utrata zaufania. Również z tego względu nie zasługiwała ona na akceptację. Wskazane pracownikowi w oświadczeniu o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy lub o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny powinny być tożsame z tymi, o których pracodawca informuje wymagane prawem organy. W przeciwnym razie czynność pozbawiona byłaby jakiegokolwiek sensu.

Roszczenie o odprawę pieniężną również zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawę prawną żądania zawierały przepisy ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. nr 90, poz. 844 ze zm., dalej: „ustawa”). Reguluje ona m.in. kwestię odpraw należnych pracownikom w razie tzw. zwolnień grupowych. W myśl art. 8 ust. 1 ustawy pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości: 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata; 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat; 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat. W rozumieniu ustawy zwolnienie grupowe zachodzi, zgodnie z art. 1 ustawy, „w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron”, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje liczbę pracowników określoną ustawą. Odprawa przysługuje jednak nie tylko pracownikom, którzy zostali zwolnieni w ramach zwolnienia grupowego, jak bowiem wynika z art. 10 ust. 1 w/w ustawy, jej 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” – a zatem, stosuje się go odpowiednio w sytuacji, gdy zwolnienie pracownika nie nastąpiło w ramach zwolnień grupowych, tylko w wyniku tzw. zwolnień indywidualnych. Z przytoczonych powyżej przepisów jednoznacznie wynika, że odprawa pieniężna przewidziana ustawą przysługuje pracownikom wówczas, gdy do rozwiązania stosunku pracy dochodzi skutek oświadczenia pracodawcy, z przyczyn leżących po jego stronie. Nie będzie natomiast co do zasady przysługiwała, gdy to skutek jednostronnego oświadczenia samego pracownika dochodzi do rozwiązania stosunku pracy.

Bezsporne w sprawie było, że strona pozwana zatrudnia ponad 20 pracowników, a na przełomie 2013/2014 r. miały miejsce procesy restrukturyzacyjne, w wyniku których doszło do rozwiązania stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników z kilkunastoma osobami, z tym że były to tzw. zwolnienia indywidualne.

W przedmiotowej sprawie mamy doczynienia z rozwiązaniem stosunku pracy, na skutek nie przyjęcia przez powoda nowych warunków zatrudnienia. Należy więc wskazać, że zamiarem strony pozwanej nie było rozwiązanie stosunku

pracy i taki skutek mógł nastąpić tylko przy złożeniu przez powoda oświadczenia o odmowie przyjęcia zaoferowanych warunków. Jednakże okoliczność ta nie wyklucza możliwości przyznania odprawy pieniężnej, jeśli spełnione zostały pozostałe ustawowe przesłanki jej wypłacenia. Niniejszy Sąd podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 17 maja 2007 r. (sygn. akt III BP 5/07), że ustawa o zwolnieniach grupowych ma zastosowanie także do wypowiedzenia zmieniającego.

W ocenie Sądu, doszło do faktycznej likwidacji stanowiska zastępcy dyrektora. Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika bowiem, że po wręczeniu powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu warunków zatrudnienia i zaproponowaniu nowych, które nie zostały przez niego przyjęte, nie została zatrudniona żadna nowa osoba. Z początkiem marca 2013 r. powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, a jego dotychczasowe zadania przejął sam dyrektor. Natomiast z zeznań dyrektora wynika, że po zwolnieniu powoda, ze względu na złą sytuację ekonomiczną nie zatrudnił na stanowisko swojego zastępcy żadnej osoby. Dopiero w drugiej połowie 2014 r. (wrzesień-październik), kiedy wyniki finansowe znacznie się poprawiły i rokowały na uzyskanie na koniec roku dodatniego efektu finansowego, podjął decyzję o zatrudnieniu zastępcy (czas nagrania od 00:16:35 do 00:47:15). Okoliczności te świadczą o faktycznej likwidacji stanowiska zastępcy dyrektora po rozwiązaniu z powodem stosunku pracy z przyczyn ekonomicznych, których poprawa w kolejnych miesiącach pozwoliła na ponowne utworzenie takiego stanowiska i zatrudnienie dodatkowej osoby.

Istotne zatem stało się ustalenie jakie przyczyny leżały u podstaw złożenia przez powoda odmowy przyjęcia nowych warunków pracy.

W ocenie Sądu, nie istniały jakieś ewentualne przyczyny leżące po stronie powoda. Przynajmniej wskazuje na to, że przed wszystkim wskazane przez stronę pozwaną przyczyny wypowiedzenia zmieniającego okazały się nieuzasadnione, nie mogły więc stanowić ewentualnej współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy.

Poza tym, zasadnicze znaczenie ma ocena, czy proponowane przez stronę pozwaną nowe warunki zatrudnienia byłyby na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać, że pracownik ich nie przyjmie, np. w związku z rażącym pogorszeniem warunków wynagradzania albo z istotną zmianą warunków pracy. Jeżeli pracownik po przyjęciu nowych warunków pracy miałby wykonywać pracę na identycznych warunkach pracy i pracy, albo też zmiana warunków zatrudnienia nie była istotna lub niekorzystna, skorzystanie przez pracownika z uprawnienia wynikającego z art. 42 § 3 zd. pierwsze k.p., nie będzie mogło być traktowane jako rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy. Odprawa nie będzie zatem przysługiwała, gdy z uwagi na uzasadnione interesy obu stron stosunku pracy oraz rodzaj i charakter zaproponowanej pracy oczekiwać należałoby, że pracownik przyjmie zaoferowane nowe warunki zatrudnienia.

Jednocześnie zaznaczyć należy, że nie chodzi o każdy przypadek, gdy w subiektywnym odczuciu pracownika kontynuacja zatrudnienia u nowego pracodawcy, na nowych warunkach jest nie do przyjęcia. Przyjęcie czysto subiektywnego kryterium oceny prowadziłoby bowiem do absurdalnej sytuacji, gdy w każdym przypadku pracownik miałby prawo do otrzymania odprawy pieniężnej – skoro bowiem pracownik faktycznie rezygnuje z zatrudnienia, to oznacza to, że w jego subiektywnej ocenie kontynuacja zatrudnienia u nowego pracodawcy jest niemożliwa, niecelowa lub niezasadna. Konieczne jest wobec tego stosowanie zobiektywizowanego kryterium oceny – a zatem trzeba ocenić, czy nowe warunki zatrudnienia byłyby nie do przyjęcia dla przeciętnego pracownika, kierującego się typowymi motywacjami o charakterze obiektywnym (takimi jak: wysokość wynagrodzenia, rodzaj pracy, uciążliwość obowiązków, czas pracy, miejsce świadczenia pracy, jej organizacja itp.).

Z pisma strony pozwanej wynika, że miało mu zostać powierzone stanowisko specjalisty ds. administracyjnych. Nie zostało natomiast wskazane, aby zmianie miały ulec jakieś inne warunki zatrudnienia, choć z zeznań powoda wynika, że jego wynagrodzenie na tym stanowisku uległoby znacznemu obniżeniu do około 4.000,00 zł (pozbawiony zostałby chociażby dodatku funkcyjnego). Można więc założyć, że doszłoby do rażącego pogorszenia warunków zatrudnienia (jako zastępca dyrektora zarabiał 6.050,00 zł miesięcznie).

Poza tym w ocenie Sądu, trzeba zwrócić uwagę na jeszcze innych aspekt sprawy. Otóż strona pozwana podała nieprawdziwe przyczyny wypowiedzenia warunków zatrudnienia. Nie można więc czynić teraz powodowi zarzutu, że odmawiając przyjęcie nowych warunków, współprzyczynił się do rozwiązania stosunku pracy. To właśnie bowiem podanie nieprawdziwych przyczyny skutkowało w swej konsekwencji reakcją powoda i odmowę podjęcia pracy na stanowisku specjalisty ds. administracyjnych. Gdyby strona pozwana „zagrała w otwarte karty” i podała prawdziwe przyczyny związane ze złą sytuacją finansową i koniecznością redukcji kosztów, to wówczas powód najprawdopodobniej nie odmówiłby przyjęcia nowego stanowiska, a jeżeli tak by uczynił, to wtedy można byłoby uznać, że współprzyczynił się do rozwiązania stosunku pracy.

Działanie strony pozwanej może zostać uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, nie podlegające ochronie. Pracodawca wskazał bowiem nieprawdziwe przyczyny swojej decyzji, w skutek czego powód odmówił przyjęcia zaproponowanego mu stanowiska, a teraz na tej podstawie próbuje uchylić się od wypłaty odprawy podnosząc, że do rozwiązania stosunku pracy doszło z winy samego podwoda. Jednak do takiej decyzji powoda przyczyniła się sama strona pozwana i gdyby nie te działania najprawdopodobniej nie doszłoby do takiej sytuacji.

Do rozwiązania stosunku pracy doszło więc wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Sąd dokonując ustaleń stanu faktycznego, odwołał się przede wszystkim do dowodów z dokumentów niekwestionowanych przez strony i nie budzących wątpliwości, w szczególności znajdujących się w aktach osobowych powoda, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania.

Poza tym stan faktyczny został w dużej mierze ustalony w oparciu o zeznania świadków oraz stron.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków, które były jasne, logiczne i zbieżne ze sobą, wzajemnie się pokrywały i uzupełniały zgromadzone w sprawie dowody w postaci dokumentów. Zeznania świadków potwierdzają podejmowane przez powoda starania w zakresie uruchomienia nowych działalności w Oddziale w R., co dodatkowo dowodzą liczne delegacje. Z relacji świadków wynika też, że Oddział finansowy był w nienajlepszej kondycji finansowej, jednakże taki stan został już zastany przez powoda we wrześniu 2013 r. Sąd z pewną dozą ostrożności odniósł się natomiast do zeznań świadka M. S., która w sposób dość enigmatyczny przedstawiała wyniki finansowe strony pozwanej, potrafiąc dość dokładnie odpowiadać na pytania pełnomocnika strony pozwanej, natomiast na pytania powoda te odpowiedzi nie były już takie precyzyjne i oczywiste, a w pewnej mierze można dojść do wniosku, że wręcz unikała udzielenia jasnej odpowiedzi.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania powoda, gdyż korespondowały z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie. Powód nie wahał się udzielając odpowiedzi na zadawane mu pytania. Potwierdzał fakty, które mogłyby nawet okazać się dla niego niekorzystne. Nie starał się niczego ukrywać, zasłaniać się w znacznej mierze niepamięcią, niewiedzą. Niewątpliwie powód jako strona postępowania jest osobiście zaangażowany w uzyskanie pozytywnego dla siebie rozstrzygnięcia, nie mniej jednak w trakcie zeznań dał się poznać jako osoba otwarta i szczerą.

Zeznania Z. C., Sąd uznał za wiarygodne w zakresie w jakim korespondowały z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie. Zeznania były chaotyczne, mało spójne, sprawiały wrażenie, że jest on mało zorientowany w całej sprawie, pomimo, że to on miał właśnie podejmować decyzję odnośnie dalszej współpracy z powodem. Sam zeznaje, że za wolno obniżano koszty, że był już sierpień 2013 r. i były duże straty, jednakże całkowicie pomija fakt, że w tym czasie to nie powód kierował Oddziałem w R. i w żadnym zakresie nie był odpowiedzialny za jego wyniki finansowe. Powód ponoć przeciągła zwolnienia pracowników cywilnych, jednakże na przełomie 2013/2014 r. doszło do redukcji etatów. Należy wskazać, że to na stronie pozwanej ciążył ciężar wykazania prawdziwości wskazanych przyczyn. Jednak w tym zakresie inicjatywa dowodowa strony pozwanej (w przeciwieństwie do powoda) była znikoma i bardzo ograniczona i nie sposób nie odnieść wrażenia, że wyszła ona z założenia, że przyczyny „obronią się same”.

Mając na uwadze, przedstawione powyżej rozważania, Sąd uznając powództwo za zasadne zasądził na rzecz powoda, w oparciu o treść art. 47¹ k.p. odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w kwocie 18.150,00 zł brutto (3 x 6.050,00 zł) oraz na podstawie art. 8 ust. 1 pkt. 3 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy, odprawę pieniężną w kwocie 18.150,00 zł brutto (3 x 6.050,00 zł), o czym orzeczono w punkcie I sentencji wyroku.

Orzeczenie o kosztach wydano w oparciu o treść art. 98 ustawy z dnia 28 lipca 2005 o kosztach sądowych w sprawach cywilnych