

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 18 kwietnia 2017r. A. S. odwoływał się od dokonanego mu przez pracodawcę Wojewódzki Sztab Wojskowy w S. wypowiedzenia umowy o pracę dochodząc przywrócenia do pracy. Powód wskazywał, iż przyczyny podane w oświadczeniu pracodawcy stanowią nieprawdziwe zarzuty, a zwolnienie go z pracy warunkowane jest w rzeczywistości wystąpieniem przez niego z powództwem o naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu oraz skargą w postępowaniu administracyjnym dotyczącą niewłaściwych zasad zarządzania jednostką. Powoływał się nadto na przedwczesność decyzji pracodawcy wobec braku stosownego orzeczenia kary dyscyplinarnej. (k. 2 - 4, 103a)

Pozwany Wojewódzki Sztab Wojskowy w S. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów procesu według norm przepisanych wskazując, iż z chwilą zatrudnienia na czas nieokreślony powód rozpoczął krucjatę przeciwko wszystkim zarzucając łamanie prawa i zachowania kryminogenne, występował do różnych instytucji ze skargami i donosami, inicjował karne postępowania przygotowawcze, dodatkowo składał szereg wniosków o udzielenie informacji publicznych przez pracodawcę angażując w ten sposób czasowo wielu zatrudnionych i dezorganizując pracę, wreszcie zaś występował z wieloma propozycjami, nie zmierzającymi do usprawnienia pracy, a wymierzonymi w różne osoby. Dodatkowo pracownik nie wykonywał niektórych poleceń służbowych, w toku zaś postępowania przed sądem pracy o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji pomógł radcę prawnego zatrudnionego u pracodawcy, że ten donosił na byłego Szefa S.. (k. 17 – 24)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny.

Strony procesu pozostawały w stosunku pracy od 1 lutego 2012r., przy czym od 1 lutego 2013r. w oparciu o umowę pracę na czas nieokreślony. A. S. był zatrudniony na stanowisku referenta prawnego, w pełnym wymiarze czasu pracy.

niesporne, a nadto umowy o pracę – k. 2, 25 cz. B akt osobowych powoda

Powód podlegał bezpośrednio Szefowi Wojewódzkiego Sztabu Wojskowego w S. (dalej: S.), a nadzór merytoryczny nad jego pracą sprawował radca prawny. Do zadań powoda należało m.in. udzielanie, na żądanie Szefa S. i innych osób funkcyjnych, opinii, informacji i wyjaśnień w zakresie stosowania prawa, badanie zasadności zgłaszanych roszczeń odszkodowawczych i przedstawianie wniosków co do sposobu ich załatwiania, sprawowanie zastępstwa procesowego Szefa S. przed sądami rejonowymi, opiniowanie umów cywilno-prawnych, z którymi wiążą się zobowiązania finansowe, udzielanie pomocy w zagadnieniach prawnych przy rozpatrywaniu podań, skarg i wniosków, ocena wpływającej do S. dokumentacji powypadkowej żołnierzy oraz przedstawianie kwalifikacji zdarzeń, opracowywanie projektów decyzji w sprawach świadczeń odszkodowawczych z tytułu wypadków i chorób żołnierzy i przedkładanie ich radcy prawnemu do uzgodnienia pod względem prawnym, przygotowywanie dokumentów w zakresie obsługi prawnej do archiwizacji, przyjmowanie z kancelarii i przekazywanie do kancelarii (...) pism związanych z obsługą prawną, wykonywanie innych czynności z zakresu obsługi prawnej zleconych przez Szefa S. i radcę prawnego, a także koordynowanie funkcjonowania S. w ramach e - (...).

Dowód: zakres obowiązków – k. 14 – 16 cz. B akt osobowych powoda

Na skutek skargi A. S. dotyczącej nieprzestrzegania przez pracodawcę przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu oraz występowania mobbingu Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła we wrześniu i październiku 2014r. kontrolę w S..

W toku kontroli nie stwierdzono podstaw do uznania, iż pracodawca nie przestrzega zasad równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wynagrodzenia. W kwestii dyskryminacji w dostępie do szkoleń kontrolujący stwierdzili możliwość rozstrzygnięcia sporu jedynie na drodze sądowej. Nie dokonano ustaleń w zakresie mobbingu wobec braku zgody kontrolowanego na przeprowadzenie ankiety w tym przedmiocie.

Dowód: protokół z kontroli PIP – k. 28 – 34

W 2014r. prowadzone też było przez Wojskową Prokuraturę Garnizonową w S. postępowanie sprawdzające dotyczące niedopełnienia w latach 2012- 2014 obowiązków przez Szefa S. względem powoda poprzez niewłaściwe naliczanie wynagrodzenia zasadniczego oraz niewłaściwe przyznawanie nagród uznaniowych. Postępowanie zakończyło się odmową wszczęcia śledztwa.

Dowód: pismo Wojskowej Prokuratury Garnizonowej w S. – k. 37

A. S. złożył w styczniu 2015 r. skargę do Ministra Obrony Narodowej w sprawie łamania praw pracowniczych przez nierówne traktowanie stanowisk referenta prawnego w administracji rządowej niezespolonej Terenowych Organów Administracji Wojskowej MON. Skarga dotyczyła nieprawidłowego określenia w 2012r. mnożników kwoty bazowej dla stanowisk urzędniczych w pozwanym S. oraz nieprawidłowego wykonania decyzji Ministra w sprawie wyrównania dysproporcji wynagrodzeń zasadniczych między stanowiskami urzędniczymi w S.. W skardze wskazano też na podejrzenie nierównego traktowania referentów prawnych poszczególnych Wojewódzkich Sztabów Wojskowych w zakresie obciążenia pracą i osiągniętych wynagrodzeń. Nadto powód powoływał się na nierówne traktowanie pracowników w S. w zakresie nagród i dostępu do szkoleń

Dowód: skarga powoda – k. 39 – 46

Ministerstwo Obrony Narodowej odpowiedziało powodowi, iż ani Inspekcja Pracy ani Prokuratura Garnizonowa w S., która w 2014r. prowadziła postępowanie w sprawie wynagrodzenia powoda i nagród, nie dopatrzyły się naruszeń prawa po stronie pracodawcy. Jednocześnie wskazano, iż pracodawca nie naruszył obowiązujących przepisów i zaleceń dotyczących kształtowania wynagrodzenia.

Dowód: odpowiedź na skargę – k. 48 – 50

Powód występował wielokrotnie w imieniu własnym i imieniu związku zawodowego, do którego wówczas należał, do Szefa S. o udzielenie informacji publicznej w zakresach związanych z wynagradzaniem w S..

Dowód: wnioski o udzielenie informacji publicznej – k. 51, 52, 53 – 54, 55, 56 – 57, 58, 59, 65, 73 – 75, informacja o upoważnieniu – k. 64

Powód podnosił, także w rozmowach z pracownikami, że pracownicy kancelarii jawnej nierzetelnie wykonują swoje obowiązki - nie rejestrują w sposób właściwy pism z postępowania odszkodowawczego tj. nie nadają numerów pismom do komisji lekarskich i nie ewidencjonują ich nadania. Zarzucał nadto specjaliście ds. rozwoju i szkolenia kadr B. C., że ten nie jest obciążony obowiązkami (mało pracuje za wysokie wynagrodzenie). Wypowiedzi powoda zwłaszcza wobec pracownic kancelarii jawnej były niegrzeczne.

Wszystkie pisma wychodzące z kancelarii jawnej były ujawniane w dzienniku korespondencji. Pism z postępowania odszkodowawczego nie rejestrowano w systemie A., miały bowiem numer (...) nadany wnioskowi odszkodowawczemu przy wpływie dokumentów. Inaczej było tylko w przypadku pism o uzupełnienie postępowań.

Dowód: zeznania świadków: B. C. – k. 149v – 150, I. K. – k. 150v – 152, U. O. – k. 176v – 177, R. K. – k. 177v – 178, przesłuchanie za pozwanego K. S. – k. 181 – 182 w zw. z k. 133v – 135

Powód nie sprawdzał dziennika korespondencji celem ustalenia, czy wysłanie pisma zaewidencjonowano w tym dzienniku.

Dowód: przesłuchanie powoda – k. 179v – 181

Sztab wymaga, by dokumentacja powypadkowa z jednostek wojskowych była przesyłana w formie papierowej. Tymczasem powód udzielił jednej z jednostek wojskowych informacji, iż wystarczające będzie jej przesłanie w formie elektronicznej za pośrednictwem systemu A..

Dowód: pismo 8 pułku przeciwlotniczego w K. – k. 89 – 90, pismo sztabu – k. 91 – 92, przesłuchanie za pozwanego K. S. – k. 181 – 182 w zw. z k. 133v – 135

Referenci prawni (w tym powód) mieli obowiązek sprawdzania akt postępowań odszkodowawczych celem ustalenia, ile osób nie stawilo się na komisje lekarskie i cyklicznego informowania o tym Szefa S..

Zapytani przez Szefa S. po pewnym czasie od wydania tego polecenia o stosowne dane nie umieli jednak ich przedstawić.

Dowód: zeznania świadka R. K. – k. 177v – 178,

A. S. przygotował pismo, które określił mianem wniosku racjonalizatorskiego, dotyczące wykorzystania systemu informatycznego A. do prowadzenia postępowań odszkodowawczych wyłącznie w systemie elektronicznym, które to pismo skierował w styczniu 2017r. bezpośrednio do MON za pośrednictwem platformy ePUAP.

Niesporne, nadto wniosek – k. 80 – 83, dokumentacja dotycząca tego wniosku – k. 84 – 88

W związku z przesłaniem przez powoda wniosku bezpośrednio do MON, Szef S. został upomniany przez Szefa S. Generalnego za naruszenie zasad obiegu pism (niezachowanie drogi służbowej).

Dowód: przesłuchanie za pozwanego K. S. – k. 181 – 182 w zw. z k. 133v – 135

W dniu 23 lutego 2017r. Szef S. przeprowadził w obecności swojego zastępcy i radcy prawnego S. rozmowę z powodem dotyczącą tego wniosku, w tym zawartego w nim zarzutu nierejestrowania pism wychodzących, a tym samym naruszenia dobrego imienia instytucji, nadto zaś niewykonania polecenia dotyczącego sprawdzania w aktach orzeczeń wojskowych komisji lekarskich.

Dowód: notatka – k. 97, przesłuchanie za pozwanego K. S. – k. 181 – 182 w zw. z k. 133v – 135

Powód pozwał pracodawcę i Ministra Obrony Narodowej o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu. Powództwo to w zostało oddalone nieprawomocnym jeszcze wyrokiem tutejszego sądu sygn. akt IX P 931/14.

Niesporne

W toku wskazanego postępowania powód wśród sformułowanych na piśmie pytań do słuchanego w ramach pomocy sądowej poprzedniego Szefa S. postawił następujące:

- „Czy świadek wie o tym, że radca prawny J. M. wniósł wniosek o wszczęcie postępowania karnego przeciwko świadkowi?”,
- „Czy świadek uważa, że radca prawny J. M. dobrze reprezentuje świadka za lata 2012-2014 kiedy świadek reprezentował pracodawcę WszW w S. wnosząc wniosek o wszczęcie postępowania karnego przeciwko świadkowi?”,
- „Czy świadek jest za wyłączeniem radcy prawnego w reprezentowaniu świadka za lata 2012 – 2014 ze względu na działanie na szkodę świadka poprzez wnoszenie wniosku o wszczęcie postępowania karnego przeciwko świadkowi?”,

- „Czy świadek uważa, że J. M. kieruje się niskimi pobudkami takimi jak chęć zemsty i wykorzystuje w celu odwetu przedmiotową sprawę przeciwko świadkowi?”

Niesporne, nadto pismo powoda wraz z pytaniami – k. 154 (k. 271 i nast. /koperta/ akt IX P 931/14 tutejszego sądu)

Wcześniej w jednym z pism procesowych złożonych w sprawie IX P 931/14 pełnomocnik S. zawarł następujący zapis: „Biorąc jednak pod uwagę bardzo poważny zarzut dyskryminacji ze względu na przynależność do związku zawodowego oraz przekonania religijne pozwany wnosi o skierowanie przez Sąd z urzędu do organów ścigania zawiadomienia o możliwości popełnienia przestępstwa, gdyż czyny te wyczerpują znamiona przestępstw określonych w Kodeksie karnym oraz w ustawie z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych”

Dowód: pismo procesowe ze sprawy IX P 931/14 – k. 142 – 143

Do tego zapisu nawiązywały pytania powoda.

Dowód: przesłuchanie powoda – k. 179 – 181 w zw. z k. 135 – 137

Radca prawny S. J. M. nigdy nie wystąpił do organów ścigania z wnioskiem o wszczęcie postępowania karnego przeciwko poprzedniemu Szefowi S. i poczuł się dotknięty i obrażony pytaniami powoda postawionymi wymienionemu, słuchanemu w charakterze świadka.

Dowód: zeznania świadka J. M. – k. 148v – 149

W związku z opisaną wyżej sytuacją pismem z dnia 31 maja 2017r. pozwany S. zawiadomił Prokuraturę Rejonową S. – Ś. o popełnieniu przez powoda przestępstwa znieważenia radcy prawnego S..

Niesporne, nadto zawiadomienie – k. 101 – 103

Prokuratura odmówiła wszczęcia postępowania.

Dowód: przesłuchanie za pozwanego K. S. – k. 181 – 182 w zw. z k. 133v – 135

Postanowieniem z dnia 30 czerwca 2017r. Prokuratura Rejonowa S. – N. umorzyła śledztwo w sprawie działania na szkodę interesu publicznego i interesu prawnego A. S. toczące się na skutek dwóch zawiadomień powoda: z dnia 27 lutego 2017r. i z dnia 3 kwietnia 2017r., a dotyczące:

- przekroczenia uprawnień przez dwóch kolejnych Szefów S., polegającego na: dysponowaniu środkami publicznymi przeznaczonymi na wynagrodzenia w służbie cywilnej w sposób sprzeczny z obowiązującym prawem, nieprawidłowym kształtowaniu zasad wynagradzania, wartościowania stanowisk i opisu tych stanowisk oraz nieprzyznaniu powodowi dodatku zadaniowego za pełnienie funkcji koordynatora e - (...),

- przekroczenia uprawnień przez Szefa S. poprzez zatrudnianie pracowników bez zachowania procedury konkursowej, zorganizowanie kancelarii jawnej w sposób niezapewniający rejestrowania wszystkich wpływających dokumentów, zaniechanie prawidłowej archiwizacji dokumentacji oraz przyznanie nagrody radcy prawnemu już nie pozostającemu w zatrudnieniu,

- pomówienia powoda przez Szefa S. w wypowiedzeniu umowy o pracę o takie postępowanie i właściwości, które mogą narazić go na utratę zaufania do wykonywanego zawodu oraz złośliwe naruszanie praw powoda poprzez udzielenie mu urlopu w związku z wypowiedzeniem umowy niezależnie od planu urlopów,

- gróźb pochodzących od oficera S. dotyczących pozbawienia powoda życia.

We wszystkich przypadkach stwierdzono brak znamion czynu zabronionego.

Dowód: postanowienie o umorzeniu śledztwa – k.124 – 131

Powód nie zaskarżył tego postanowienia.

Dowód: przesłuchanie powoda – k. 179v 181 w zw. z k.135 – 137

W dniu 30 marca 2017r. A. S. otrzymał pisemne oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano w tym oświadczeniu utratę zaufania do pracownika spowodowaną m.in. takimi zachowaniami jak:

- 1. wysyłanie pism z naruszeniem zasad obowiązujących w Resorcie O. Narodowej,***
- 2. pomawianie innych pracowników S. o nierzetelne wykonywanie obowiązków pracowniczych, w tym pracowników kancelarii,***
- 3. udzielanie błędnych informacji co do sposobu obiegu dokumentów w systemie (...) dotyczących spraw odszkodowawczych,***
- 4. niewykonanie polecenia Szefa S. w zakresie składania ustnych meldunków z realizacji sprawdzania akt postępowania odszkodowawczego po upływie dziesięciu miesięcy od ich rejestracji i podjętych działaniach,***
- 5. bezzasadne zarzucanie Szefowi S. niewykonanie decyzji Ministra Obrony Narodowej i nieprzestrzegania zasad kształtowania wynagrodzenia,***
- 6. bezzasadne twierdzenie, że łamane są prawa pracownicze w sposób kryminogenny,***
- 7. bezzasadne twierdzenie, że w S. występują anarchistyczne praktyki zarządzania zasobami ludzkimi,***
- 8. bezzasadne twierdzenie, że pracownicy S. obciążani są tylko incydentalnymi obowiązkami pracowniczymi w szczególności dotyczy specjalisty Wydziału Mobilizacji i Uzuppełnień oraz specjalisty z kierownictwa,***
- 9. pomówienie radcy prawnego S. o to, że donosił do Prokuratury na byłego szefa sztabu.***

Niesporne, nadto wypowiedzenie – k. 4 – 5 cz. C akt osobowych powoda (także k. 5)

W dniu 1 lutego 2017r. zastępca Szefa S. wysłał do pracowników S., w tym powoda e – mail dotyczący „Instrukcji metodycznej”. W wiadomości znalazł się dodatkowo zapis oznaczony „Do przemyślenia” o następującej treści; „Nie próbuj za wszelką cenę komuś czegoś udowodnić, sporo takich którzy próbowali mają swoje święto 1 listopada”.

Niesporne, nadto e – mail – k. 6

Sąd zważył, co następuje.

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powód swoje roszczenie wywodził z art. 45 § 1 k.p. W myśl tego przepisu 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.

W niniejszej sprawie powód kwestionując prawidłowość wypowiedzenia wskazywał, poza negowaniem wystąpienia przyczyn podanych w oświadczeniu pracodawcy, iż jako członek korpusu służby cywilnej mógł być zwolniony z pracy (usunięty) jedynie w trybie postępowania dyscyplinarnego.

Stanowisko to nie zasługuje na podzielenie.

Członkami korpusu służby cywilnej są zarówno pracownicy tej służby tj. osoby zatrudnione w umowie o pracę jak i urzędnicy tj. osoby mianowane (art. 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o służbie cywilnej /Dz.U. t.j.2017. (...) z późn.zm./). W przypadku urzędników służby cywilnej ustawa przewiduje wygaśnięcie stosunku pracy, rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem i bez wypowiedzenia (art. 70 – 71). Brak w ustawie podobnych regulacji w stosunku do pracowników służby cywilnej, co nakazuje stosowanie w ich przypadku przepisów Kodeksu pracy dotyczących rozwiązywania umów o pracę. Nakaz taki wynika z art. 9 ustawy, w myśl którego w sprawach dotyczących stosunku pracy w służbie cywilnej nieuregulowanych w ustawie stosuje się przepisy tego kodeksu i inne przepisy prawa pracy. Okoliczność, iż pracownik służby cywilnej ponosi, podobnie jak urzędnik tej służby, odpowiedzialność dyscyplinarną za naruszenie obowiązków członka korpusu służby cywilnej (art.113 ust. 1 ustawy), a jedną z kar jest wydalenie ze służby powodujące wygaśnięcie stosunku pracy (art. 14 ust. 2 pkt 4 i ust. 3 ustawy) nie oznacza, że wyłączone pozostaje rozwiązanie z takim pracownikiem umowy bez wypowiedzenia czy za wypowiedzeniem. Takiemu wyłączeniu przeczy brzmienie art. 72 ustawy, zgodnie z którym w okresie wypowiedzenia urzędnik służby cywilnej oraz pracownik służby cywilnej może być zwolniony z pełnienia obowiązków, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Wskazany przepis wyraźnie bowiem przewiduje okres wypowiedzenia w przypadku obu grup wchodzących w skład korpusu służby cywilnej, choć w ustawie uregulowane jest rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem tylko grupy urzędników. Trudno też uznać, by pracownik służby cywilnej był w bardziej uprzywilejowanej pozycji w zakresie ustania stosunku pracy niż urzędnik tej służby, z którym można rozwiązać umowę w szeregu sytuacji określonych w ustawie bez postępowania dyscyplinarnego. Kwestia stosowania do pracowników służby cywilnej przepisów kodeksu pracy dotyczących rozwiązania umowy o pracę była przedmiotem zainteresowania Sądu Najwyższego, który stwierdził, iż regulacje kodeksowe znajdują zastosowanie w przypadku tej grupy członków korpusu (por. chociażby wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 kwietnia 2012r. II PK 203/11, OSNAPiUS 2013/7-8/75 dot. wypowiedzenia i z dnia 7 października 2015r. II PK 250/14, Legalis nr 1348897 dot. rozwiązania umowy bez wypowiedzenia).

W niniejszej sprawie powód kwestionował nie tylko możliwość skorzystania przez pracodawcę z wypowiedzenia, ale i prawdziwość przyczyn wskazywanych jako warunkujące decyzję o zakończeniu stosunku pracy.

Przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie jej zasadności (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2001 r. I PKN 370/00, OSNP 2003/3/65). Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa - art. 30 § 4 k.p., natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i weryfikowalnym podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za niezasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Obowiązek wskazania w pisemnym oświadczeniu przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy wynika wprost z art. 30 § 4 k.p. Przyjmuje się powszechnie, iż przyczyna wskazana w oświadczeniu pracodawcy powinna być rzeczywista, jak również skonkretyzowana – co istotne, na piśmie - na tyle, aby można było stwierdzić, iż pracownik wiedział, co przesądziło o podjęciu przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Przyczyna ta powinna być też rzeczywista.

Wypowiedzenie stanowi zwykły sposób rozwiązania, dlatego dla uznania je za uzasadnione nie jest koniecznym wystąpienie nadzwyczajnych uchybień po stronie pracownika. Przy ocenie zasadności wypowiedzenia nie sposób

ograniczać się wyłącznie do interesów pracownika z całkowitym pominięciem interesów pracodawcy. Utrata zaufania do pracownika, a taką przyczynę wskazał w swoim oświadczeniu pracodawca powoda, uzasadnia rozwiązanie umowy, o ile oczywiście zaistniały okoliczności ją uzasadniające. Pozwany S. wymienił szereg zdarzeń (zachowań pracownika) mających warunkować utratę zaufania do A. S.. Część z nich dotyczyła naruszeń obowiązków służbowych, pozostałe – większość -składały się na postawę prezentowaną przez pracownika – krytykę działań pracodawcy i współpracowników. Z treści wypowiedzenia nie wynikało, w jakich okolicznościach, czy wobec kogo krytyka była wyrażana, trudno jednak uznać, by czyniło to oświadczenie pracodawcy niedostatecznie sprecyzowanym. Oceny skonkretyzowania przyczyny należy dokonywać z perspektywy pracownika. A. S. wiedział, o jaką krytykę chodzi, skoro składał, co bezsporne, zawiadomienia czy skargi w przedmiocie naruszania praw pracowniczych w pozwanym S. oraz niewłaściwego funkcjonowania kancelarii jawnej (nieregistrowania dokumentów).

Zachowania powoda polegające na zawiadamianiu różnych organów o nieprawidłowościach w S. przekraczały, w ocenie sądu, ramy dopuszczalnej krytyki pracodawcy. Oczywiście, pracownik uważając, że dochodzi do naruszenia jego praw, może podejmować działania zmierzające do zapewnienia ochrony tych praw. Wystąpienie z powództwem do sądu pracy czy zawiadomienie Państwowej Inspekcji Pracy lub organu nadrzędnego wobec pracodawcy nie uzasadnia skutku w postaci rozwiązania przez pracodawcę umowy, jednak tylko wówczas, gdy mieści się w dopuszczalnych prawem granicach i przybiera odpowiednią formę. Gdy jednak pracownik zawiadamia kolejne instytucje, gdy poprzednie nie dopatrują się uchybień oraz zaczyna angażować organy ścigania wskazując na naruszenia przepisów prawa pracy, choć nie uzyskał wcześniej wyroku sądu pracy potwierdzającego takie naruszenia, przy czym nie poprzestaje na jednym postępowaniu, trudno mówić o dążeniu do ochrony swych praw. Taka postawa nie stanowi też uzasadnionej krytyki a jest nękaniem pracodawcy. Bez wątplenia musi wpływać na atmosferę w pracy, gdyż prowadzone są kolejne postępowania wyjaśniające, a zarzuty dotyczą nie tylko przełożonych ale i innych pracowników.

Działania powoda nie potwierdziły dotychczas zarzutów stawianych pracodawcy. Zachodzą zatem podstawy do uznania twierdzeń i zarzutów powoda zgłaszanych w skargach i zawiadomieniach za bezpodstawne. Choć ciężar dowodu w sprawach zainicjowanych odwołaniami pracowników od oświadczeń drugiej strony stosunku pracy o wypowiedzeniu umowy o pracę czy jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia leży po stronie pracodawcy, nie sposób uznać, by pozwany S. zobligowany był do naprowadzenia w tej sprawie dowodów na okoliczność przestrzegania w zakładzie przepisów prawa pracy, w tym w szczególności wynagradzania, właściwej organizacji pracy czy równomiernego obciążania zatrudnionych obowiązkami zawodowymi. Wystarczającym było wykazanie, czemu pozwany sprostał już tylko dokumentami, że A. S. zarzucał mu wiele uchybień, które nie znalazły potwierdzenia w kolejnych postępowaniach inicjowanych skargami powoda. Oczywiście rozstrzygnięcia organów ścigania, Państwowej Inspekcji Pracy czy organów, którym podlega pracodawca powoda mogły nie być prawidłowe. Wykazanie tej kwestii ciążyłoby jednak w niniejszym postępowaniu na powodzie. A. S. nie naprowadził zaś dowodów na to, by wysuwane pod adresem pracodawcy oskarżenia były zasadne. Przekraczająca ramy dopuszczalnej krytyki czy ochrony interesów postawa powoda samodzielnie uzasadniała utratę zaufania przez pracodawcę, a w konsekwencji dawała podstawy do rozwiązania umowy o pracę w zastosowanym trybie. Bez znaczenia zatem pozostawało, czy trafne były ujęte w wypowiedzeniu zarzuty co do naruszeń obowiązków zawodowych. Zauważyć należy jednak, iż także one zostały w przeważającej mierze potwierdzone, jak wynika z dokonanych przez sąd ustaleń faktycznych.

Powód nie wykazał, by zarzuty kierowane przez niego pod adresem współpracowników były zasadne tj. by w istocie niektórzy pozostawali obciążani obowiązkami incydentalnie, a inni (pracownicy kancelarii jawnej) niewłaściwie wykonywali obowiązki. Samych zarzutów zaś powód nie kwestionował, co najwyżej dyskutując z zastrzeżeniami do ich formy podawanymi przez pracownice kancelarii jawnej. Twierdzeniom powoda co do braku obowiązku informowania Szefa S. o stanie postępowań odszkodowawczych (sprawach bez orzeczeń komisji) przeczyły zeznania drugiego referenta prawnego R. K.. Brak podstaw do kwestionowania tych zeznań, skoro świadek przyznał w nich, iż nie tylko powód, ale i on sam nie zrealizował polecenia, dodatkowo zaś nie potwierdzał części zarzutów wobec powoda dotyczących pomawiania innych pracowników (nie miał o takowych sytuacjach wiedzy). To wskazuje, iż zeznania świadka nie były kreowane na potrzeby postępowania, a odzwierciedlają rzeczywisty stan rzeczy w S..

Sugerowanie poprzedniemu Szefowi S., że radca prawny wystąpił o wszczęcie przeciwko niemu postępowania karnego (choć formalnie wniosku takiego nie było, a była tylko sugestia w piśmie procesowym skierowana do sądu i nie dotycząca konkretnej osoby, a czynu) wynikało jednoznacznie z dokumentów. Wysłanie wniosku racjonalizatorskiego przez powoda nastąpiło bez zachowania odpowiedniej drogi, choć samodzielnie nie byłby to zarzut dostateczny dla wypowiedzenia umowy. Projekt racjonalizatorski nie podlega zgłoszeniu bezpośrednio do Ministerstwa, a do podmiotów określonych w pkt 30 decyzji nr (...) Ministra Obrony Narodowej z dnia 9 kwietnia 2008r. w sprawie działalności racjonalizatorskiej w resorcie obrony narodowej (Dz. 2008/7/80).

Stan faktyczny w niniejszej sprawie ustalony został w oparciu o wszystkie zgromadzone dowody. Zeznania świadków, stron i dokumenty w dużej mierze ze sobą korespondowały. Bezspornymi pozostawały większość zdarzeń czy praktyk w S. opisanych w stanie faktycznym, strony przedstawiały je natomiast z własnej perspektywy. Zeznania pracownic kancelarii różniły się wyłącznie w kwestii wysyłania dokumentacji dotyczącej uzupełnienia postępowań powypadkowych (kwestię tę ustalono ostatecznie zgodnie z twierdzeniami U. O. korespondującymi z zeznaniami R. K. i powoda), różnica ta jednak nie miała istotnego znaczenia dla oceny dowodów, a warunkowana być mogła li tylko zmianą praktyki w tym zakresie, o której to zmianie wspominał sam powód.

Orzeczenie o kosztach procesu wydane zostało w oparciu o art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę jest obowiązana zwrócić pracownikowi koszty celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Zasądzona na rzecz sztabu kwota odpowiada stawce minimalnej wynagrodzenia profesjonalnego pełnomocnika wynikającej z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych w brzmieniu obowiązujących w dacie wystąpienia z powództwem (Dz.U. 2015.1804 z późn.)