

## UZASADNIENIE

*R. Z. odwoływał się od dokonanego mu przez pracodawcę (...) w S. wypowiedzenia umowy o pracę dochodząc początkowo przywrócenia do pracy, ostatecznie zaś odszkodowania w wysokości trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia wynoszącego 9551, 84 zł. Powód wskazywał, iż pismo do (...) obejmujące prośbę o przeprowadzenie kontroli, w jakim, określając je mianem skargi, pracodawca dopatruje się przekroczenia granic dozwolonej krytyki i próby zdyskredytowania dyrektora oddziału, warunkowane było szeregiem faktów i zdarzeń, które dotyczyły osoby powoda jak: potwierdzone wyrokiem sądowym nieprawdziwe przyczyny w dokonanym mu uprzednio wypowiedzeniu zmieniającym, uchybienia formalne przy dokonywaniu tego wypowiedzenia, przeniesienie go na stanowisko niezgodne z kwalifikacjami i wykształceniem, niewypłacenie mu w terminie nagrody jubileuszowej, udostępnianie osobom nieupoważnionym jego akt osobowych, niepotraktowanie czasu przeznaczanego na udział w szkoleniu jako pracy w godzinach nadliczbowych, przekroczenie uprawnień w zakresie dostępu do danych co do jego przynależności związkowej, utrudnianie powrotu na stanowisko po prawomocnym wyroku sądowym. Powód podkreślał też, iż:*

- *organizacja związkowa uznała jego postępowanie za etyczne i nie uzasadniające wypowiedzenia umowy o pracę,*
- *działał w interesie swoim i społecznym,*
- *kontrola wykazała, że doszło do nieprawidłowości i zakończyła się wydaniem zaleceń pokontrolnych, co jednoznacznie wskazuje na nieprawdziwość zawartego w oświadczeniu pracodawcy stwierdzenia, że skarga pozbawiona była podstaw merytorycznych,*

*(k. 2 – 9, 257 – 258)*

*Pozwany (...) w S. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów procesu według norm przepisanych wskazując, iż powód przekroczył granice dozwolonej krytyki nie tylko stawiając w skardze do (...) zarzuty wobec dyrektora Oddziału, które nie znalazły później potwierdzenia, ale i wyraźnie insynuując, iż poza opisanymi występują inne jeszcze negatywne zachowania, które można przypisać jego przełożonemu. Takie działania jawnie zmierzały do zdyskredytowania osoby D. R. w oczach (...) oraz zagrażały utratą przez niego pozytywnego wizerunku wśród pracowników Oddziału, którzy przez kolejne dni kontroli musieli składać wyjaśnienia. Powód nie zgodził się z ustaleniami kontroli i w drodze kolejnych skarg kierowanych pod adresem kontrolujących starał się wpłynąć na treść protokołu pokontrolnego. Działania powoda po przywróceniu go na poprzednie stanowisko pracy zostały ukierunkowane na odwet, a w każdym zachowaniu dyrektora dopatrywał się on niepożądanych zachowań ukierunkowanych na jego osobę, co ostatecznie skutkowało wystąpieniem do sądu o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem. Pozwany odniósł się też do poszczególnych faktów i zdarzeń wymienianych przez powoda wyjaśniając jak w istocie te miały przebiegać i dlaczego zarzuty pracownika co do nich nie są trafne. (k. 70 – 75)*

*Biorący udział w postępowaniu Prokurator poparł w całości stanowisko powoda. (k. 205)*

*Sąd ustalił następujący stan faktyczny.*

Strony procesu pozostawały w stosunku pracy od 16 stycznia 2013r., przy czym od 16 kwietnia 2013r. w oparciu o umowę pracę na czas nieokreślony. R. Z. był zatrudniony w pozwanym Oddziale (...) na stanowisku (...).

niesporne, a nadto umowy o pracę – k. 10, 11 (także w aktach osobowych powoda stanowiących załącznik do toczącej się przed tutejszym sądem sprawy o sygn. akt IX P 324/17)

W dniu 29 sierpnia 2014r. pełniący od niespełna dwóch tygodni obowiązki dyrektora pozwanego D. R. wypowiedział powodowi warunki pracy i płacy wskazując na nieumiejętne zarządzanie zasobami ludzkimi, wywołanie konfliktu z audytorem zewnętrznym, wdrożenie do użytkowania niekompletnego systemu zarządzania ruchem klientów na sali obsługi i zaproponował mu stanowisko starszego specjalisty w sekcji eksploatacji i infrastruktury Wydziału Informatyki.

Powód zaproponowane warunki przyjął, odwołał się jednak od oświadczenia pracodawcy do sądu.

Wyrokiem z dnia 12 listopada 2015r. sygn. akt IX P 834/14 Sąd Rejonowy Szczecin - Centrum w Szczecinie przywrócił powodowi poprzednie warunki płacy i pracy. Apelacja pozwanego od tego wyroku oddalona została prawomocnym wyrokiem Sądu Okręgowego w S. z dnia 24 czerwca 2016r. sygn. akt VII Pa 17/16.

Sądy obu instancji uznały wypowiedzenie zmieniające za nieuzasadnione wskazując, iż pracodawca nie wykazał, by zaistniały przyczyny podane w jego oświadczeniu, a zebrany materiał wręcz przeczy ich wystąpieniu. Nadto Sąd Okręgowy zaznaczył, iż trudno oprzeć się wrażeniu, że wypowiedzenie zmieniające zmierzało do definitywnego rozwiązania stosunku pracy, a u podstaw decyzji pracodawcy legła niechęć nowego dyrektora do osoby powoda

Niesporne, nadto wypowiedzenie zmieniające – k. 12 (także w aktach osobowych powoda), wyroki sądowe wydane w sprawie o sygn. akt IX P 834/14 (IX Pa 17/16) – k. 415, 419 – 424, 456, 459a – 467 tych akt (także k. 13 – 25)

W toku postępowania sądowego jeden ze świadków zeznał, iż pytał dyrektora Oddziału o przyczyny sprawy sądowej, a gdy ten o nich powiedział, świadek omawiał ze współpracownikami sprawę sądową. Ten sam świadek wskazał, iż oficjalnie nikt nie podał przyczyn zwolnienia R. Z., natomiast zeznający mówił współpracownikom, że sprawa dotyczy konfliktu z audytorem i systemu kolejkowego.

Niesporne, nadto protokół rozprawy w sprawie IXP 834/14 – k. 41 akt (także k. 286 akt IX P 834/14)

W dacie dokonywania powodowi wypowiedzenia zmieniającego obowiązywało zarządzenie nr (...)dyrektora Oddziału z dnia 24 stycznia 2011r. dotyczące niektórych procedur kadrowych. Przewidywało ono dokonanie oceny pracowników przed m.in. zmianą stanowiska. Dyrektor Oddziału nie poprzedził wypowiedzenia zmieniającego zastosowaniem procedury oceny.

Niesporne, nadto zarządzenie nr (...) – k. 45

Uznał ją bowiem za zbyteczną, w sytuacji gdy był bezpośrednim przełożonym powoda.

Dowód: przesłuchanie za stroną pozwaną D. R. – k. 262 w zw. z k. 172

Zarządzeniem z dnia 20 stycznia 2016r. nr (...) D. R. wprowadził nową procedurę oceniania pracowników i procedurę wnioskowania o zatrudnienie i awansowanie pracownika. Procedury te, zgodnie z zarządzeniem, miały nie dotyczyć przypadków m.in. wypowiedzenia umowy lub warunków umowy o pracę oraz zmiany stanowiska w odniesieniu do pracowników podległych bezpośrednio dyrektorowi, a także w przypadku dokonywania podwyżki wynagrodzenia, przyznawania premii i nagród pracownikom oddziału podjętej z inicjatywy dyrektora.

Niesporne, nadto zarządzenie nr (...) – k. 46 – 48

Do zakresu obowiązków powoda na stanowisku, na jakie przeniesiono go w drodze wypowiedzenia zmieniającego, należał m.in. nadzór nad agregatem prądotwórczym i wydzieloną siecią energetyczną. W pozwanym Oddziale (...) znajduje się agregat prądotwórczy o mocy powyżej powyżej 50 kW (128 kW). Powód winien zatem posiadać

świadczenie kwalifikacji (...) Stosowne szkolenie zakończone w dniu 29 października 2015r. pozytywnie zdany egzaminem R. Z. odbył jednak dopiero w II połowie 2015r.

W okresie 29 sierpnia 2015r. – 9 października 2015r. prowadzona była korespondencja powoda z ówczesnym przełożonym w sprawie udziału w szkoleniu, w szczególności rozliczania godzin poświęconych na szkolenie (przypadających po zwykłych godzinach pracy) w ramach czasu pracy. Powód w dniu 9 października 2015r. poinformował przełożonego, że aby wykonywać czynności z zakresu nadzoru i eksploatacji agregatu prądotwórczego oraz zespołu (...) musi posiadać odrębne świadectwo kwalifikacyjne, a udział w szkoleniu jako obowiązkowy winien być zaliczony do czasu pracy. Wcześniej przełożony wskazywał, iż udział ten nie będzie rozliczany w ramach nadgodzin

Ostatecznie 19 października 2015r. przełożony poinformował powoda, że rozliczenie czas spędzonego na szkoleniu nastąpi w ramach nadgodzin, za które będzie przysługiwał czas wolny do odebrania.

Niesporne, nadto świadectwo kwalifikacyjne – k. 34, korespondencja e – mail – k. 42, 44, pisma w sprawie szkolenia – k. 91, opinia prawna – k. 92, zakres czynności – k. 35 w cz. B akt osobowych powoda

W dniu 15 września 2014r. powód zwrócił się do naczelnika wydziału kadr i szkoleń z prośbą o niezwłoczne wyjaśnienie przyczyn niewypłacenia zgodnie z obowiązującymi przepisami nagrody jubileuszowej przysługującej mu po osiągnięciu 20 lat stażu pracy przedstawiając ten staż (łącznie 20 lat, 7 miesięcy i 21 dni), w tym przypadający w okresie 11 października 2011r. – 10 kwietnia 2012r. czas pobierania zasiłku dla bezrobotnych. Pracownik wskazał, iż spełnił warunki do nagrody pod koniec stycznia 2014r. Dodał też, że dokumenty niezbędne do wyliczenia są w jego aktach od 2013r. Wobec powyższego wniósł, w przypadku prawidłowości jego obliczeń o niezwłoczne wypłacenie nagrody jubileuszowej wraz z odsetkami od dnia jej wymagalności tj. od dnia następnego po osiągnięciu warunkującego nagrodę stażu.

Pismem z dnia 19 września 2014r. naczelnik wydziału Kadr poinformowała powoda, iż okres jego zarejestrowania w (...) został w systemie informatycznym (...) wprowadzony z błędnym oznaczeniem, co skutkowało niewliczeniem go do stażu uprawniającego do nagrody jubileuszowej i dlatego nagrody tej powód nie otrzymał wcześniej. Po wprowadzeniu korekty danych ustalono jako prawidłową datę nabycia nagrody dzień 26 stycznia 2014r. Wobec powyższego nagrodę wypłacono w dniu 17 września 2016r. W piśmie wskazano, iż doszło do błędu pracownika, a składająca pismo przeprasza za ten błąd w imieniu własnym i podwładnego. Jednocześnie podano, iż przygotowywane jest osobne pismo o wypłaceniu odsetek z nieumyślnej winy pracownika, chyba że powód zrezygnuje z ich dochodzenia.

Dowód: pismo powoda – k. 35, pismo A. Ż. – k. 36

W istocie R. Z. otrzymał nagrodę jubileuszową w dacie wskazanej mu przez kierownik Wydziału Kadr, krótko potem także wypłacono mu należne odsetki.

Niesporne

Nie później niż w październiku 2015r. powód uzyskał od przewodniczącej zakładowej organizacji związkowej informację, iż dyrektor D. R. w rozmowach sugerował o posiadaniu wiedzy co do przynależności związkowej powoda., a nadto, iż pyta czasem niby żartem „ilu was jest” „kto tam jest w waszym związku”

Dowód: e – mail – k. 43

W dniu 24 czerwca 2016r. powód zgłosił gotowość do pracy od dnia 27 czerwca 2016r. Z dniem 27 czerwca 2016r. pracodawca przywrócił powoda zgodnie z wyrokiem sądu na wcześniej zajmowane stanowisko. Przywrócenie to zbiegło się czasowo z zamiejscowym szkoleniem dotyczącym wdrożenia telefonii (...), na które powód był skierowany w ramach stanowiska starszego specjalisty. Powód w związku z przywróceniem oświadczył, że na szkolenie nie pojedzie, jednak dyrektor Oddziału podtrzymał polecenie jego udziału w tym szkoleniu i ostatecznie R. Z. wziął w nim udział.

Niesporne, nadto pisma stron - k. 26, 49

Pismem datowanym na 2 sierpnia 2016r. powód zwrócił się do A. J. pełniącego obowiązki (...) z, jak to określił, prośbą o przeprowadzenie w (...) w S. kompleksowej kontroli dotyczącej przestrzegania praw pracowniczych. Wskazał, że czyni to w związku z zapadnięciem na jego korzyść prawomocnego rozstrzygnięcia sądowego i zaznaczył, że sądy obu instancji stwierdziły, iż żaden z podanych mu powodów wypowiedzenia nie był prawdziwy, a działania D. R. (pozbawione merytorycznych podstaw) pozorne. Powód wskazał, że z uwagi na obawę o dalsze działania dyrektora w stosunku do niego ogólnikowo nakreśla tylko obszary, które szczególnie powinny zostać zbadane i wymienił:

1. nieprzestrzeganie przepisów układu zbiorowego,
2. nieprzestrzeganie przepisów kodeksu pracy,
3. nieprzestrzeganie Kodeksu Etyki,
4. nieprzestrzeganie obowiązujących w Oddziale wewnętrznych zarządzeń.
5. nieprzestrzeganie przepisów o ochronie danych osobowych,
6. nieprzestrzeganie przepisów ustawy o związkach zawodowych,
7. wprowadzanie wewnętrznych przepisów niezgodnych z obowiązującymi w Centrali (...),
8. nieprzestrzeganie przepisów odnośnie czasu pracy,
9. nieprzestrzeganie przepisów dotyczących należności przysługujących pracownikom.

Dalej powód wskazał, iż szczegóły nieprawidłowości we wszystkich tych obszarach, a także wielu innych gotów jest przekazać osobiście tylko adresatowi pisma lub komisji powołanej do przeprowadzenia kontroli, o którą wnioskuje. Jednocześnie poinformował, iż zdarzenia, które go dotknęły, trwały od momentu wręczenia wypowiedzenia zmieniającego w dniu 29 sierpnia 2014r., a ich ilość, skoncentrowanie w czasie oraz bezpośredni lub pośredni wpływ na jego osobę noszą, w jego opinii, znamiona celowego nękania.

Powód wskazał też w piśmie, iż w przypadku braku pomocy ze strony (...) zwróci się bezpośrednio do (...) o powołanie zewnętrznej komisji ds. zbadania nieprawidłowości w (...) w S. oraz rozważy poinformowanie mediów o rozstrzygnięciu sądowym w jego sprawie i o szczegółach wszystkich sytuacji, które według niego naruszają przepisy prawa lub wewnętrznych regulacji w (...). Do pisma zostały załączone wyroki sądowe wydane w sprawie z jego odwołania od wypowiedzenia zmieniającego. W treści pisma wskazano, iż wraz z załącznikami zostaje ono przekazane także do wiadomości (...).

Dowód: pismo powoda – k. 28

Pismo powoda budziło niepokój z uwagi na wielość obszarów, w których miały wystąpić uchybienia i rodzaj tych obszarów. Odbiegało od zwykłych skarg pracowników, w tym z uwagi na zawarty w nim zapis o możliwości nagłośnienia sprawy przez media.

Dowód: zeznania świadków: A. A. – k. 205 – 212, K. P. – k. 217 - 220

W związku z tym pismem z R. Z. skontaktowała się pracownica Centrali (...) w celu doprecyzowania zarzutów, a efektem tej rozmowy było przesłanie przez powoda pocztą e-mail pliku zawierającego uszczegółowienie zagadnień, jaki winny podlegać kontroli i skanów dokumentów dotyczących jego osoby.

Centrala (...) przeprowadziła w okresie 27 września 2016r. – 26 października 2016r. kontrolę w pozwanym Oddziale(...). Kontrola taka w zakresie realizacji zadań przez komórkę kadrową była uprzednio planowana, w związku jednak z pismem powoda poszerzono ją o obszar objęty zarzutami R. Z..

Termin kontroli wyznaczono w ten sposób, by przypadał on po urlopie wypoczynkowym powoda, tak by kontrolujący mieli z pracownikiem bezpośredni kontakt podczas czynności.

Powód wskazał (w e – mail i później już kontrolującym w toku czynności) następujące obszary nieprawidłowości dotyczące jego osoby:

- brak oceny przez zmianą warunków pracy i płacy w 2014r.,
- przeniesienie na stanowisko niezgodne z kwalifikacjami i doświadczeniem (brak szkolenia (...)),
- nieprawdziwe powody zawarte w wypowiedzeniu zmieniającym,
- wypłacenie nagrody jubileuszowej dopiero po piśmie wzywającym do wypłaty,
- poinformowanie osób postronnych o przyczynach wypowiedzenia zmieniającego (chodziło o powołane wcześniej okoliczności wskazywane przez świadka w toku postępowania sądowego dotyczącego wypowiedzenia zmieniającego),
- rozpowszechnianie wśród pracowników oddziału informacji, iż jego sprawa może spowodować niewypłacenie pracownikom premii uznaniowej,
- zmiana zarządzenia dotyczącego procedur kadrowych w sposób dyskryminujący grupę pracowników,
- dokonywanie ustaleń co do przynależności związkowej (rozpytywanie przewodniczącej zakładowej organizacji związkowej),
- rozpowszechnianie informacji, że powód wraz z inną pracownicą rozwalają oddział,
- brak uznania udziału w obowiązkowym szkoleniu ( (...)) jako nadgodziny,
- utrudnianie powrotu na stanowisko i przejęcia oddziału (obowiązek udziału w szkoleniu w W. w okresie 27 czerwca 2016r. – 1 lipca 2016r., na które skierowano go jeszcze na poprzednim stanowisko i związana z tym konieczność zdalnego podejmowania działań zmierzających do funkcjonowania oddziału),
- wysyłanie przez pracodawcę pism na adres domowy za zwrotnym potwierdzeniem odbioru (chodziło o pismo obejmujące odmowę wypłaty żądanej przez powoda różnicy pomiędzy wynagrodzeniem otrzymywanym a wynagrodzeniem, jakie by otrzymywał w przypadku niedokonania wypowiedzenia zmieniającego)
- odmowa zatrudnienia w (...) osoby będącej najlepszym kandydatem (jedyne z trzech aplikujących na wakat powstały po przywróceniu powoda do pracy, spełniającego postawione wymagania)
- nagrywanie szkolenia pomimo braku zgody prowadzącego i uczestników (chodziło o nagranie stacjonarną kamerą szkolenia mającego miejsce w dniu 18 czerwca 2015r.),
- zastrzeżenia pracodawcy co do działań powoda w sprawie awarii serwerów zapasowych i produkcyjnego w lipcu i sierpniu 2016r.

Kontrolujący po przesłuchaniu szeregu pracowników Oddziału (15 osób), w tym powoda i dyrektora i przeanalizowaniu dokumentów ostatecznie uznali, że nie znajdują potwierdzenia zarzuty w postaci podania osobom postronnym informacji o przyczynach wypowiedzenia zmieniającego, informowania przez dyrektora Oddziału o negatywnym wpływie sprawy powoda na premię jubileuszową dla pracowników, rozpytywania o przynależność

związkową powoda, rozpowszechniania informacji o „rozwalaniu oddziału” przez dwoje pracowników, w tym R. Z., utrudniania powrotu na stanowisko, nagrywania szkolenia. Żadna z przesłuchanych osób tych zarzutów nie potwierdziła, nie zostali zaś przez powoda wskazani pracownicy mogący mieć dostateczną wiedzę w kwestiach objętych zarzutami.

Kontrolujący nie znaleźli też nieprawidłowości we wprowadzeniu nowych procedur kadrowych, wysyłaniu pism na adres domowy, zastrzeżeniach w związku z działaniami powoda przy awarii serwerów, a nadto rozliczaniu czasu pracy w związku ze szkoleniem, albowiem pracodawca zweryfikował samodzielnie początkowo błędne stanowisko w tym ostatnim zakresie.

Potwierdzili natomiast:

- nieprzeprowadzenie przed wypowiedzeniem zmieniającym procedury oceny,
- zatrudnienie powoda na stanowisku starszego specjalisty w sekcji eksploatacji pomimo nieposiadania stosownych uprawnień do opieki nad agregatem prądotwórczym (w tym zakresie stwierdzili, że uchybienie usunięto pod koniec 2015r.)
- wypłatę nagrody jubileuszowej z opóźnieniem (w tym zakresie ustalili, że opóźnienie wynikało z błędu pracownika kadr polegającego na nieprawidłowym oznaczeniu okresu posiadania przez powoda statusu bezrobotnego, a odsetki wypłacono w dniu 22 września 2016r. ze środków pracownika odpowiedzialnego za błąd).
- uchybienia w procesie rekrutacji (ustalanie okoliczności innych niż tylko weryfikujące kompetencje kandydatów).

Kontrolujący doszli do przekonania, iż powód nie może pogodzić się z chęcią usunięcia go ze stanowiska naczelnika (...) i w każdym zachowaniu dyrektora doszukuje się obecnie szykan z jego strony. Precyzując zarzuty, w tym np. co do opóźnienia w wypłacie nagrody jubileuszowej powód bowiem wskazywał na złą wolę pracodawcy.

W obydwu obszarach kontroli przyznano ocenę pozytywną z uchybieniami stwierdzając, iż prawa pracownicze są przestrzegane, a uchybienia mają charakter incydentalny i nie pozostają rażące.

Dowód: pismo (...)– k. 51 – 52, sprawozdanie z kontroli – k. 96 – 105, 226 – 227, zeznania świadków: A. A. – k. 205 – 212, D. M. – k. 212 – 216, K. P. – k. 217 – 220, informacja A. –k. 228

Pismem z dnia 12 stycznia 2017r. powód wystąpił do (...)o udostępnienie sprawozdania z kontroli, następnie zaś w dniu 27 stycznia 2017r. złożył do (...) wniosek o udzielenie mu informacji publicznej w zakresie treści dokumentacji z przebiegu i efektów kontroli. W odpowiedzi Centrala (...) poinformowała, że kontrola objęła dwa obszary, a informacje co do jej przebiegu mają charakter wewnętrzny i nie podlegają udostępnieniu w żądanym trybie.

W związku z kolejnym pismem powoda z dnia 15 lutego 2017r. przekazano mu jednak zanonimizowany wyciąg ze sprawozdania z kontroli w części obejmującej zgłaszane przez niego wobec pracodawcy zarzuty. W dniu 13 marca 2017r. powód wystąpił do sądu administracyjnego ze skargą na bezczynność (...) w przedmiocie udzielenia informacji publicznej. Skarga ta została oddalona.

Jeszcze w roku postępowania powód wystosował do (...) pismo z dnia 10 maja 2017r. obejmujące zakwestionowanie prawidłowości ustaleń kontroli i prawidłowości postępowania (...) w zakresie nieudostępnienia mu całości sprawozdania pokontrolnego (domagał się powołania zewnętrznej komisji, która rzetelnie przeanalizuje przypadki naruszeń przepisów prawa w Oddziale i postępowanie (...) oraz wyciągnięcia konsekwencji służbowych wobec (...) oraz urzędników (...) winnych zaniedbań, wskazał też, że w przypadku braku pomocy skieruje sprawę do sądu pracy, co jednak traktuje jako ostateczność, gdyż pojawienie się sprawy o mobbing zostanie dostrzeżone przez media a to skutkować będzie negatywnym wpływem na wizerunek i (...) i (...), czego pragnie uniknąć). Na to ostatnie pismo powód uzyskał obszerną odpowiedź (...), któremu zostało ono przekazane według właściwości. Obejmowała ona, poza przytoczeniem przebiegu zdarzeń od wpływu skargi („prośby”) powoda, także wyjaśnienie co do przyczyn

nieudostępnienia pełnej dokumentacji i wskazanie, z uzasadnieniem stanowiska, dlaczego kontrolę uznano za przeprowadzoną w sposób bezstronny.

Kolejne pismo powoda obejmujące zarzuty co do ustaleń pokontrolnych, skierowane do (...) pochodziło z 26 czerwca 2017r. I na nie Centrala (...) odpowiedziała.

Dowód: pisma (...) - k. 51 – 52, 53, pisma powoda – k. 118, 119, 121 – 123, 128 – 129, 130, pisma (...) – k. 120, 124, skarga – k. 125 - 127

W dniu 17 lipca 2017r. R. Z. otrzymał pisemne oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano w tym oświadczeniu okoliczności wskazujące na przekroczenie przez adresata oświadczenia dozwolonej krytyki pracodawcy poprzez złożenie w dniu 8 sierpnia 2016r. skargi do (...) zmierzającej do zdyskredytowania oraz godzącej w dobra osobiste dyrektora oddziału, w której to skardze w sposób nieuprawniony i niepopraty żadnymi dowodami:

1. podważa kompetencje dyrektora do sprawowania tej funkcji kwestionując jego prawo do:

- wykonywania uprawnień pracodawcy w zakresie prowadzonej polityki personalnej w szczególności w zakresie awansowania i wynagradzania pracowników, oceny pracy oraz zatrudniania pracowników,

- wydawania aktów wewnętrznych podważając ich celowość i słuszność,

2. wskazuje szereg nieprawidłowości w działalności dyrektora w szczególności związanych z nieprzestrzeganiem przepisów (...) dla pracowników (...), kodeksu pracy, kodeksu etyki, wewnętrznych zarządzeń, ustawy o ochronie danych osobowych, a także innych przepisów obowiązujących w oddziale

3. zarzuca dyrektorowi świadome, celowe i niezgodne z prawem oraz zasadami etycznymi działania ukierunkowane na osobę powoda zmierzające do niewypłacenia należnych świadczeń pracowniczych, naruszenia dóbr osobistych i innych praw pracowniczych

4. zawiadamia (...) o zamiarze upublicznienia bliżej nieopisanych nieprawidłowości sugerując ich zaistnienie poprzez złożenie skarg na dyrektora (...) jak i powiadomienia mediów w przypadku gdyby ten zaniechał kontroli.

Jak wskazano w oświadczeniu, wszystkie wyżej wymienione zarzuty nie znalazły potwierdzenia w wynikach przeprowadzonej kontroli zakończonej sprawozdaniem pokontrolnym z dnia 26 października 2016r. przedmiotowa skarga pozbawiona podstaw merytorycznych wpłynęła negatywnie na atmosferę w miejscu pracy, ci nie sprzyja prawidłowemu realizowaniu zadań. Badanie skargi wiązało się z zaangażowaniem szeregu pracowników w wyjaśnianie postawionych dyrektorowi Oddziału zarzutów. Tym samym doszło do zdyskredytowania osoby dyrektora nie tylko wobec jego przełożonego ale i pracowników oddziału. Okoliczności te skłaniają pracodawcę do uznania, iż powód w sposób zawiniony naruszył zasady etyki zawodowej pracowników (...)w szczególności postanowienia § 3 pkt 7 ppkt 2 i 3 oraz art. 100 § 2 k.p.

Wskazane przyczyny wszystkie razem i każda z osobna są przejawem braku lojalności spowodowały utratę zaufania przez pracodawcę.

Niesporne, nadto wypowiedzenie – k. 27, k. 57 cz. B akt osobowych powoda

§ 3 pkt 7 ppkt 2 i 3 kodeksu etyki obowiązującego u pozwanego pracodawcy przewiduje zasadę współodpowiedzialności i dbałości o wizerunek Oddziału wyrażającą się m.in. w dbaniu przez pracownika o atmosferę sprzyjającą sprawnemu wykonywaniu powierzonych zadań, niewywoływaniu konfliktów, byciu życzliwym, przestrzeganiu zasad poprawnego zachowania w miejscu pracy i poza nim, w publicznym wypowiedaniu poglądów na temat pracy Oddziału w sposób powściągliwy bez wyrażania opinii mogących działać na szkodę pracodawcy i współpracowników, w szczególności krzywdzących dla nich i niezgodnych z prawdą.

Niesporne, nadto kodeks etyki – k. 132 – 135

Wypowiedzenia dokonano w pierwszym dniu pracy powoda po długotrwałej od niezdolności do pracy.

Niesporne

Decyzję o wypowiedzeniu D. R. podjął już kilka miesięcy wcześniej.

Niesporne (przesłuchanie za stroną pozwaną D. R. – k. 262 w zw. z k. 171 -172, pismo do związków zawodowych – k. 54 cz. B akt osobowych powoda)

Dokonanie wypowiedzenia poprzedziła konsultacja z działającą w zakładzie pracy organizacją związkową (...), do której należy powód.

Organizacja wskazała, iż podane przez pracodawcę przyczyny nie uzasadniają rozwiązania umowy za wypowiedzeniem, bowiem każdy pracownik, który ma subiektywne przekonanie o nieprzestrzeganiu przepisów prawa w zakładzie pracy ma prawo występować nie tylko do przełożonych ale i odpowiednich instytucji zgłaszając im swoje wątpliwości. W ocenie organizacji powód dbając o przestrzeganie prawa w miejscu pracy wykazał się troską o dobro zakładu pracy mając na celu wyeliminowanie zachowań działających na szkodę pracowników.

Dowód: stanowisko organizacji związkowej – k. 60,

Jeszcze przed otrzymaniem wypowiedzenia, pozwem z dnia 8 czerwca 2017r., R. Z. wystąpił przeciwko pracodawcy o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem upatrując się tego ostatniego w zdarzeniach jak wskazywane w toku kontroli prowadzonej w Oddziale przez pracowników (...). Postępowanie sądowe toczy się nadal przed sądem I instancji.

Niesporne, nadto pozew – k. 79 – 90

**Sąd zważył, co następuje.**

**Powództwo okazało się nieuzasadnione.**

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 kwestionował zasadność wypowiedzenia przecząc zarówno ukierunkowaniu złożonej przez siebie skargi (pismu w ogóle zresztą nie przypisywał takiego charakteru określając je mianem prośby) na zdyskredytowanie dyrektora, jak i objęciu nią nieprawdziwych i niepopartych niczym zarzutów.

Przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie jej zasadności. 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 nieprawdziwą lub niewystarczającą do dokonania wypowiedzenia z uwagi na jej wagę lub charakter, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Wypowiedzenie stanowi zwykły sposób rozwiązania umowy, 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 pominięciem interesów pracodawcy.



W niniejszej sprawie pozwany wskazał w wypowiedzeniu na skutkujące utratą zaufania złożenie przez pracownika skargi przekraczającej granice dozwolonej krytyki pracodawcy i zmierzającej do zdyskredytowania dyrektora Oddziału. W oświadczeniu mowa o skardze złożonej w dniu 8 sierpnia 2016r., co nakazywałoby je odnieść do kierowanego do (...) pisma powoda datowanego na 2 sierpnia 2016r., jednak trzeba tu spojrzeć szerzej z uwzględnieniem daty dokonania wypowiedzenia i czynności podjętych przez (...) w związku ze wskazanym pismem pracownika. Do wypowiedzenia umowy doszło już po kontroli zainicjowanej pismem, przed którą i w czasie której pracownik uszczegółowił zarzuty pod adresem dyrektora Oddziału ogólnie tylko zasygnalizowane w piśmie. Uszczegółowienie to znalazło się w sprawozdaniu z kontroli udostępnionym pracodawcy przed dokonaniem wypowiedzenia (wynika to wprost z treści oświadczenia złożonego pracownikowi), zatem skargę, na jaką powołał się pracodawca, należy traktować jako zespół zarzutów zgłaszanych przez pracownika także w ramach uszczegółowienia inicjującego kontrolę pisma.

Nie jest prawdą zawarte w wypowiedzeniu stwierdzenie, iż zarzuty stawiane pracodawcy przez pracownika nie zostały w żadnej mierze potwierdzone i nie były poparte dowodami. Zarówno bowiem sprawozdanie z kontroli jak i zeznania kontrolujących czy wreszcie niekwestionowana korespondencja e – mail świadczą o tym, że w pozwanym Oddziale wystąpiły określone nieprawidłowości dotyczące bezpośrednio powoda. Przyznaje je częściowo sama strona pozwana (dotyczy to opóźnienia w wypłacie nagrody jubileuszowej, błędnej początkowej kwalifikacji godzin przeznaczonych na szkolenie jako niewliczanych do czasu pracy) bagatelizując jednak ich zakres i wskazując niezależne od dyrektora Oddziału powody ich wystąpienia. Kontrolujący dodatkowo stwierdzili uchybienie w zakresie skierowania powoda do pracy na stanowisku bez określonych uprawnień (szkolenia (...)). Wreszcie istnienie nieprawidłowości, o czym jeszcze dalej, potwierdzają wyroki wydane w sprawie zainicjowanej odwołaniem od wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Treść pisemnej skargi i uszczegółowienie zarzutów ujęte w sprawozdaniu nie pozwalają na stwierdzenie, iż powód podważa w niej kompetencje dyrektora do sprawowania funkcji czy zarzuca mu świadome, celowe i niezgodne z prawem działania ukierunkowane na niewypłacenie należnych świadczeń czy naruszenie dóbr osobistych, co zaznaczono w wypowiedzeniu. Pracownik przytacza tylko na potrzeby kontroli określone zdarzenia wskazując, iż z uwagi na ich ilość i rodzaj odbiera je jako nękanie, pozostawia jednak kontrolującym zbadanie tych zdarzeń i ich ocenę, w tym tego, czy wynikały one z bezpośrednio z ukierunkowanych na niego działań dyrektora. Uszczegółowienie zarzutów w toku kontroli wskazuje na przewrażliwienie powoda (niezrozumiałym dla sądu jest np. upatrywanie utrudniania powrotu na dotychczasowe stanowisko w konieczności udziału w zaplanowanym wcześniej szkoleniu dotyczącym zagadnień podlegających pod wydział, w którym powód pracował zarówno jako naczelnik jak i okresowo szeregowy pracownik), niemniej jednak znaczna część opisanych przez R. Z. zdarzeń miała miejsce, natomiast co do wystąpienia niektórych innych powodów mógł mieć uzasadnione posiadanymi informacjami podejrzenia. Powód składając skargę dysponował dwoma wyrokami sądowymi, w których sądy jednoznacznie wypowiadały się na temat niezasadności wypowiedzenia zmieniającego. Zwłaszcza stanowisko Sądu Okręgowego sformułowane zostało kategorycznie, a podstawy dokonania wypowiedzenia powiązane ze znanymi tylko dyrektorowi oddziału względami warunkującymi brak woli zatrudniania powoda na stanowisku naczelnika wydziału. Powód miał zatem dowód (i dowód ten przedstawił we wniosku o kontrolę) na nieprawidłowe działania pracodawcy wobec jego osoby. Dodatkowo R. Z. posiadał wiedzę o rozmowach dyrektora na temat jego przynależności związkowej z przewodniczącą związku, rozmowach co do przyczyn wypowiedzenia zmieniającego wśród pracowników i posiadał dowody na okoliczność tych rozmów w postaci korespondencji e – mail i protokołu rozprawy sądowej. Gdyby zatem odnosić się do poszczególnych sformułowań wypowiedzenia i przyjmować, iż nieprawdziwość któregośkolwiek czy kilku z nich czyni już wypowiedzenie niezasadnym, należałoby uwzględnić powództwo odszkodowawcze.

Zdaniem sądu jednak oceny zasadności wypowiedzenia w kontekście prawdziwości i ciężkości jego przyczyny nie sposób dokonywać, zważywszy na przewidziane ustawą skutki, w szczególności możliwość przywrócenia pracownika do pracy, poprzez analizę każdego sformułowania zawartego w oświadczeniu pracodawcy. Przyczyna wskazana w wypowiedzeniu jest wówczas nieprawdziwa, gdy pracodawca zwalnia pracownika z jednego powodu (np. likwidacji stanowiska), a wpisuje w oświadczeniu inny (np. nieprawidłowe wykonywanie obowiązków). Nie można zaś uznać jej za nieprawdziwą, tylko dlatego że opis jej nie do końca pozostaje trafny czy precyzyjny. Nic nie wskazuje, aby wypowiedzenie umowy powodowi warunkowane było inną przyczyną niż podana w oświadczeniu pracodawcy.

Zdarzenie opisane w wypowiedzeniu (skarga powoda) rzeczywiście miało miejsce, decyzja o wypowiedzeniu pojawiła się po otrzymaniu sprawozdania kontrolnego, a postępowanie powoda czyniło zrozumiałym (co jeszcze nie oznacza uzasadnionym) brak woli dalszej z nim współpracy przez dyrektora Oddziału, wszak nikt nie lubi, gdy jego działania są krytykowane wobec przełożonych. Z materiału dowodowego nie wynika, by wypowiedzenie warunkowane mogło być innymi okolicznościami.

Ujęcie w sformułowaniu zarzutu wypowiedzenia kilku chybionych (nieuzasadnionych) zwrotów nie może być decydujące dla oceny wypowiedzenia. Przepisy kodeksu pracy nakazują pracodawcy podanie, przy umowach na czas nieokreślony, przyczyny wypowiedzenia nie wskazując stopnia jej uszczegółowienia. To wskutek orzecznictwa sądowego pracodawcy, gwoli uniknięcia zarzutu niesprecyzowania przyczyny, a w konsekwencji jej niezrozumienia przez pracownika, czynią swoje oświadczenia coraz obszerniejszymi, choć często pozostaje to zbyteczne. Rozważanie przy ocenie zasadności wypowiedzenia każdego z poszczególnych twierdzeń pracodawcy zamiast odnoszenia się do przyczyny jako takiej wypacza sens ustawowych regulacji. Chodzi wszak o to, by pracownik znał i rozumiał powód zwolnienia, a sąd miał możliwość oceny, czy powód ten był dostateczny dla rozwiązania więzi pracowniczej. Przy ocenie zasadności wypowiedzenia należy odnosić się do zdarzenia, które legło u podstaw wypowiedzenia, nie zaś wyrażonych przez pracodawcę ocen czy przytoczonych szczegółów zdarzenia.

W niniejszej sprawie, co już wskazywano, przyczyną wypowiedzenia było złożenie skargi mającej przekraczać granice dozwolonej krytyki pracodawcy i zmierzającej do zdyskredytowania dyrektora Oddziału w oczach przełożonych i pracowników.

Pomimo, iż same zarzuty skargi, nie uprawniają do takiej jej oceny, to jednak jej dalsza treść i sekwencja zdarzeń po jej złożeniu (a przed dokonaniem wypowiedzenia) nakazują uznać za trafne stanowisko pracodawcy, iż powód nie dążył, wbrew jego zapewnieniom, do ochrony praw pracowniczych ogółu zatrudnionych czy nawet tylko jego samego, a działał w celu zdyskredytowania dyrektora Oddziału, a prawdopodobnie nawet utraty przez niego stanowiska. Nieprawidłowe postępowanie D. R., potwierdzone wyrokiem sądowym (nieuzasadnione wypowiedzenie zmieniające), stanowiło asumpt do rozpoczęcia przez powoda działań przeciwko przełożonemu. Wydaje się, że R. Z. uznał, iż samo przywrócenie mu dotychczasowych warunków pracy nie jest dostatecznie satysfakcjonujące, albowiem błędna decyzja pracodawcy nie spowodowała dla tego ostatniego (osoby decydującej o wypowiedzeniu) żadnych negatywnych konsekwencji. O ile samo zwrócenie się do (...) o przeprowadzenie kontroli z określeniem jej obszarów, podobnie jak powołanie się na subiektywne przekonanie o mobbingu ze strony dyrektora Oddziału wobec zdarzeń dotyczących powoda uznać można za zrozumiałe i dopuszczalne, o tyle dalsze działania R. Z. (próba podważenia wyników kontroli i uzyskania ustaleń zgodnych z jego oceną i oczekiwaniami) nie mogą zostać tak zakwalifikowane. Działania takie (co jeszcze raz trzeba podkreślić, podjęte przed wypowiedzeniem) jednoznacznie wskazują, iż celem powoda nie była ochrona własnych interesów pracowniczych na przyszłość czy wyeliminowanie nieprawidłowych działań lub niezgodnych z prawem regulacji wewnętrznych dla dobra ogółu pracowników, a zaszkodzenie dyrektorowi Oddziału. Powód oczywiście na żadnym etapie podjętych przez siebie działań nie wskazywał, jaki sposób załatwienia sprawy uzna za satysfakcjonujący, ewidentnie jednak z jego działań wynika, iż za jedyny dopuszczalny wynik kontroli uznawał podzielenie jego zarzutów przez podmiot kontrolujący. R. Z. w toku procesu określał swoje pismo datowane na 2 sierpnia 2016r. mianem prośby. Rzeczywiście zarówno to pismo jak i pismo z dnia 10 maja 2017r. skierowane do (...) utrzymane są w pozornie grzecznym tonie i zdają się sugerować troskę o dobre imię zakładu, w każdym z nich znajduje się jednak zawołana groźba zainteresowania sprawą mediów. Dodatkowo pismo do (...) zawiera zapowiedź poinformowania (...) w przypadku niepodjęcia oczekiwanych przez pracownika działań, pozostawione jest zresztą do wiadomości tego ministra. Powód zatem próbował wyrzucić na adresatów pism presję zmierzającą do podjęcia przez nich określonych działań, które miały prowadzić do satysfakcjonującego go i tylko takiego rezultatu. Z treści pism wynika, że istnienie nieprawidłowości nie podlega dyskusji, a jedynie może nie występować (w przypadku pierwszego pisma) lub nie występuje (w przypadku drugiego) wola ich ujawnienia czy odpowiedniego rozliczenia. Pracownik w skardze (i także później) nie sygnalizuje istniejących jego zdaniem problemów pozostawiając właściwemu organowi drogę wyboru postępowania, a narzuca określony jego model i oczekuje określonego rezultatu.

W świetle lektury ostatniej części skargi z dnia 2 sierpnia 2016r. i dalszych działań powoda należy potraktować jego zachowanie wymierzone przeciwko przełożonemu zawiadującemu zakładem pracy jako przekraczające ramy dopuszczalnej krytyki. Pracownik uważając, że dochodzi do naruszenia jego praw, może podejmować działania zmierzające do zapewnienia ochrony tychże. Wystąpienie z powództwem do sądu pracy czy zawiadomienie (...) 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 wywiera presję na organ nadzoru (w tym wypadku grożąc zawiadomieniem innych organów w przypadku braku kontroli), a potem zawiadamia kolejne instytucje, gdy poprzednie nie dopatrują się uchybień, a ich ocena nie pozostaje rażąco nietrafna czy dowolna, nie wyraża uzasadnionej krytyki. Zachowanie powoda podjęte już po kontroli nie może pozostać bez wpływu na ocenę pobudek, którymi kierował się wnosząc skargę i pozostać bez znaczenia przy ocenie zasadności wypowiedzenia. Gdyby powód poprzestał na zainicjowaniu kontroli, a pracodawca dokonał wypowiedzenia, ocena zasadności tego ostatniego mogłaby być inna, bo na niekorzyść pracownika przemawiałoby głównie wywieranie poprzez odniesienie się do mediów i (...) presji na adresata skargi. Działania podjęte przez powoda jednoznacznie wskazują jednak na jego złą wolę i cel w postaci zaszkodzenia dyrektorowi Oddziału.

W tej sprawie jak przyjęli kontrolujący, część uchybień zarzucanych przez R. Z. pracodawcy została szybko skorygowana długo przed kontrolą (rozliczenie czasu szkolenia), część, także skorygowana, wynikała ze zwykłego błędu pracownika (opóźnienie w wypłacie nagrody jubileuszowej, za które co ciekawe powód wini obecnego dyrektora Oddziału, choć opóźnienie występowało od stycznia 2014r., a dyrektor objął swoją funkcję niespełna dwa tygodnie przed wypowiedzeniem powodowi warunków pracy czyli w sierpniu 2014r.), część zaś nie znalazła potwierdzenia tzn. albo nie doszło do naruszenia przepisów (wprowadzenie procedury oceny, wykonanie wyroku przywracającego do pracy) albo w ogóle ich wystąpienia nikt nie potwierdził (nagranie szkolenia, udzielanie informacji o wpływie przywrócenia powoda do pracy na premię czy „rozwalaniu” oddziału). Powód zarzucał kontrolującym i w pismach powołanych w stanie faktycznym i w toku procesu brak prawidłowej kontroli, jednak nie wskazał dowodów na wystąpienie tych zdarzeń, jakich kontrola nie potwierdziła, ani na dowolność oceny wagi stwierdzonych uchybień. Tymczasem, skoro to on nie zaakceptował wyników kontroli i rozpoczął działania w celu ich podważenia (żądając przy tym ukarania kontrolujących) to winien wykazać, iż w istocie kontrolę przeprowadzono nierzetelnie, na co ani sprawozdanie z kontroli ani zeznania świadków - pracowników (...)nie pozwalają. Wobec materiału, jaki zgromadzono w toku kontroli, a który materiału, który jest dostępny w aktach sprawy, nie sposób uznać za dowolne potraktowania jako niewielkie naprawionych uchybień co do wypłaty nagrody jubileuszowej czy rozliczania czasu pracy (błędna kwalifikacja udziału w szkoleniu została skorygowana jeszcze przed jego rozpoczęciem), zbagatelizowania rozmów dyrektora o przynależności związkowej (z e – mail przedłożonego przez powoda a pochodzącego od przewodniczącej związku zawodowego wynika, że dyrektor nie dopytywał, nie wywierał presji na udzielenie informacji, a rzucał uwagi, które choć pozostawały niezbyt właściwe, to jednak mogły mieć li tylko charakter żartobliwy), niedopatrzenia się nieprawidłowości w sytuacji związanej z powrotem powoda na dotychczasowe stanowisko czy w treści regulacji dotyczących oceny pracowników (pominięcia oceny w przypadku bezpośrednich podwładnych dyrektora Oddziału ostatecznie i tak podejmującego decyzje personalne). Kontrolujący odnotowali dotyczące obszaru objętego skargą nieprawidłowości przytaczając wyrok sądowy i zaznaczając dopuszczenie powoda do pracy bez wymaganego szkolenia.

Negowanie wyników kontroli jest zatem pozbawione uzasadnionych podstaw, a podjęte w związku z tym przez powoda działania jednoznacznie świadczą o celu wniesienia skargi takim jak wskazany w wypowiedzeniu (zdyskredytowania dyrektora Oddziału w oczach przełożonych). Powód niesłusznie usurpuje sobie prawo do jedynej słusznej oceny zdarzeń, choć w istocie jako osoba zaangażowana emocjonalnie nie potrafi spojrzeć na nie obiektywnie. Świadczy o tym chociażby upatrywanie w udziale w szkoleniu utrudnień w objęciu stanowiska naczelnika w wykonaniu wyroku sądu czy wiązanie z konkretnym dyrektorem opóźnienia w wypłacie świadczeń przypadającego w zdecydowanej mierze przed podjęciem przez dyrektora tej funkcji.

W ocenie sądu zbytecznym było prowadzenie dowodu z zeznań dalszych świadków wnioskowanych przez pozwaną. Spoczywający na pracodawcy ciężar dowodu w wykazaniu zasadności wypowiedzenia nie może być rozumiany opatrnie i sprowadzany w przypadku gdy u podstaw wypowiedzenia legła skarga pracownika uznana później za

niezasadną przez organ nadzoru czy właściwą instytucję, do konieczności wykazywania, że uznanie to było prawidłowe, w tym przypadku, że pracodawca nie rozpowszechniał plotek stawiających pracownika w niekorzystnym świetle czy nie udostępniał jego danych innym osobom. Wystarczającym jest wykazanie, czemu pozwany sprostął już tylko dokumentami i zeznaniami kontrolujących, że powód zarzucał mu wiele uchybień, które nie znalazły potwierdzenia w postępowaniu kontrolnym. Oczywiście ustalenia kontroli organu, któremu podlega pracodawca powoda, mogły nie być prawidłowe. Wykazanie tej kwestii ciążyło jednak w niniejszym postępowaniu na powodzie. Przeciwnie uznanie prowadziło do absurdalnego wniosku, że pracownik może oskarżyć pracodawcę o dowolne uchybienie, ten zaś musi udowodniać, że oskarżający nie ma racji, jeśli w związku z oskarżeniem podejmie decyzję o wypowiedzeniu mu umowy.

W świetle wszystkiego co wskazano wyżej szeroko rozumiana skarga powoda trafnie zostało uznane przez pracodawcę za niemającą dostatecznych podstaw próbę dyskredytacji dyrektora Oddziału. Przekraczająca ramy dopuszczalnej krytyki czy ochrony interesów postawa powoda uzasadniała utratę zaufania przez pracodawcę, a w konsekwencji dawała podstawy do rozwiązania umowy o pracę w zastosowanym trybie.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie ustalony został w oparciu o zeznania świadków – pracowników (...), stron i dokumenty, które w istotnej części ze sobą korespondowały. Odmienny opis zdarzeń wynikał w dużej mierze z subiektywnego spojrzenia przesłuchanych, w szczególności powoda na ich przebieg. Dokonane ustalenia w przeważającej części obejmują tylko zdarzenia niesporne z pominięciem tych subiektywnych wrażeń. Wyjątek stanowią przyczyny niepoddania powoda ocenie przed wypowiedzeniem zmieniającym, które ustalono w oparciu o przesłuchanie dyrektora pozwanego Oddziału nie budzące w tym zakresie wątpliwości. Sąd nie miał podstaw do odmówienia wiary kontrolującym i ich przełożonemu co do przebiegu i ustaleń kontroli, zwłaszcza że powód nie przeczył przykładowo rodzajowi podjętych czynności podawanemu przez świadków, a li tylko uznawał je za niewystarczające dla dokonania właściwych ustaleń.

Sąd nie dopuścił dowodu z protokołów rozpraw przedstawionych przez powoda pochodzących ze sprawy o mobbing, stanowić one bowiem mogłyby jedynie dowód na okoliczność, że dana osoba złożyła zeznania określonej treści, a nie na okoliczność, że zaistniały opisane przez nią zdarzenia.

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 pozwanego 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. 2018.265 z późn.)

## ZARZĄDZENIE

1. (...)
2. (...)
3. (...)