

UZASADNIENIE

Ł. G. wniósł przeciwko Z. (...) w W. (po sprecyzowaniu oznaczenia pozwanego - k. 128) pozew o uznanie wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy z dnia 28 listopada 2018 roku za bezskuteczne i zasądzenie na jego rzecz odszkodowania odpowiadającego trzymiesięcznemu wynagrodzeniu. Ponadto, wniósł o zasądzenie od pozwanego kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, iż podane w wypowiedzeniu przyczyny zwiększenia czasu świadczenia pracy w siedzibie pracodawcy są niezgodne z prawem pracy, zarówno powszechnie obowiązującym jak i regulacjami wewnętrznymi obowiązującymi u pracodawcy, a nadto są nieprawdziwe i tym samym nie uzasadniają dokonania wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę. Powód argumentował, że pozostają one w rażącej sprzeczności z informacjami przekazanymi przez przedstawicieli pozwanego na przestrzeni ostatnich kilku miesięcy o tym, że radców prawnych w Wydziale (...) Prawnej Oddziału jest za dużo i trzeba dokonać zwolnienia od 2 do 5 osób, co winno nastąpić niezwłocznie. Dodatkowo powód zarzucił, że Zarządzenie nr 6 Dyrektora Oddziału Z. S. w S. z dnia 21 sierpnia 2018 r. wprowadzające zmianę czasu pracy radców prawnych w siedzibie zostało wydane z naruszeniem obowiązku uzgodnienia jego treści z organizacjami związkowymi, a także że jest ono niezgodne z art. 17 i 18 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych.

Pozwany Z. S. w W. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (k. 54).

W uzasadnieniu wskazał, że przyjęty model obsługi prawnej zakładający rozkład czasu pracy radców prawnych na czas świadczenia pracy w siedzibie oddziału pracodawcy oraz poza nią okazał się nieefektywny. W praktyce bowiem radcowie prawni pozostawali do faktycznej dyspozycji pracodawcy jedynie w czasie pracy w siedzibie. W konsekwencji, zachodziły sytuacje nieobecności radców prawnych na rozprawach, pomimo wykazywania takiej obecności zgodnie z wewnątrz obowiązującą w komórce obsługi prawnej Oddziału procedurą oraz odmawiania udziału w szkoleniach i rozprawach przypadających w dniach pracy radcy poza siedzibą albo nieprzyjmowanie spraw do obsługi z uwagi na spiętrzenie obowiązków przypadających w czasie pracy w siedzibie, przy czym radcowie motywowali odmowę faktem zatrudnienia u innego pracodawcy. Pozwana podniosła również, że za chybiony należy uznać zarzut powoda dotyczący niezgodnienia z organizacjami związkowymi zarządzenia nr 6 z dnia 21 sierpnia 2018 r., albowiem treść w nim zawarta była uprzednio konsultowana przed jego wprowadzeniem i żadna z organizacji związkowych nie sprzeciwiła się takiemu rozwiązaniu. Przyjęty dotychczas czas pracy w siedzibie okazał się niewystarczający dla zapewnienia kompleksowej obsługi prawnej spraw prowadzonych przez (...) Oddział w S., przede wszystkim w zakresie obsługi spraw sądowych oraz dla zapewnienia stałego i bezpośredniego kontaktu radców prawnych z dyrekcją Oddziału, kadrą kierowniczą i pracownikami komórek merytorycznych, tym bardziej, że w ramach czasu pracy w siedzibie radcowie prawni nie tylko zajmowali się świadczeniem pomocy prawnej „na miejscu”, ale również reprezentacją Zakładu przed sądami, organami i innymi instytucjami. Pozwany wskazał dodatkowo, że nie podziela sugestii powoda, jakoby nie istniała realna potrzeba zwiększenia aktywności radców prawnych. W ostatnich latach nastąpiło wiele regulacji prawnych, które miały bezpośredni wpływ na funkcjonowanie pozwanego (obniżenie wieku emerytalnego, e-składka, e - (...), (...)), a w rezultacie zwiększenie potrzeby uzyskiwania porad, opinii i konsultacji z radcami prawnymi. Pozwany zwrócił też uwagę, że ustawa o radcach prawnych nie wyznacza maksymalnego czasu pracy radcy prawnego w siedzibie, a jedynie minimalny oraz że kształtowanie czasowych ram świadczenia pracy przez pracowników mieści się w sferze uprawnień kierowniczych podmiotu zatrudniającego.

Pismem z dnia 18 marca 2021 r. (k. 423) powód rozszerzył żądanie pozwu domagając się od pozwanego zasądzenia odszkodowania w wysokości kwoty 31 274 zł. Pozwany wniósł o oddalenie powództwa także i w tej wysokości. Ostatecznie na rozprawie w dniu 23 września 2021 r. powód sprecyzował, że domaga się kwoty 16280 zł. Strona pozwana podtrzymała wniosek o oddalenie powództwa.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Ł. G. został zatrudniony w Z. (...) w W. od 5 marca 2008 r. na stanowisku radcy prawnego, początkowo na 1/2 etatu, zaś od 1 października 2008 r. w pełnym wymiarze etatu, ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Niesporne, a nadto: umowy o pracę – k. 63 oraz k. 14,20,27,30 osobowych powoda cz. B.

Ł. G., będąc zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy uzgadniał z pracodawcą harmonogram czasu pracy, zgodnie z którym 20 godzin miał świadczyć pracę w siedzibie oddziału Z. S. w S., zaś pozostałe 20 godzin winien wykonywać pracę na rzecz pracodawcy spraw poza lokalem jednostki organizacyjnej, w szczególności w sądach i w innych organach oraz na przygotowania się do tych czynności. I tak, Ł. G. oświadczał, że pracę będzie wykonywał w siedzibie oddziału określonych dniach w wybranym przez siebie przedziale czasowym, zaś w pozostałe dni będzie pozostawał do dyspozycji pracodawcy.

Niesporne, a nadto: wniosek powoda o zmianę rozkładu czasu pracy – k. 10 oraz oświadczenia powoda nienumerowane karty cz. B akt osobowych powoda znajdujące się między k. 30 a 31.

Taki podział czasu pracy został przedstawiony oraz ustalony z Ł. G. już podczas rozmowy kwalifikacyjnej, kiedy to naczelnik wydziału obsługi prawnej K. T., przedstawiła Ł. G. warunki zatrudnienia. Powyższe zasady dotyczące czasu pracy w lokalu Z. S. Oddziału w S. pozostawały niezmiennie i były uzgadniane z dyrektorem Oddziału Z. (...) w S.. Każdorazowa zmiana godzin pracy wymagała zgody dyrektora oddziału, jednak radcowie prawni otrzymywali ją, zgodnie z wnioskiem. Żaden akt wewnętrzny obowiązujący w Oddziale Z. (...) w S. nie regulował dotąd tej kwestii. Radców prawnych obowiązywały ustne uzgodnienia. Tylko część radców prawnych świadczących pracę w Oddziale Z. (...) w S. zasadę tę miała uregulowaną pisemnie w dokumentach pracowniczych, w szczególności w postaci aneksów do umowy o pracę.

Niesporne, a nadto: przesłuchanie powoda w charakterze strony – k. 131-132 w zw. z k. 453-454, wniosek powoda o zmianę rozkładu czasu pracy – k.10, zestawienie czasu pracy radców prawnych – k. 39-51.

Pracując według tej zasady (1/2 ogólnego czasu pracy w siedzibie Oddziału, a 1/2 poza siedzibą) radcowie prawni pracę swoją na rzecz Z. (...) wykonywali głównie w czasie pracy wyznaczonym w siedzibie. Poza czasem pracy w siedzibie rzadko uczestniczyli w rozprawach przed sądami w sprawach, które mieli przydzielone do prowadzenia w Z. (...). W niewystarczającym stopniu uczestniczyli w nich także w czasie pracy w siedzibie. Zdarzało się, że jeżeli radca prawny uczestniczył w rozprawie w swoim czasie pracy poza siedzibą pracodawcy, to zamieniał ten dzień w harmonogramie tak, by w danym tygodniu był to jego dzień pracy w siedzibie. W związku z ograniczonym czasem pracy radców prawnych w siedzibie i ilością pracy, którą mieli wówczas do wykonania, w niewystarczającym stopniu byli oni dostępni dla dyrekcji Oddziału Z. (...) w S., dla kadry kierowniczej i pracowników wydziałów merytorycznych. Ci skarżyli się swoim przełożonym na zbyt małą dostępność radców prawnych. Nie odpowiadał im m.in. czas oczekiwania na opinię prawną (niekiedy dłużej niż 7 dni), brak możliwości konsultowania na bieżąco spraw z radcą prawnym, który zajmował się daną sprawą, brak wsparcia na rozprawach, na których przesłuchiwani byli pracownicy Z. (...) w charakterze świadków, bądź też inni świadkowie.

Dowód: zeznania świadka B. R. – k. 134-137, zeznania świadka M. M. – k. 421, zeznania świadka E. S. – k. 372a, zeznania świadka K. F. (1) – k. 372a-373, zeznania świadka K. S. – k. 374-376, zeznania świadka E. G. – k. 377-378, zeznania świadka J. W. – k. 452-453, zeznania świadka E. B. – k. 132-133, zeznania świadka M. B. – k. 134, zeznania świadka M. W. (1) – k. 215-216, zeznania świadka I. U. – k. 216-217, zeznania świadka I. M. – k. 217-218, protokoły rozpraw – k. 138-153 oraz k. 379-394.

Rozprawy sądowe, które odbywały się bez udziału radcy prawnego stanowiły zdecydowaną większość wszystkich rozpraw, w których stroną był Oddział Z. (...) w S.. Obowiązek uczestniczenia w rozprawach był wyrażany poprzez wręczanie radcom prawnym (jak i innym pracownikom Wydziału (...) Prawnej) wokandy do obsłużenia w danym dniu, co wiązało się z obowiązkiem udziału w rozprawie przez daną osobę i uczynienia o powyższym adnotacji na wokandzie, ewentualnie wskazania tam przyczyny swojej nieobecności na rozprawie. Od co najmniej 2014 r. radcom prawnym

w Oddziale Z. (...) w S. polecano, aby zwiększyli swoje uczestnictwo w rozprawach przed sądami. Wówczas dyrektor Oddziału Z. (...) w S. Z. Z. zwrócił się do ówczesnego naczelnika Wydziału (...) Prawnej, A. G., zobowiązując ją do zwiększenia dyspozycyjności radców prawnych, efektywności ich pracy oraz zwiększonego uczestnictwa w rozprawach sądowych. W konsekwencji powyższego, A. G. skierowała do radców prawnych w Oddziale Z. (...) w S. pismo, w którym zobowiązała ich do udziału w rozprawach sądowych wyznaczonych w sprawach, które radcowie prowadzą. Uczestnictwo pełnomocników Oddziału Z. (...) w S. było kryterium oceny całej jednostki oraz kształtowało pozycję Oddziału na tle innych oddziałów Z. (...) w Polsce. Potrzeba zwiększenia frekwencji była komunikowana także z poziomu Centrali Z. S. (np. na naradach z naczelnikami Wydziałów (...) Prawnej). Od tego czasu udział radców prawnych w rozprawach był monitorowany i zwracano im uwagę na konieczność częstszego udziału w rozprawach. Pomimo tych działań udział radców prawnych w rozprawach nie zwiększył się znacząco. Działania mające poprawić obsługę wokand podejmowała także kolejna naczelniczka Wydziału (...) Prawnej – B. R. oraz jej zastępczyni K. S..

Dowód: zeznania świadka B. R. – k. 134-137, zeznania świadka K. S. – k. 374-376, zeznania świadka A. G. – k.376-377, zeznania świadka E. B. – k.132-133, protokoły rozpraw – k. 138-153 oraz k. 379-394, przesłuchanie powoda w charakterze strony – k. 131-132 w zw. z k. 453-454, korespondencja e-mail – k. 13-15.

Ł. G. w niewielkim stopniu uczestniczył w rozprawach w prowadzonych przez siebie sprawach. Uznawał, że on może decydować o konieczności udziału w danej rozprawie, powołując się na treść Procedury do obsługi prawnej, zgodnie z którą w każdej sprawie należy rozważyć konieczność osobistego stawiennictwa pełnomocnika na rozprawie (część dotycząca instrukcji reprezentowania Z. (...) przed sądami powszechnymi w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych – punkt V podpunkt 1).

Dowód: Procedura do obsługi prawnej – k. 276-278v., przesłuchanie powoda w charakterze strony – k. 131-132 w zw. z k. 453-454.

Ł. G. w 2018 roku na 115 rozpraw, które odbyły się w sądach powszechnych w prowadzonych przez niego sprawach, uczestniczył w 62 z tych rozpraw, z czego 54 z tych, w których uczestniczył powód odbyły się w jego czasie pracy w siedzibie pracodawcy. W latach poprzednich udział Ł. G. w rozprawach kształtował się na podobnym poziomie. Zdarzały się sytuacje, w których odmawiał on uczestnictwa w rozprawach wyznaczonych mu wokandą, z uwagi na zobowiązania wobec podmiotów zewnętrznych, u których był on zatrudniony.

Dowód: zeznania świadka B. R. – k. 134-137, wokanda – k. 67-68, korespondencja mailowa – k. 70-71.

W okresie zatrudnienia w Z. (...) w W. Ł. G. świadczył pracę w pełnym wymiarze czasu pracy również na rzecz Izby Celnej w S. (w okresie od 3 stycznia 2012 r. do 17 lutego 2017 r.) oraz w Urzędzie Morskim w S. (w okresie od 20 lutego 2017 r. do 19 lutego 2019 r.)

Niesporne.

Radcowie prawni zatrudnieni w Oddziale Z. (...) w S., oprócz czynności związanych z bezpośrednio z obsługą spraw sądowych oraz konsultowaniem zagadnień prawnych, byli wyznaczani do reprezentowania Oddziału Z. (...) w S. na konferencjach, powoływali byli w skład zespołów doradczych czy prowadzenia szkoleń dla pracowników poszczególnych komórek organizacyjnych pracodawcy. Naczelnik Wydziału (...) Prawnej wyznaczyła Ł. G. do udziału w dniu 27 marca 2018 r. w konferencji organizowanej na w T., którego przedmiotem były zagadnienia prawa karnego, jako że był on jedynym dostępnym radcą prawnym zajmującym się sprawami karnymi. Ł. G. początkowo odmówił udziału w wydarzeniu, powołując się na ciężące obowiązki zawodowe u innego pracodawcy. Po spotkaniu z dyrektorem Oddziału, Ł. G. udał się do T. na konferencję prawa karnego.

Dowód : zeznania świadka B. R. – k. 132-137, zeznania świadka W. C. – 214-215, zeznania świadka M. W. (1) – k. 376-377, zeznania świadka K. S. – k. 374-376, mail z dnia 22 marca 2018 r. – k. 133-133v, pismo naczelnika wydziału – k. 111, pismo z dnia 23 marca 2018 r. – k. 112, wiadomości e-mail – k. 292-298, powołanie – k. 299 .

Mając na uwadze problemy z dostępnością radców prawnych w siedzibie, jak i poza siedzibą oraz niewystarczający poziom obsługi przez nich rozpraw sądowych, pracodawca podjął decyzję o zmianie ich rozkładu czasu w siedzibie pracodawcy, zrównując go z wymiarem czasu pracy wynikającym z ich umowy o pracę.

Dowód : zeznania świadka B. R. - k. 134-137, zeznania świadka E. B. – k.132-133, zeznania świadka B. W. – k. 213-214, zeznania świadka A. G. – k. 376-377, zeznania świadka M. W. (1) – k. 215-216, zeznania świadka I. U. – k. 216-217, zeznania świadka I. M. – k. 217-218, zeznania świadka K. S. – k. 374-376, zeznania świadka E. G. – k. 377-378.

Zarządzeniem nr 6 Dyrektora Oddziału w S. z dnia 21 sierpnia 2018 r. zmieniającego zarządzenie nr 2 Dyrektora Oddziału z dnia 11 lutego 2015 r. w sprawie czasu pracy w Oddziale w S. i podległych terenowych jednostkach organizacyjnych – dodano § 3a w brzmieniu: „ust. 1 - ustala się dla radców prawnych czas prac w siedzibie Oddziału odpowiadający wymiarowi czasu pracy określonemu w zawartej z radcą umowie o pracę. Ust. 2 – praca poza siedzibą Oddziału w celu uczestnictwa w rozprawach sądowych, a także załatwiania związanym z tych spraw, odbywa się w ramach wyjść służbowych.” Zarządzenie obowiązywało od dnia 1 grudnia 2018 r. i zostało wprowadzone na podstawie § 24 Regulaminu pracy Z. S., stanowiącego załącznik do Zarządzenia nr 25 Prezesa Z. S. z dnia 18 czerwca 2004 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy Z. S.. Zgodnie z § 24 ust. 2 ww. Regulaminu pracy, w drodze zarządzenia, po uzgodnieniu z organizacjami związkowymi, wprowadza się dla poszczególnych komórek organizacyjnych, grup pracowniczych lub stanowisk pracy m.in. godziny rozpoczęcia i kończenia pracy w podstawowym systemie czasu pracy (pkt 1). Zarządzenie wydaje Prezes Zakładu dla Centrali Zakładu, a dyrektor Oddziału dla Oddziału oraz podległych jednostek (ust. 3).

W myśl załącznika do Zarządzenia nr 17 Prezesa Z. S. z dnia 10 marca 2017 r. – „Reguły tworzenia wewnętrznych aktów prawnych oraz organizacji posiedzeń Zarządu Z. S.” – w Zakładzie zarządzenia wydawane są min. przez dyrektora Oddziału na podstawie delegacji zawartej w uchwale Zarządu Zakładu oraz zarządzenia Prezesa Zakładu (§ 7).

Dowód: Zarządzenie nr 6 z dnia 21.08.2018 r. – k. 32, Zarządzenie nr 2 z dnia 11.02.2015 r. – k. 33-34, Zarządzenie nr 25 z dnia 18.06.2004 r. wraz z Regulaminem pracy – koperta k. 53, Zarządzenie nr 17 z dnia 10.03.2017 r. wraz z załącznikiem – k. 97-108v.

Wprowadzenie zmian objętych treścią Zarządzenia nr 6 z dnia 21 sierpnia 2018 r. było konsultowane z przedstawicielami wszystkich organizacji związkowych działających w Oddziale Z. (...) w S.. Związki zawodowe знаły wskazane zarządzenie i nie wnosiły do niego uwag.

Dowód: zeznania świadka E. B. – k.132-133, zeznania świadka M. B. – k.134, protokoły rozpraw – k. 138-153 oraz k. 379-394, korespondencja mailowa – k. 35-37.

Już jakiś czas przed wprowadzeniem tych zmian, przeprowadzono analizę pracy poszczególnych Oddziałów Z. (...) w Polsce w kontekście wykorzystywania czasu pracy przez radców prawnych poza siedzibą pracodawcy. Dokonana analiza wykazała, że między oddziałami występują różnice organizacyjne, zatrudnieni radcowie w skali całego kraju czasu pracy poza siedzibą oddziału nie przeznaczają go na świadczenie pracy na rzecz Z. S.. Wówczas toczyły się rozmowy z pracownikami Departamentu Legislacyjno-Prawnego w Centrali Z. (...) i ich ideą było to, aby wymiar czasu pracy w siedzibie odpowiadał wymiarowi czasu pracy w umowie o pracę. Nie było to ukierunkowane na redukcję etatów radców prawnych w tym Oddziale.

Dowód: zeznania świadka M. M. – k. 241.

Na początku stycznia 2018 r., na jednym z nieformalnych spotkań z pracownikami Wydziału (...) Prawnej Oddziału Z. (...) w S., naczelnik tego wydziału – B. R., po jednej z narad z naczelnikami innych podobnych wydziałów w Polsce, przekazała pracownikom ogólną informację, że po porównaniu Oddziału Z. (...) w S. z innymi oddziałami w Polsce, ilości pracowników w oddziałach w stosunku do ilości pracy i wyników oddziałów, pracowników Wydziału (...)

Prawnej w Oddziale Z. (...) w S. jest za dużo. B. R. nie mówiła, że w związku z tym w Oddziale Z. (...) w S. Wydziale (...) Prawnej będzie prowadzona redukcja etatów.

Dowód : zeznania świadka B. R. - k. 134-137, zeznania świadka E. B. – k.132-133, zeznania świadka B. W. – k. 213-214, zeznania świadka A. G. – k. 376-377, zeznania świadka M. W. (1) – k. 215-216, zeznania świadka I. U. – k. 216-217, zeznania świadka I. M. – k. 217-218, zeznania świadka K. S. – k. 374-376, zeznania świadka E. G. – k. 377-378.

K. S. po spotkaniu przeprowadziła szereg rozmów z radcami prawnymi na temat planowanych zmian. Celem było ustalenie, jak radcowie zapatrują się na konieczność świadczenia pracy wyłącznie w siedzibie oddziału w pełnym wymiarze czasu, czy będą w związku z tym wnioskować o zmniejszenie etatu.

Niesporne, a nadto dowód: zeznania świadka B. R. – k.134-137 , zeznania świadka K. S. k.374-376 , zeznania świadka B. W. – k. 213-214, zeznania świadka I. M. – k. 217-218, zeznania świadka I. U. – k. 216-217.

W Oddziale Z. (...) w S. nie było potrzeby redukcji etatów radcowskich. W Oddziale utrzymuje się co do zasady taka sama ich liczba. Zmiany w obsadzie, które zachodziły, były wynikiem naturalnych ruchów kadrowych. Wprowadzenie zmian w rozkładzie czasu pracy radców w siedzibie było spowodowane chęcią urealnienia ich czasu pracy.

Dowód: zeznania świadka J. W. – k. 452-452v., zeznania świadka E. B. – k. 132-133, zeznania świadka M. B. – k. 134, zeznania świadka B. R. – k. 132-137, protokoły rozpraw – k. 138-153, zeznania świadka E. S. – k. 372a, zeznania świadka K. F. (1) – k. 372a-373, zeznania świadka A. G. – k.376-377.

Skutkiem kontroli przeprowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy, jako że zmiana rozkładu czasu pracy wprowadzona Zarządzeniem nr 6 z dnia 21 sierpnia 2018 r. stanowiła istotną zmianę warunków pracy, było zaproponowanie radcom prawnym w Oddziale Z. (...) w S., w tym Ł. G., zawarcia porozumień zmieniających warunki umowy o pracę, dostosowujących rozkład ich czasu pracy w siedzibie do treści tego Zarządzenia.

Niesporne, nadto: protokół kontroli Państwowej Inspekcji Pracy – k. 23-29.

Wobec powyższego, pracodawca, pismem z dnia 27 listopada 2018 r., wypowiedział Ł. G. umowę o pracę w części dotyczącej wykonywania pracy w siedzibie pracodawcy w wymiarze krótszym niż odpowiadający wymiarowi czasu pracy określonego w umowie o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, upływającego z dniem 28 lutego 2019 r. Jako przyczynę wskazał wprowadzenie w oddziale czasu pracy dla radców prawnych odpowiadającemu wymiarowi czasu pracy określonego w zawartej z radcą prawnym umowie o pracę. Niniejszą regulację wprowadzono na mocy Zarządzenia nr 6 Dyrektora Oddziału w S. z dnia 21 sierpnia 2018 r., zmieniającego zarządzenie w sprawie czasu pracy w Oddziale w S. i podległych terenowych jednostkach organizacyjnych. Wskazano, że zwiększenie czasu świadczenia pracy w siedzibie pracodawcy wynika z potrzeby zapewnienia pełnej i profesjonalnej obsługi prawnej Oddziału oraz zwiększenia pracownikom Oddziału dostępności do radców prawnych w celu prawidłowej realizacji zadań służbowych. W piśmie wskazano, że czas pracy Ł. G. po zmianach będzie odpowiadał wymiarowi czasu pracy ustalonymu w zawartej umowie o pracę.

Dowód: wypowiedzenie warunków umowy o pracę – k. 12.

W związku z tymi zmianami z żadnym z radców prawnych w Oddziale Z. (...) w S. nie rozwiązano umowy o pracę. Niektórzy radcowie prawni, aby pogodzić pracę dla kilku podmiotów, na swój wniosek, zmniejszyli wymiar swojego etatu w Z. (...). Dwóch z nich pracuje w pełnym wymiarze czasu pracy.

Niesporne

Radcowie prawni, którzy po zmianach nadal pracowali w wymiarze pełnego etatu otrzymali podwyżkę wynagrodzenia o kwotę około 800 zł.

Niesporne, a nadto: zeznania świadka M. W. (1) -k.376-377, zeznania świadka E. B. – k.132-133 , zeznania świadka K. S. – k. 374-376.

Na skutek wprowadzenia zmian w czasie pracy radców w siedzibie, liczba etatów radców prawnych w Oddziale Z. (...) w S. zmniejszyła się łącznie o 3,2 etatu. Jednocześnie w związku z zwiększoną obecnością radców prawnych w siedzibie oddziału nastąpiła poprawa jakości ich pracy, między innymi poprawiła się terminowość sporządzania opinii, dostępność radców prawnych dla pracowników Wydziału merytorycznego, którzy nie natrafiali od tamtego czasu na trudności z uzyskaniem bieżących konsultacji dotyczących stosowania prawa, a także nastąpiła poprawa w obsadzie rozpraw.

Dowód: zeznania świadka E. S. – k. 372a, zeznania świadka K. F. (1) – k. 372a-373, zeznania świadka K. S. – k. 374-376, zeznania świadka E. G. – k. 377-378.

W 2017 r. w Z. (...) rozpoczęły się prace nad projektem etatyzacji. O konieczności podjęcia zmian u pracodawcy mówiono już w 2014 roku. Analiza poziomu zatrudnienia objęła wszystkich pracowników we wszystkich Oddziałach Z. (...) w Polsce. Przeprowadziła ją zewnętrzna firma doradcza, a jej wyniki miały charakter poglądowy. Jej celem było określenie norm zatrudnienia, które odpowiadałyby rzeczywistemu nakładowi pracy w poszczególnych jednostkach organizacyjnych. Zebrane dane statystyczne obrazowały, że w (...) oddziale jest więcej etatów niż jest to konieczne w skali wydziału. Zgodnie z założeniami etatyzacji, nie miały odbywać się zwolnienia pracowników. Wyniki analizy zostały wykorzystane dopiero w 2019 roku.

Dowód: , zeznania świadka B. R. – k. 132-137, zeznania świadka M. M. – k. 241, zeznania świadka W. C. – k. 214-215, protokoły rozpraw – k. 138-153 oraz k. 379-394.

Ł. G. przyjął zmienione warunki świadczenia pracy. Od stycznia 2020 r. w porozumieniu z pracodawcą zredukował wymiar czasu pracy do 0,6 etatu.

Niesporne, nadto : przesłuchanie powoda w charakterze strony – k. 131-132 w zw. z k. 453-454, pismo powoda z dnia 23 października 2019 r. – k. 350, odpowiedź dyrektora oddziału – k. 351, pismo z dnia 18 listopada 2019 r. – k. 352, pismo z dnia 19 listopada 2019 r. – k. 353, porozumienie zmieniające – k. 354.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo znajdujące podstawę prawną w przepisie art. 42 § 1 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. oraz art. 47¹k.p. okazało się nieuzasadnione.

Zgodnie z art. 42 § 1 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Przepis art. 45 §1 k.p. stanowi, że 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 myśl art. 47¹k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Odwołując się od wypowiedzenia zmieniającego, Ł. G. podnosił w toku postępowania, iż przyczyna wypowiedzenia wskazana na piśmie jest nieprawdziwa, zaś rzeczywistym powodem jest chęć redukcji przez pozwanego etatów radców prawnych. Dodatkowo powód zarzucił pozwanemu, że Zarządzenie nr 6 Dyrektora Oddziału Z. S. w S. z dnia 21 sierpnia 2018 r. wprowadzające zmianę czasu pracy radców prawnych w siedzibie zostało wydane z naruszeniem przepisów prawa pracy oraz procedur wewnętrznie obowiązujących u pozwanego, tj. § 24 Regulaminu Pracy Z. S., stanowiącego załącznik do Zarządzenia Nr 25 Prezesa Z. S. z dnia 18 czerwca 2004 r. Wskazywał, że przedmiotowe zarządzenie jest wadliwe z powodu naruszenia obowiązku poczynienia uzgodnień z organizacjami związkowymi oraz narusza przepisy regulujące ustrój oraz zasady pracy radców prawnych, tj. godzi w art. 17 i 18 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach

prawnych, gdyż w praktyce uniemożliwia radcom prawnym podjęcie zatrudnienia u innego pracodawcy, nawet w najmniejszym wymiarze. Pozwany z kolei domagał się oddalenia powództwa, podkreślając prawdziwość przyczyny wskazanej w oświadczeniu z dnia 27 listopada 2018 r. – konieczności zapewnienia pełnej, profesjonalnej obsługi prawnej Oddziału Z. (...) w S. oraz zwiększenia pracownikom obsługi merytorycznej dostępności do radców prawnych w celu prawidłowej realizacji zadań służbowych.

Analiza całokształtu materiału dowodowego zebranego w sprawie wskazuje, że brak jest podstaw do uznania, że prawdziwą przyczyną wypowiedzenia warunków umowy o pracę powoda Ł. G. była chęć dokonania redukcji zatrudnienia wśród radców prawnych Oddziału Z. S. w S. i że wprowadzona od 1 grudnia 2018 r. zmiana rozkładu czasu pracy radców prawnych miała temu służyć. Przeprowadzone liczne dowody w postaci zeznań świadków i dokumentów, prowadzą do wniosku, iż przyczyna wskazana w treści wypowiedzenia była prawdziwa, a wypowiedzenie warunków umowy o pracę z tej przyczyny – zasadne. Nadto, Sąd nie dopatrywał się w treści Zarządzenia nr 6 Dyrektora Oddziału Z. S. w S. z dnia 21 sierpnia 2018 r. podnoszonych przez powoda naruszeń przepisów prawa pracy, które to naruszenia miały świadczyć o wadliwości wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy.

Przechodząc na grunt rozważań dotyczących merytorycznej zasadności powództwa, w pierwszej kolejności zważyć należy, że impulsem do zmiany organizacji pracy radców prawnych była konieczność zapewnienia pełnej obsługi prawnej Oddziału Z. (...) w S. oraz zwiększenia efektywności pracy radców. Większość powołanych w sprawie świadków, będących pracownikami Wydziału (...) Prawnej Oddziału Z. (...) w S., z wyjątkiem zeznań świadka B. W., który pozostawał w sporze z pozwanym pracodawcą, przyznała, że dostępność radców prawnych w siedzibie Oddziału była niewystarczająca. W szczególności znaczenie dla rozstrzygnięcia zapadłego w niniejszej sprawie, miały depozycje naczelniczek II i III Wydziału rozliczeń kont płatników składek E. S. oraz K. F. (2) oraz naczelniczki Wydziału obsługi prawnej – B. R.. Naczelniczki wydziałów zgłaszały problemy z niewystarczającym wsparciem merytorycznym udzielanym im przez radców prawnych, w tym powoda. Wskazywały, że brak obecności radców w siedzibie Oddziału powoduje w znaczny sposób ograniczenie możliwości bieżących konsultacji zagadnień prawnych niezbędnych do wykonywania powierzonych pracownikom oddziału zadań. Brak dyspozycyjności powodował także opóźnienia w sporządzaniu opinii prawnych, co w konsekwencji paraliżowało pracę pozostałych pracowników jednostki organizacyjnej, opóźniało wydawanie decyzji administracyjnych, niekiedy miało również wpływ na wykonywanie zobowiązań nałożonych przez sądy, wnoszenie apelacji, proces zawierania umów. Zajmujące kierownicze stanowiska w Wydziale (...) Prawnej, B. R. oraz K. S. potwierdziły, że trafiały do nich sygnały o niewystarczającej dyspozycyjności radców prawnych.

Sąd zwrócił uwagę, że z samej istoty rozkładu czasu pracy (na 20 godzin w siedzibie Oddziału oraz 20 godzin poza nią) wynikało zmniejszenie dostępności do konsultacji z radcami. Z założenia mieli oni poza siedzibą pracodawcy pozostawać w jego dyspozycji. W praktyce, jak wykazało postępowanie dowodowe, czas pracy, który radcowie mieli poświęcać na uczestnictwo w rozprawach, przygotowanie się do nich, bądź inne czynności związane z świadczeniem pracy na rzecz Z. S., przeznaczali na świadczenie pracy na rzecz innych pracodawców, a ich dostępność dla pozwanego była iluzoryczna. Powyższa praktyka dotyczyła także Ł. G., który odmawiał przełożonym wykonywania zleconych mu zadań, powołując się na konieczność wypełnienia obowiązków wobec podmiotów zewnętrznych. Jak wynika z zeznań świadka M. M. taki sposób świadczenia pracy był właściwy nie tylko powodowi, czy w ogóle radcom prawnym (...) oddziału Z. (...), lecz wpisywał się w tendencję ogólnopolską. Przeprowadzone przez Departament Legislacyjno-Prawny w Centrali Z. (...) analizy dowiodły, że czas pracy większości radców prawnych poza siedzibą Oddziału nie był czasem pracy na rzecz pozwanego.

Nie należy tracić z pola widzenia, że strony postępowania łączył stosunek pracy, który ze swej istoty wymaga podporządkowania pracownika – świadczenia pracy pod kierownictwem pracodawcy, w miejscu i czasie przez niego określonym. Pracodawca, a w szczególności taki, jak Z. S. ma prawo wymagać, aby radcowie prawni zatrudnieni w ramach całego etatu, pozostawali do jego dyspozycji pełnym wymiarze czasu pracy, nie zaś tylko przez 20 godzin w miesiącu, kiedy to byli zobligowani do świadczenia pracy w siedzibie Oddziału. Przyjęcie założenia przeciwnego nakazywałoby uznać, że efektywność ich pracy odpowiadała jedynie połowie wymiaru etatu, zamiast pełnemu. Zważyć należy, że obowiązujący przez zmianami rozkład czasu pracy, biorąc pod uwagę obciążenie Z. S.,

licznymi obowiązkami, cechowała wysoko posunięta swoboda. Bowiem aż połowa wymiaru czasu pracy powoda oraz pozostałych radców prawnych była przeznaczona na obowiązki związane z reprezentowaniem pozwanego w postępowaniach przez sądami oraz innymi organami, przygotowywania się do tychże czynności. Biorąc pod uwagę ilość pozostałych zadań służbowych, takie ustalenie proporcji w rozkładzie czasu pracy świadczyła o samodzielności radców prawnych. Niezależnie pod powyższego wskazać należy, że pracodawca może, a wręcz powinien, formułować wymagania względem pracowników, bądź bezpośrednio bądź regulując niektóre kwestie aktami wewnątrznie obowiązującymi. Przykładowo, jak to miało miejsce w niniejszej sprawie, może żądać aby prowadzący obsługę prawną podmiotu uczestniczył w rozprawach, mimo obowiązywania wytycznych w tym zakresie. Ich istnienie nie odbiera prawa pracodawcy do oceny, czy dotychczas podejmowane decyzje są słuszne, a także do żądania aby ta obsługa była na wyższym poziomie, w szczególności gdy dane statystyczne, będące w posiadaniu pracodawcy przeczą efektywności pracy zespołu radców prawnych.

Sąd stoi na stanowisku, że pozwanemu pracodawcy przysługiwała możliwość uregulowania warunków pracy poprzez określenie konieczności jej świadczenia przez 5 dni w siedzibie pracodawcy i nie należy jej poczytywać za naruszającą treść przepisów ustawy o radcach prawnych z dnia 6 lipca 1982 r. Zgodnie z normą wysłowioną w art. 17 powołanej ustawy, radca prawny wykonujący zawód w ramach stosunku pracy może być zatrudniony jednocześnie w więcej niż jednej jednostce organizacyjnej i w wymiarze przekraczającym jeden etat. Wyraźnie należy podkreślić, że pracodawca daje możliwość radcom prawnym bycia zatrudnionymi w wymiarze przekraczającym jeden etat. Zawód radcy prawnego jest wolnym zawodem. Nie ulega wątpliwości, że charakter jego pracy cechuje swoboda. Przywołana regulacja stanowi o pewnego rodzaju przywileju świadczenia pracy w zwiększonym wymiarze, a zatrudnienie u więcej niż jednego pracodawcy jest uprawnieniem radców i z zasady ma charakter fakultatywny. Co więcej, nie nakłada na pracodawcę obowiązku takiego ukształtowania stosunku pracy, który zapewniłby radcy prawnemu pogodzenie obowiązków służbowych wynikających z różnych stosunków pracy. Następnie, zgodnie z dyspozycją art. 18 ustawy o radcach prawnych, wskazać należy, iż do czasu pracy radcy prawnego zalicza się także czas niezbędny do załatwiania spraw poza lokalem jednostki organizacyjnej, w szczególności w sądach i w innych organach, oraz czas przygotowania się do tych czynności, zaś czas pracy radcy prawnego w lokalu jednostki organizacyjnej nie może być krótszy niż dwie piąte czasu pracy ustalonego w zawartej z radcą prawnym umowie. Jest to jedynie minimalny czas pracy radcy prawnego w siedzibie (lokalu) pracodawcy. Natomiast warunki, na jakich w konkretnym przypadku świadczona jest obsługa prawna są zależne od porozumienia stron, a przede wszystkim potrzeb pracodawcy. Bowiem to pracodawca wyznacza ramy, w jakich chce zatrudniać radców prawnych i jeżeli wedle jego zapatrywań istnieje konieczność zwiększonego podporządkowania, to Sąd nie widzi podstaw, aby prawo to nie podlegało ochronie prawnej. Mając na względzie, że czasem pracy radcy prawnego jest czas przeznaczony do załatwiania spraw poza siedzibą pracodawcy, w tym uczestnictwa w rozprawach, konieczne jest uwzględnienie powyższego w rozkładzie czasu pracy radcy. W analizowanym stanie faktycznym, warunki te zostały zachowane. Czynności związane z koniecznością udania się na rozprawy czy też załatwienia spraw wynikających z powierzonych obowiązków odbywały się w czasie pracy w ramach „wyjść służbowych” zgodnie z § 3a ust. 2 Zarządzenia nr 2 z dnia 11 lutego 2015 r. w sprawie czasu pracy w Oddziale w S. i podległych terenowych jednostkach organizacyjnych, dodanego na mocy Zarządzenia nr 6 z dnia 21 sierpnia 2018 r.

Sąd nie podziela podnoszonych przez powoda argumentów o wadliwości Zarządzenia nr 6 z dnia 21 sierpnia 2018 r. W ocenie powoda o pogwałceniu procedur obowiązujących u pracodawcy miały świadczyć wprowadzone zmiany godzin pracy bez wymaganej konsultacji związkowej. Wskazać należy, że o ile z protokołu kontroli przeprowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy wynikało, że brak jest odpowiedniego dokumentu potwierdzającego uzgodnienie zmian w Regulaminie pracy z działającymi w zakładzie pracy organizacjami związkowymi, to z zeznań złożonych przez M. B., przewodniczącą związku zawodowego w Oddziale Z. (...) w S. wynika jednoznaczna aprobata dla wskazanego zarządzenia. Co więcej, jak wskazywali świadkowie, brak odpowiedniego dokumentu był powodowany tym, że brak było regulacji co do formy tych uzgodnień, zaś formę pisemną najczęściej przybierały zgłaszane zastrzeżenia do proponowanych zmian. Zdaniem Sądu zatem za chybione należy uznać twierdzenia o braku konsultacji związkowej. Okoliczność czy była to następcza czy uprzednia konsultacja nie zaprzecza temu, że odbyła się ona, a same zmiany były zaaprobowane. Jednocześnie należy się zgodzić, że jest wprowadzenie obowiązku świadczenia pracy w wymiarze 40

godzin w lokalu siedziby Oddziału stanowi istotną zmianę warunków umowy o pracę i winna ona nastąpić w trakcie zatrudnienia na mocy porozumienia stron, bądź na mocy wypowiedzenia warunków umowy o pracę.

Odnosząc się natomiast do twierdzeń Ł. G. o rzekomej prawdziwej przyczynie wypowiedzenia zmieniającego, wskazać należy, iż powód upatrywał jej w stwierdzeniu B. R. naczelniczki Wydziału (...) Prawnej, że radców prawnych jest w (...) oddziale za dużo. Z tego sformułowania wyciągnął wniosek o konieczności redukcji etatów i powiązał ten fakt z zmianą rozkładu czasu pracy, przyjął, że w ten pośredni sposób pracodawca będzie dążył do redukcji etatów. Pogląd Sądu jest jednak odmienny w tym zakresie. Całokształt materiału dowodowego pozwala przyjąć, że o ile rzeczywiście naczelniczka posłużyła się takim określeniem to w takim kontekście, że ilość etatów jest zawyżona w stosunku do powierzonych zatrudnionym radcom zadań. To z kolei należałoby wiązać z faktem, iż radcowie prawni wykonując pracę poza siedzibą pracowali na rzecz innych pracodawców i ich dostępność dla pozwanego była zasadniczo ograniczona. Podobnie należałoby ocenić, w kontekście zgromadzonego materiału dowodowego, treść maila, na którego powoływał się powód, a z którego to wynikało, że w Wydziale (...) Prawnej w Oddziale Z. (...) w S. jest najmniej pracy a najwięcej etatów. Świadczy on o tym, że liczba radców prawnych jest nieadekwatna do tego, ile według ustalonych wskaźników, wydział pracuje (uczestnictwo w rozprawach, opiniowanie, prowadzenie konsultacji). Twierdzenie B. R. nie jest równoznaczne z faktem, że w niedalekiej przyszłości nastąpi redukcja tychże etatów. W świetle przeprowadzonego postępowania dowodowego racjonalną i najbardziej prawdopodobną interpretacją będzie ta, która nakazuje przyjąć, iż radcowie prawni mieliby wypełniać więcej obowiązków w siedzibie pracodawcy.

Pozwany pracodawca skutecznie dowiódł, że zwiększenie czasu pracy w siedzibie z 20 do 40 godzin uzasadnione było rosnącą liczbą spraw, potrzebą zapewnienia pracownikom merytorycznym konsultacji, koniecznością uczestnictwa w rozprawach sądowych. Podkreślenia wymaga, że Sąd nie wiąże procesu zmiany rozkładu czasu pracy radców prawnych z prowadzoną etatyzacją. Uwadze Sądu nie umknęło, że w czasie, w którym B. R. zapowiadała konieczność zmian w dotychczasowej organizacji pracy Wydziału (...) Prawnej, projekt etatyzacji przewidujący konkretne normy zatrudnienia nie został jeszcze nawet wówczas zatwierdzony, trwały jedynie prace zbierania danych statystycznych. Jak wynika z zeznań świadka M. M., zatrudnionego u pozwanego pracodawcy w Departamencie Legislacyjno-Prawnym, który miał głos doradczy przy przygotowywaniu projektowanych zmian, podjęcie dalszych działań w kierunku etatyzacji nastąpiło dopiero w 2019 roku, co czyni tę okoliczność irrelevantną dla wypowiedzenia zmieniającego wręczonego powodowi.

Wszystko powyższe doprowadziło Sąd do wniosku, że wypowiedzenie zmieniające warunki pracy powoda było słuszne, a u jego podstaw leży prawdziwe przyczyny, które zostały w nim wskazane. W niniejszej sprawie nie sposób wyprowadzić jednoznacznego wniosku, że pracodawca zmieniając rozkład czasu pracy dążył do redukcji zatrudnienia, bowiem osiągnięty efekt temu przeczy. Faktem jest, że część zatrudnionych radców prawnych zredukowało wymiar czasu pracy u pozwanego, chcąc zachować zatrudnienie u podmiotów zewnętrznych. Uprzednio bowiem w godzinach, w których winni oni formalnie świadczyć pracę na rzecz pozwanego, wykonywali oni inne obowiązki służbowe. Stąd też ich decyzje należy poczytywać za logiczną konsekwencję wynikającą z przedstawionych okoliczności faktycznych. Co więcej, z zeznań powołanych w sprawie świadków jednoznacznie wynika, że zamierzenie dyrektora Oddziału Z. (...) w S. przyniosło oczekiwane rezultaty. Po wprowadzeniu zmian w rozkładzie czasu efektywność oraz jakość pracy radców prawnych znacząco się poprawiła. Zwiększyła się dyspozycyjność radców oraz obsadzanie wokand w większym stopniu niż dotychczas.

Stan faktyczny w sprawie ustalono na podstawie dokumentów licznie zgromadzonych w aktach sprawy (m.in. dokumenty w aktach osobowych powoda, zarządzenia Dyrektora Oddziału Z. (...) w S., regulaminy i inne akty wewnętrzne obowiązujące w Z. (...), korespondencja mailowa) oraz na podstawie dowodu z przesłuchania powoda Ł. G., a także na podstawie zeznań świadków: B. R., W. C., B. W., A. G., I. M., M. D., I. U., M. W. (2), E. B., M. B., K. S., M. M., E. S., K. F. (1). Zeznania wszystkich tych świadków uznano za wiarygodne. Różnice w ich treści dotyczyły kwestii interpretacji twierdzeń o za dużej liczbie etatów, jednak w sposób jednoznaczny pozwoliły na ustalenie sposobu świadczenia pracy przez radców, obowiązujących u pozwanego procedur, procesów kadrowych.

Mając na uwadze wszystko powyższe, orzeczono jak w punkcie pierwszym wyroku.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu zawarte w punkcie drugim wyroku oparto na treści art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Koszty te sprowadzały się do kosztów zastępstwa procesowego, które w zakresie żądania odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę (czy odpowiednio wypowiedzenie warunków umowy o pracę) wynoszą minimalnie 180 zł. Ich wysokość wynika z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

(...)