Sygnatura akt IV Pa 37/13

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 czerwca 2013r.

Sąd Okręgowy we Włocławku IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący: SSO Katarzyna Augustyniak

Sędziowie: SO Regina Duda – Marciszewska

SO Małgorzata Paździerska /spr/

Protokolant: sekr. sądowy Karolina Płaczkiewicz

po rozpoznaniu w dniu 12 czerwca 2013 r. we Włocławku

na rozprawie

sprawy z powództwa W. S.

przeciwko (...)Urzędowi (...) w A.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powoda W. S.

od wyroku Sądu Rejonowego we Włocławku - IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 13 marca 2013r. sygn. akt IV P 559/12

1. ***Oddala apelację;***

2. ***Zasądza od powoda W. S.na rzecz pozwanego (...)Urzędu (...) w A.kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.***

Sygn. akt IV Pa 37/13

UZASADNIENIE

Występując na drogę sądową przeciwko (...)Urzędowi (...) w A.W. S.zakwestionował złożone mu przez pracodawcę oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Powód wnosił o uznanie go za bezskuteczne i przywrócenie do pracy na wcześniej zajmowane stanowisko zastępcy dyrektora pozwanego urzędu.

Strona pozwana zarówno w odpowiedzi na pozew, jak i w toku całego postępowania konsekwentnie wnosiła o oddalenie powództwa.

Wyrokiem z dnia 13 marca 2013roku Sąd Rejonowy we Włocławku IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 360zł. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Kosztami sądowymi, od uiszczenia których z mocy prawa zwolniony był powód oraz poniesionymi w toku postępowania wydatkami obciążono Skarb Państwa-Sąd Rejonowy we Włocławku.

Podstawę podjętego rozstrzygnięcia stanowił ustalony przez Sąd Rejonowy następujący stan faktyczny sprawy:

W dniu 1 sierpnia 2011 roku W. S.nawiązał stosunek pracy z (...)Urzędem (...) we W.. Podstawę zatrudnienia powoda stanowiła umowa o pracę zawarta na czas określony do dnia 31 października 2011 roku. Na mocy zapisów umownych powierzone zostały powodowi obowiązki zastępcy dyrektora w pełnym wymiarze czasu pracy. Po upływie okresu, na który umowa o pracę została zawarta podstawę zatrudnienia powoda stanowiła umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony.

Zatrudnienie powoda poprzedziło postępowanie konkursowe, po którym powołana komisja oceniła, że powód spełnia wszystkie kryteria określone w ogłoszeniu o naborze na stanowisko zastępcy dyrektora, a w trakcie rozmowy wykazał się wysokim poziomem wiedzy merytorycznej.

W okresie od dnia 3 października 2011 roku do dnia 27 października 2011 roku powód skierowany został do odbycia służby przygotowawczej, której celem było przygotowanie powoda do samodzielnego wykonywania obowiązków na stanowisku urzędniczym zastępcy dyrektora. Kończący służbę przygotowawczą egzamin powód złożył z wynikiem pozytywnym.

Zakres obowiązków powoda na stanowisku zastępcy dyrektora obejmował:

- znajomość przepisów, instrukcji i innych aktów normatywnych dotyczących zagadnień określonych dla zajmowanego stanowiska;

- planowanie, wytyczanie kierunków działań, organizowanie pracy i nadzór nad pracą podległych działów

- inicjowanie projektów lokalnych i innych działań na rzecz aktywizacji zawodowej bezrobotnych oraz nadzór nad ich realizacją;

- planowanie oraz nadzór nad prawidłową dystrybucją środków finansowych przeznaczonych na realizację zadań na rzecz promocji zatrudnienia;

- kontrolę nad prawidłowym i efektywnym wykorzystaniem środków
finansowych związanych z i na rzecz promocji zatrudnienia;

- planowanie i kontrola wewnętrzna w podległych działach

- współpraca z WUP, jednostkami samorządu terytorialnego z terenu powiatu, parterami rynku pracy oraz PRZ

- dokonanie okresowych ocen przydatności zawodowej pracowników

- zatwierdzanie zakresów czynności pracowników, ich aktualizowanie i
dokonywanie zmian

- kontrola przestrzegania dyscypliny przez pracowników

- dbałość o rozwój zawodowy pracowników poprzez samokształcenie oraz
umożliwienie im udziału w szkoleniach

- podpisywanie z upoważnienia dyrektora PUP lub podczas jego nieobecności korespondencji zewnętrznej, przelewów i innych dokumentów obrotu pieniężnego i materiałowego oraz składanie oświadczeń woli rodzących skutki finansowe i majątkowe dla PUP;

- przyjmowanie interesantów w sprawach skarg i wniosków, udzielanie interesantom informacji oraz wyjaśnień

- informowanie dyrektora o stanie wykonania zadań oraz potrzebach związanych z prawidłowym funkcjonowaniem podległych działów;

- zastępstwo w obowiązkach służbowych dyrektora PUP podczas jego nieobecności.

Do dnia 13 stycznia 2013 roku w ramach sprawowanej funkcji powód nadzorował bezpośrednio Dział Ewidencji i Świadczeń.

W dniu 27 sierpnia 2012 roku strony zawarły porozumienie o zmianie warunków umowy o pracę ze skutkiem od dnia 1 września 2012 roku. Na mocy postanowień zawartego porozumienia powodowi powierzono obowiązki starszego inspektora w pełnym wymiarze czasu pracy.

W dniu 31 sierpnia 2012 roku powód złożył dyrektorowi pozwanej jednostki pismo, w którym wycofał swoją zgodę na zaproponowane warunki pracy na stanowisku starszego inspektora. Swoje stanowisko motywował .powód naciskami na dyrektora pozwanego ze strony Starosty (...) (...). Miała o nich powoda poinformować dyrektor jednostki w dniu 27 sierpnia 2012 roku, a miały one zmierzać do odwołania powoda ze stanowiska zastępcy dyrektora. Powód ocenił, że jego zgoda jest efektem presji, manipulacji i nacisku wywieranych na dyrektora pozwanego jak i na powoda, którym pracownik uległ. Powód poprosił równocześnie o wskazanie innych przyczyn powierzenia mu innego rodzaju pracy aniżeli politycznych.

Dokonując analizy treści złożonego pisma powód interpretował, że może ona oznaczać, że nie przyjmuje nowych warunków zatrudnienia. Obawiając się utraty źródła dochodów powód tego samego dnia złożył kolejne pismo, w którym wycofał poprzednie złożone w dniu 31 sierpnia 2012 roku.

Wobec kierowanych przez powoda zarzutów dyrektor pozwanego K. C.poinformowała pismem z dnia 3 września 2012 roku Starostę (...)(...)W. W., że w dniu 31 sierpnia 2012 roku powód złożył pismo odmawiając przyjęcia zaproponowanych warunków zatrudnienia i wskazując na bezprawne działania Starosty (...)(...)i dyrektora pozwanego. Informując równocześnie o wycofaniu przez powoda przedmiotowego pisma K. C.informowała, że w jej ocenie podniesione zarzuty są bezpodstawne i nieprawdziwe.

W dniu 4 września 2012 roku Starosta (...)(...)poprosiła dyrektora pozwanego o rzetelne ustosunkowanie się do przedstawionych przez powoda zarzutów kierowanych pod jej adresem.

Odpowiadając na w/w pismo K. C.wyjaśniła, ze jej wiedza na temat zarzutów kierowanych pod adresem Starosty (...)(...)ogranicza się jedynie do informacji przedstawionych przez powoda w piśmie z dnia 31 sierpnia 2012 roku. Dyrektor pozwanego podkreślała, że zmiana warunków zatrudnienia powoda nastąpiła li tylko ze względów merytorycznych, a rozmowy o naciskach politycznych nigdy nie miały miejsca.

Zakres obowiązków na stanowisku starszego inspektora jaki powód otrzymał w dniu 5 września 2012 roku obejmował:

- udzielanie wyjaśnień i informacji dotyczących zakresu podstawowych praw i obowiązków bezrobotnych i poszukujących pracy;

- udzielanie informacji o usługach świadczonych przez Urząd w stosunku do bezrobotnych poszukujących pracy i pracodawców;

- wydawanie odpowiednich formularzy i druków oraz instruowanie o sposobie ich wypełnienia,

- weryfikowanie danych osób figurujących w ewidencji urzędu, przyjmowanie oświadczeń oraz innych dokumentów niezbędnych do ustalenia stanu faktycznego i podejmowanie działań w celu doprowadzenia do stanu wymaganego przepisami prawa;

- przyznawanie bądź pozbawianie prawa do świadczeń;

- wyłączanie z ewidencji osób bezrobotnych lub poszukujących pracy i wydawanie zawiadomień w tych sprawach;

- orzekanie o przyznaniu i utracie prawa do świadczenia, wstrzymaniu i wznowieniu wypłaty świadczenia, utracie statusu osoby bezrobotnej lub poszukującej pracy, wyłączeniu z ewidencji osób bezrobotnych lub poszukujących pracy,

- wydawanie lub wysyłanie za zwrotnym potwierdzeniem odbioru w/w rozstrzygnięć,

- wydawanie bez zbędnej zwłoki, nie później jednak niż w terminie 7 dni zaświadczeń na żądanie zainteresowanych osób,

- wykonywanie zadań wynikających z ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 roku o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych za środków publicznych, w tym: zgłaszanie do ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego, zgłaszanie zmiany danych osobowych i identyfikacyjnych, zgłaszanie danych o członkach rodziny dla celów ubezpieczenia zdrowotnego, zgłaszanie wyrejestrowania z ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego;
przekazywanie administratorowi sieci dokumentów zgłoszeniowych oraz przechowywanie powyższych dokumentów w aktach bezrobotnych;

- potwierdzanie przysługującego bezrobotnym prawa do świadczeń opieki zdrowotnej (w legitymacjach ubezpieczeniowych łub poprzez wydanie informacji o ubezpieczeniu),

- zawiadamianie K. Z. lub jej zastępcy o fakcie nabycia lub utraty prawa do świadczeń oraz o fakcie utraty statusu bezrobotnego przez osobę, na której ciąży obowiązek alimentacyjny, a także o innych okolicznościach uniemożliwiających realizację zajęcia komorniczego, w celu powiadomienia o tym fakcie właściwego komornika;

- zawiadamianie K. Z. lub jej zastępcy o wyrejestrowaniu osoby pobierającej zasiłek i nie posiadającej żadnego zameldowania, w celu powiadomienia o tym fakcie właściwego ministra;

- zawiadamianie K. Z. lub jej zastępcy o nienależnie naliczonej składce zdrowotnej oraz o nienależnie pobranych świadczeniach;

- współdziałanie z innymi stanowiskami w Dziale i komórkami organizacyjnymi urzędu.

Dział Ewidencji i Świadczeń, w której to jednostce powód realizował opisywane zadania wykonywał czynności z zakresu rejestracji osób bezrobotnych, realizacji wypłat dla osób bezrobotnych, ich obsługi, wydawaniem zaświadczeń, decyzji administracyjnych. W ramach struktury organizacyjnej jednostki trzy osoby wykonywały czynności związane z rejestracją osób bezrobotnych, dwie osoby czynności związane z realizacją wypłat. Powód z kolei z doraźną pomocą stażysty w praktyce obsługiwał osoby bezrobotne bez prawa do zasiłku tj. wydawał tej grupie osób zaświadczenia, decyzje administracyjne dotyczące utraty prawa do zasiłku, statusu osoby bezrobotnej. Powód zajmował się ponadto bieżącą obsługą tej grupy osób w sytuacjach powodujących utratę statusu osoby bezrobotnej np. w razie podjęcia zatrudnienia, rozpoczęcia działalności gospodarczej. Powód zobligowany był ponadto do zgłaszania danych dotyczących bezrobotnych do systemu ubezpieczeń społecznych, jak również danych dotyczących ewentualnej niepełnosprawności osoby bezrobotnej. Przedkładane były ponadto powodowi zaświadczenia lekarskie o niezdolności do pracy osób bezrobotnych. Zadania powoda w tym zakresie polegały na wezwaniu tych osób do osobistego stawiennictwa po zakończeniu zwolnienia. Powód wydawał również osobom bezrobotnym zaświadczenia na druku Rp. -7 Z grona osób zatrudnionych w Dziale Ewidencji i Świadczeń jedynie kierownik jednostki K. Z.i drugi pracownik zatrudniany jako specjalista do spraw rejestracji, K. C. (1)posiadały upoważnienia do wydawania decyzji

administracyjnych i tylko w/w je podpisywały. Oznaczało to w praktyce, że powód redagując decyzję administracyjną musiał udać się do wskazanych pracowników celem sygnowania ich podpisami osób upoważnionych.

W okresie od dnia 7 września 2012 roku do dnia 21 września 2012 roku na urlopie wypoczynkowym przebywała kierownik Działu Ewidencji i Świadczeń K. Z.. W tym czasie zastępowała ją K. C. (1). Zadania tego pracownika w tym czasie polegały między innymi na rozdysponowywaniu korespondencji otrzymywanej z sekretariatu na właściwych pracowników. Na jej podstawie pracownik wydawał wtedy decyzje administracyjne lub też zaświadczenia dla osób bezrobotnych.

Po upływie tygodnia K. C. (1)zorientowała się, że powód przynosi jedynie pojedyncze dokumenty. Kiedy pracownik zapytała powoda o korespondencję stwierdziła, że w miejscu, w którym powód ją przechowuje panuje ogromny bałagan. W szczególności dokumenty, które powinny zostać złożone w aktach osób bezrobotnych leżały w nieładzie pomieszane ze sobą. W związku z powyższym K. C. (1)przerwała powodowi pracę, poprosiła innego pracownika o pomoc i razem z powodem zaczęła dokumentację porządkować. Segregując dokumenty tłumaczyła przy tym powodowi, które sprawy można odłożyć i wykonać w terminie późniejszym, a które wymagają natychmiastowej realizacji. Te czynności trwały w godzinach od 7.30 do 9.00. Stwierdzając duże zaległości w pracy powoda K. C. (1)część korespondencji zabrała ze sobą, przekazując pewien jej zakres do wykonania osobie zatrudnionej jako stażysta.

W trakcie realizacji powierzonych mu obowiązków powód wskazywał, że posiada duża wiedzę merytoryczną. Jego współpracownicy skarżyli się natomiast, że powód jej nie posiada, a pomimo tego zachowuje się w sposób sugerujący wydawane poleceń. Powód krytykował również poczynania byłego dyrektora urzędu czyniąc to w obecności osób bezrobotnych. W trakcie pracy opuszczał wyznaczone mu stanowisko szukając w archiwum dokumentów, kiedy praktyka funkcjonowania urzędu zakładała realizację tych czynności dopiero po zakończeniu obsługi osób bezrobotnych tj. po godzinie 14.00. W tym czasie formowała się duża kolejka osób bezrobotnych oczekując na obsługę.

W związku z powyższym K. C. (1)poleciła powodowi, aby nie przeszkadzał w pracy innym pracownikom, a ze wszystkimi spornymi kwestiami zwracał się do niej. Niemniej w praktyce powód kierował do K. C. (2)każda sprawę co do której miał wątpliwości, nawet jeżeli pojawiająca się w nich problematyka była powtarzalna. Powód tłumaczył się, że nikt mu tych spraw nie przekazał. W związku z powyższym K. C. (1)każdorazowo tłumaczyła powodowi przy osobach bezrobotnych co dokładnie ma robić.

W związku z zaistniałą sytuacją, w drugim tygodniu urlopu wypoczynkowego kierownika działu K. C. (1)zwróciła się do dyrektor pozwanego urzędu. Wskazała, że powód dezorganizuje pracę, że czyni sugestie na temat byłego dyrektora urzędu. K. C. (1)zapytała się K. C. czy może pozostać w pracy po wyznaczonych godzinach, celem nadrobienia zaległości. K. C. (1)telefonicznie skontaktowała się również z K. Z.informując, że współpraca z powodem się nie układa.

W pozwanym urzędzie funkcjonował system komputerowy przeznaczony do obsługi osób bezrobotnych pod nazwą Syriusz. Stanowił on w istocie rejestr osób bezrobotnych, jak i osób niepełnosprawnych. Do systemu wprowadzone zostały szablony dokumentów wydawanych w poszczególnych sprawach, do których obsługujący system pracownik miał pełny wgląd. Z tego też względu wydając decyzję w indywidualnej sprawie pracownik zmieniał jedynie dane identyfikacyjne osoby bezrobotnej, datę, ewentualnie uzasadnienie decyzji. Zdarzały się jednak indywidualne sprawy, w których decyzja była zgoła odmienna aniżeli o treści wynikającej z szablonów.

W przygotowywanych do podpisu decyzjach administracyjnych powód popełniał liczne uchybienia. Ich istota sprowadzała się do: wskazywania na utratę przez osobę bezrobotną prawa do zasiłku, kiedy ustalony stan faktyczny uprawniał jedynie do wstrzymania wypłaty. Powód formułował ponadto decyzję o przyznaniu osobie bezrobotnej prawa do stypendium, nie orzekając jednocześnie o wstrzymaniu prawa do zasiłku, jaki wcześniej przyznano bezrobotnemu. Zdarzały się również błędnie redagowane uzasadnienia decyzji np. w sytuacjach kiedy bezrobotny pozbawiony został tego statusu z powodu skierowana na szkolenie, a winien być pozbawiony na skutek nieusprawiedliwionego niestawiennictwa, kiedy nie oceniono przyczyny niestawiennictwa jako nieusprawiedliwionej, kiedy bezrobotny powiadomił o przyczynie niestawiennictwa, a w uzasadnieniu wskazano, że tego nie uczynił.

Brakowało również w uzasadnieniach decyzji stwierdzenia, że podane przez bezrobotnego przyczyny niestawiennictwa nie zostały uznane za usprawiedliwione.
Występowały błędy w pouczeniach kierowanych do bezrobotnych a dotyczących czasokresu utraty statusu osoby bezrobotnej tj. wskazywaniu błędnego czasokresu bądź jego braku. W przygotowywanych informacjach i zaświadczeniach powód nie uwzględniał świadczeń wypłacanych w pewnym okresie czasu, wskazywał błędny czasokres przyznawania zasiłku lub stypendium, błędnie określał wartość wypłaconych bezrobotnemu świadczeń.

W dniu 18 października 2012 roku pracodawca złożył powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej w dniu 31 października 2011 roku na czas nieokreślony z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, upływającego w dniu 30 listopada 2012 roku.

Jako przyczynę podjętej względem powoda decyzji personalnej wskazał pracodawca utratę zaufania pracodawcy do pracownika, którego powodem były:

a. działanie wymierzone przeciwko pracodawcy polegające na stawianiu nieprawdziwych zarzutów wobec Dyrektora (...) i Starosty (...), dotyczących nacisków politycznych stanowiących jakoby podstawę zmiany stanowiska pracy z zastępcy dyrektora PUP na stanowisko starszego inspektora, co w konsekwencji spowodowało napięcia i złe emocje oraz nieporozumienie pomiędzy pracodawcą pracownikiem i Starostą (...)(pismo złożone przez powoda w dniu 31 sierpnia 2012 roku do dyrektora pozwanego);

b. brak umiejętności współpracy w zespole pracowników w Dziale Ewidencji i Świadczeń poprzez niewłaściwe zachowanie powodujące napięcia i złe emocje wśród pracowników uniemożliwiające współpracę i potęgujące złą atmosferę w pracy, poprzez niestosowne uwagi stwarzające poczucie zastraszania w rozmowie z pracownikiem działu, że pracownicy muszą uważać, że w Urzędzie może jeszcze „wszystko się zmienić", uwagi dotyczyły powrotu powoda na zajmowane wcześniej stanowisko zastępcy dyrektora PUP lub objęcia stanowiska dyrektora PUP

c. nienależyte i niedbałe wykonywanie powierzonych obowiązków oraz brak podstawowej wiedzy wymaganej na zajmowanym stanowisku starszego inspektora tj.:

- nie wpinanie w akta bezrobotnych: decyzji, oświadczeń, zaświadczeń, zwolnień lekarskich wraz z wezwaniami i zgłoszeniami do ZUS co do decyzji konkretnych osób bezrobotnych wymienionych w wypowiedzeniu;

- nieprawidłowe wprowadzenie danych dotyczących niepełnosprawności u wskazanej z imienia i nazwiska osoby bezrobotnej do systemu Syriusz, czego skutkiem było wygenerowanie błędnych dokumentów zgłoszeniowych do płatnika;

-przygotowywanie błędnych decyzji w skonkretyzowanych sprawach 8 osób bezrobotnych; pracodawca wyjaśniał, że błędy polegały na zamieszczaniu w decyzjach uzasadnień niezgodnych z zaistniałym stanem faktycznym oraz zamieszczaniu błędnych informacji po upływie jakiego czasu możliwa jest ponowna rejestracja lub brak tych informacji.

-przygotowanie błędnych zaświadczeń w skonkretyzowanych sprawach 6 osób bezrobotnych, gdzie błędy dotyczyły okresów otrzymania zasiłku, stypendium oraz kwot otrzymanych zasiłków, stypendium bądź braku w ogóle tych informacji.

Szereg okoliczności faktycznych ustalonych w postępowaniu Sąd Rejonowy uznał za bezsporne między stronami. Dotyczyło to w pierwszej kolejności przebiegu zatrudnienia powoda w pozwanym urzędzie, wykonywanej pracy, zakresu obowiązków oraz przyczyn i trybu ustania jego stosunku pracy. Podstawą ustalenia omawianych faktów były dokumenty złożone w aktach osobowych powoda, jak i w toku postępowania do akt sprawy.
Za niekwestionowaną przez strony uznano również organizację Działu Ewidencji i Świadczeń, zadania tej jednostki, zakresy obowiązków zatrudnianych w niej pracowników, w tym powoda i wykonywane przez niego zadania. W realiach faktycznych rozpoznawanej sprawy Sąd meriti przyznał, że załączone decyzje i zaświadczenia wskazują na liczne

błędy, których autorem był powód. Sam pracownik, nie kwestionując powoływanych w wypowiedzeniu uchybień merytorycznych, szukał usprawiedliwienia tego stanu rzeczy w przyczynach leżących po stronie pracodawcy.

Sąd I Instancji wskazując, że spór toczyć się może jedynie w granicach podanej w pisemnym oświadczeniu przyczyny dokonał oddalenia bardzo licznych wniosków dowodowych powoda, które tego wymogu nie spełniały i nie pozostawały w żadnym związku ze wskazanymi przez pracodawcę wykazania niewłaściwego traktowania pracowników przez organ jednostki samorządu terytorialnego również u innych pracodawców. Z tej też przyczyny sąd oddalił wnioski dowodowe powoda zmierzające do przesłuchania w charakterze świadków M. N., M. Ż., T. L., S. K. i A. K., jak również protokołu posiedzenia Zarządu Powiatu (...), który to dokument miał dowodzić zamiarów odwołania starosty.
Każde twierdzenie stron powinno być w sposób naturalny poparte dowodami. Niemniej przedmiotem dowodu mogą jedynie fakty istotne dla rozstrzygnięcia. Z tego też względu uzasadniona była dokonywana przez sąd gruntowna selekcja faktów wskazywanych jako uzasadnienie zgłaszanych wniosków dowodowych z punktu widzenia
-podstawy faktycznej powództwa, jak również znajdujących zastosowanie przepisów prawa materialnego.

W tym kontekście Sąd rejonowy wyjaśnił, że w zakresie szczególnie akcentowanej przez powoda kwestii nacisków politycznych zmierzających do jego zwolnienia, przedmiot zainteresowania sądu stanowiły jedynie przyczyny, dla których powód taki zarzut sformułował w piśmie z dnia 31 sierpnia 2012 roku. Został on sformułowany przez pracodawcę jako jedna z przyczyn utraty do powoda zaufania uzasadniającego wypowiedzenie. Z tego też względu przedmiot postępowania dowodowego zmierzać musiał między innymi do ustalenia źródeł wiedzy powoda formułującego takie zapatrywanie. Dlatego też sąd badał okoliczności faktyczne, które mogłyby dotyczyć rzekomych lub faktycznych nacisków na zmianę rodzaju pracy powoda, jakie mogły się pojawić przed dniem 31 sierpnia 2012 roku.

Zeznania świadka M. N. trudno uznać za przydatne dla rozstrzygnięcia. Świadek pokusił się o dość ogólnikowy i nie poparty żadnymi konkretnymi faktami wniosek dotyczący zapadłej już decyzji o zwolnieniu powoda. Przyznając prawo formułowania takich ocen nie zmienia to jednak faktu, że zasadnicza rola świadka polega na zeznawaniu o faktach, a nie wyrażaniu ocen, opinii, która to kwestia w procesie zarezerwowana została dla sądu.

Sąd nie znalazł podstaw do kwestionowania relacji świadków A. Ż. i J. K., którzy zeznali o faktach im znanych. Finalnie jednak nie miały one dla zapadłego rozstrzygnięcia znaczenia, co wynika już z części uzasadnienia poświęconej rozważaniom natury prawnej. Analogiczna ocena dotyczyła również zeznań M. G. i A. Ś.. Bezsporne jest przy tym, że powód wraz z M. G. spotkali się w dniu 30 sierpnia 2012 roku z A. Ś., formułując w bezpośredniej rozmowie zarzuty nacisków zmierzających do zwolnienia ich z pracy. Znamienny był przy tym jednak fragment relacji A. Ś., w którym świadek dowodził, że powód nie przytoczył żadnych faktów, które by taki wniosek uzasadniały.

Zeznania świadka W. W.dotyczyły okoliczności niekwestionowanych przez strony. W taki bowiem sposób ocenić należało relację dotyczącą wymiany korespondencji z K. C.prowadzonej po piśmie powoda z dnia 31 sierpnia 2012 roku.

Za istotne da rozstrzygnięcia w ocenie Sądu Rejonowego należało jednakże uznać zeznania K. Z.i K. C. (1)Świadkowie w sposób zbieżny i bardzo obszerny, przedstawili sposób realizacji przez powoda obowiązków na stanowisku starszego inspektora. Świadkowie nie przyjęli przy tym konwencji powoda dotyczącej przyczyn politycznych podejmowanych decyzji personalnych, koncentrując się na merytorycznych aspektach pracy powoda. Uznając ich relacje za wiarygodne Sąd meriti odniósł powyższą ocenę do dokumentów w postaci decyzji i zaświadczeń, które znamionują brak merytorycznej wiedzy powoda realizującego te zadania. Z tej też przyczyny jak najbardziej logiczne było zapatrywanie świadków dotyczące ustawicznych pytań powoda o sposób ich wykonywania, co powodowało dezorganizację pracy jednostki i niewłaściwą atmosferę, nie służącą bynajmniej współpracy. Relacje świadków, ale i również samego powoda dowodziły jego zagubienia i dezorientacji w nowej dla niego sytuacji, w której nie potrafił się zupełnie odnaleźć.

Sąd nie znalazł podstaw do kwestionowania relacji powoda, który wskazywał na motywy przyświecające wyrażonej przez niego zgodzie na zmianę rodzaju pracy. Inna rzecz, że podlegały one ocenie z punktu widzenia prawnych aspektów rozstrzygnięcia. Sąd miał również na uwadze argumenty powoda które dotyczyły sposobu wykonywania

pracy na stanowisku starszego inspektora. Zmierzały one do wskazywania na niewłaściwą organizację tej pracy ze strony pracodawcy, w tym brak należytego wdrożenia pracownika w całkowicie nowy dla niego zakres zadań.

Reprezentująca pracodawcę K. C.przedstawiła w swoich zeznaniach motywy, które legły u podstaw wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Relacja strony w pełni koresponduje z zeznaniami świadków K. Z.i K. C. (1), jak również z dokumentacją w postaci decyzji administracyjnych i zaświadczeń opisanych w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Przystępując do merytorycznych rozważań Sąd I Instancji wskazał, że przedmiot sądowego rozstrzygnięcia sprowadzał się do oceny zgodności z prawem oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu stosunku pracy.

W kontekście roszczenia restytucyjnego powoda obejmującego stanowisko zastępcy dyrektora zasadnym było w ocenie Sądu dla uporządkowania dalszej argumentacji, wskazanie, że orzeczenie o przywróceniu do pracy niweczy bezprawny skutek dokonanego wypowiedzenia, powodując, że stosunek pracy zostaje odtworzony (ulega restytucji) i trwa nadal bez potrzeby zawarcia ponownej umowy. Przywrócenie pracownika do pracy powinno
nastąpić na stanowisko zajmowane przed rozwiązaniem umowy. Tym samym restytucja na inne stanowisko niż poprzednio zajmowane jest niedopuszczalna - art. 45§1 k.p. (wyrok SN z dnia 29 lipca 1997 r., I P N 217/97, OSNA jUS 1998, nr 11, poz. 324). Bardziej szczegółowo określił to Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 października 1997 r., I PKN 326/97, OSNAPiUS 1998, nr 15, poz. 454, stwierdzając, iż przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach oznacza, że pracodawca jest obowiązany zatrudnić pracownika na takim samym stanowisku, jakie zajmował poprzednio, zapewnić mu możliwość wykonywania takiej samej pracy i płacy (art. 45§1 k.p.).

Ponieważ powód w momencie składania mu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę zatrudniony był na stanowisku starszego inspektora, na nieporozumieniu polega formułowanie roszczenia zmierzającego do przywrócenia go na wcześniej zajmowane stanowisko zastępcy dyrektora. W całokształcie okoliczności sprawy uznać należało, że strony z dniem 1 września 2012 roku na mocy porozumienia stron zmieniły treść wiążącego je stosunku pracy w zakresie rodzaju pracy realizowanej przez powoda. Nawet jeżeli powód podjął próbę kwestionowania szczerości, intencji pracodawcy, który działać miał pod wpływem nacisków o charakterze politycznym, nie zmienia to jednak skutecznego trybu zmiany treści stosunku pracy. Powód nie kwestionował bowiem co do samej zasady, że znajdujące się w aktach osobowych pismo, zawierające stosowne oświadczenie stron zostało przez niego podpisane. Porozumienie tej treści sprowadzało się w istocie do złożenia przez strony zgodnych oświadczeń woli o zmianie rodzaju pracy wykonywanej przez powoda. Kodeks pracy nie reguluje ani treści, ani formy porozumienia. Strony mogą jednak zmienić treść umowy o pracę za wzajenmym porozumieniem w każdym uzgodnionym terminie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 1975 roku, I PRN 35/75, PiZS 1977/1- 2/67). Złożony przez powoda podpis co do zasady dowodzi jego zgody na powierzenie mu nowego rodzaju obowiązków. Sąd Rejonowy przyznał, że powód tego samego dnia wycofał swoje oświadczenia, nie uzyskując jednak koniecznej zgody pracodawcy (art. 611 zd. 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), by następnie po raz kolejny zmienić zdanie i wyrazić zgodę na zmianę treści stosunku pracy.

Mając na uwadze powołaną argumentację sformułowane przez powoda roszczenie o przywrócenie go do pracy na stanowisku zastępcy dyrektora nie było prawidłowe. Takiej treści roszczenie byłoby zasadne jedynie w sytuacji uprzedniego złożenia przez powoda oświadczenia o uchyleniu się od skutków oświadczenia woli z dnia 27 sierpnia 2012 roku, czego powód reprezentowany przez pełnomocnika będącego radcą prawnym jednak nie uczynił.

W sytuacji złożenia oświadczenia woli o zmianie treści stosunku pracy pracownik może dowodzić, że jego oświadczenie woli jest nieważne bądź to na skutek tzw. nieważności bezwzględnej (art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p., art. 82, 83 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), ewentualnie na skutek uchylenia się od skutków oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu, podstępu lub groźby (art. 87, 88 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Konsekwencją takiego ustalenia byłby brak oświadczenia prowadzącego do zmiany treści stosunku pracy i dalsza kontynuacja stosunku pracy na dotychczasowych warunkach (tj. stanowisku zastępcy dyrektora).

Tylko na marginesie zasadniczego toku rozważań Sąd I Instancji podniósł, iż trudno dopatrzyć się jakiejkolwiek wady oświadczenia woli powoda. Sam pracownik kładł konsekwentnie akcent na naciski zmierzające do jego zwolnienia,

a kierowane do pracodawcy ze strony Starosty (...)(...). Abstrahując od ich ewentualnej prawdziwości, z relacji powoda wynika, że w momencie złożenia przedmiotowego oświadczenia posiadał pełną wiedzę o tych okolicznościach. Pomimo tego wyraził zgodę na zmianę treści stosunku pracy. Powołanie się zatem na powyższą okoliczność na etapie procesu było całkowicie bezpodstawne. Przy groźbie, o której mowa w art. 87 k.c. w zw. z art. 300 k.p., a którą pośrednio sugerował powód w kontekście nacisków wada oświadczenia woli polega na nieprawidłowości powzięcia aktu woli i dlatego nazywana jest przymusem psychicznym. Oświadczenie woli złożone pod wpływem takiego przymusu zgodne jest wprawdzie z aktem woli, lecz pracownik nie powziąłby przejawionej na zewnątrz decyzji, gdyby nie był do tego zmuszony bezprawną groźbą (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2002 roku I CKN 1134/ 99 OSNC 2003/3/36). Ustalone w sprawie okoliczności nie powaliły przyjąć, że powód złożył w dniu 27 sierpnia 2012r. roku oświadczenie woli również pod wpływem bezprawnej groźby. Nawet zakładając, że pracodawca zmienił treść stosunku pracy w trybie wypowiedzenia, powód miałby prawną możliwość odwołania się od tej decyzji do sądu pracy (art. 44 k.p. w zw. z art. 42§1 k.p.) i kwestionowania jego zgodności z przepisami prawa. Groźba powinna być skierowana na osiągnięcie zamierzonego celu, tzn. uzyskanie oświadczenia woli takiej treści, jakie zostało przez pracownika złożone. Tymczasem z zeznań stron nie wynika, aby taki był cel oraz metoda działania przyjęta przez K. C..

Taka ocena prawna zachowania się stron porozumienia zmieniającego, w tym powoda, który finalnie zaakceptował zmienione warunki zatrudnienia dla jego utrzymania została dokonana na podstawie uprawnionej interpretacji oświadczeń woli i zachowania się stron stosunku pracy, której nie można zarzucić naruszenia reguł wykładni ustanowionych w art. 60 lub 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. Powód miał pełną świadomość charakteru prawnego zawartego porozumienia zmieniającego zasadniczo jego warunki pracy. Nawet jeżeli powód obawiał się, czy jego zatrudnienie będzie kontynuowane, niewątpliwy przymus ekonomiczny (pracownik jest słabszą ekonomicznie stroną stosunku pracy), prowadzący do przyjęcia mniej korzystnych warunków zatrudnienia w zamian za gwarancję jego utrzymania, nie mógł być uznany za niezgodne z prawem nakłanianie pracownika do zawarcia porozumienia zmieniającego pogarszającego warunki płacowe.

Przechodząc do właściwej oceny przyczyn wypowiedzenia strona pozwana uzasadniając je posłużyła się bardzo szerokim terminem utraty zaufania. Uzasadniała go dwoma zasadniczymi przyczynami, w jej ocenie dającymi wyraźną podstawę do końcowego wniosku, iż pracodawca nie widzi możliwości dalszej współpracy z powodem. Rację miał pozwany, że dla uznania zasadności stanowiska pracodawcy wystarczyło, by tylko jedna z nich okazała .się prawdziwa i merytorycznie uzasadniała ustanie stosunku pracy pracownika (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2005 roku I PK 178/04 nie publ. oraz z dnia października 2005 roku I PK 61/05 OSNAPiUS 2006/17-18/265).

W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego, jak i praktyce sądowej nie jest kwestionowane, że powołanie się na utratę zaufania i poparcie tego stwierdzenia postawieniem konkretnych zarzutów jest wystarczające dla spełnienia materialnoprawnych i formalnych rygorów koniecznych dla skutecznego rozwiązania stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998 roku, I PKN 565/97 OSNAPiUS 1999 rok nr 5, poz. 165). Nie ulega wątpliwości, że brak zaufania do pracownika można uznać za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Pracodawca może utracić niezbędne z punktu widzenia prawidłowego wykonywania umowy o pracę zaufanie nie tylko wówczas, gdy zasadnie przypisuje mu winę w niedopełnieniu obowiązków, lecz także, gdy jego zachowanie jest obiektywnie nieprawidłowe, budzące wątpliwości co do rzetelności postępowania, nawet gdy nie dochodzi do naruszenia obowiązków pracowniczych (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 roku, I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998 rok ni 18, poz. 538, z dnia 10 sierpnia 2000 roku, I PKN 1/00, OSNAPiUS 2002 rok nr 5, poz. 112, z dnia 31 maja 2001 roku, I PKN 441/00, OSNP 2003 rok nr 7, poz. 176, z dnia 5 marca 1999 roku., I PKN 623/98, OSNAPIUS 2000 rok nr 9, poz. 353, z dnia 14 października 2004 roku I PK 697/03 OSNP 2005/11/159).

Kierując się wynikającymi z tych orzeczeń wskazaniami co do rozumienia utraty zaufania wobec pracownika Sąd Rejonowy stwierdził, że w rozpoznawanej sprawie ustalone okoliczności faktyczne w całokształcie dawały pełną podstawę do uzasadnionego wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Sąd uznał jedynie za nieuzasadniony zarzut utraty zaufania do pracownika w kontekście podniesionej przez niego argumentacji dotyczącej nacisków politycznych jako zasadniczej motywacji zmiany treści stosunku pracy. W ocenie sądu tak formułowana przyczyna wypowiedzenia nie była aktualna na moment złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu stosunku pracy. Bezspornie zarzut taki

powód sformułował w pisemnym oświadczeniu z dnia 31 sierpnia 2012 roku i już w tej dacie okoliczność powyższa znana była zarówno pracodawcy, jak i Staroście (...) (...). Zatem podniesienie tej okoliczności ponownie po dwóch miesiącach, w sytuacji świadczonej przez powoda pracy na stanowisku starszego inspektora nie może być uznane za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy. Skoro zdaniem pracodawcy zarzut ten był samoistną przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie, powinien być podstawą takiej decyzji personalnej, ale podjętej znacznie wcześniej. Po dniu 31 sierpnia 2012 roku powód mógł się zasadnie spodziewać, że kwestia niniejsza nie zostanie już podniesiona przez pozwanego. Przebieg pracy powoda po tej dacie nie dawał żadnych podstaw do wnioskowania, że będzie to powód utraty zaufania do pracownika. W ocenie sądu zarzut tej treści został powołany jedynie dla poparcia i szerszego uzasadnienia argumentacji mającej na celu zwolnienie powoda. Takie rozumowanie nie jest jednak słuszne i nie może uzasadniać formułowanych względem powoda w tym zakresie zastrzeżeń.

Z tego też względu istota rozstrzygnięcia determinowana była oceną pozostałych zarzutów względem W. S., koncentrujących się na zgoła merytorycznych aspektach realizacji przez powoda powierzonych mu zadań. Sąd I Instancji przyznał, że sam pracownik co do zasady nie kwestionował, że przygotowywał wymienione w wypowiedzeniu i złożone o akt sprawy decyzje i zaświadczenia i tego, że zawierają one akcentowane przez pracodawcę błędy. Ustosunkowując się do stawianych mu zarzutów powód, oprócz kwestii nacisków, koncentrował się raczej na wskazaniu, że nie został właściwie zapoznany z nowym zakresem obowiązków i w ten sposób został rzucony na głęboką wodę. Powód akcentował również, że powierzone mu obowiązki realizował w dużej mierze samodzielnie, kiedy w dotychczasowej praktyce wykonywały je dwie osoby. Wreszcie, że w okresie realizacji tych obowiązków było wyjątkowo dużo osób bezrobotnych do obsługi przez urząd.

Prezentowana argumentacja nie mogła stanowić zdaniem sądu żadnego usprawiedliwienia dla oczywistych błędów popełnianych przez powoda. Zwrócić zresztą należało uwagę na dość istotną niekonsekwencję powoda, który z jednej strony argumentował konieczność przejścia przez pracownika wszystkich szczebli kariery urzędniczej, by z drugiej strony konsekwentnie dążyć do wykonywania obowiązków zastępcy dyrektora. Sąd podkreślić, że powód świadomie wyraził zgodę, na zmianę rodzaju pracy. Tym samym wyraził również wolę wykonywania zadań starszego inspektora, których zakres i istota musiały być mu znane z racji funkcjonowania w strukturach urzędu na stanowisku kierowniczym. Dodatkowo w pewnym, choć stosunkowo krótkim okresie czasu powód nadzorował pracę Działu Ewidencji i Świadczeń dokonując nawet kontroli zarządczej, której przedmiot dotyczył prawidłowości wydawanych w tej jednostce decyzji. Ponadto powód akcentował swoje wysokie kwalifikacje merytoryczne, które pozwoliły mu na objęcie stanowisko i pomyślny wynik egzaminu kończącego służbę przygotowawczą. Plan tej służby (k. 4-5) zakładał między innymi znajomość .ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, jak również praktykę w jednostce organizacyjnej urzędu, w której powód od września 2012 roku wykonywał obowiązki starszego inspektora. Obejmował on w szczególności zapoznanie się z zakresem zadań wynikających z w/w ustawy, zakresem informacji udzielanych osobom bezrobotnym, sporządzanie decyzji dotyczących statusu bezrobotnego i prawa do świadczeń, jak również rozpatrywanie odwołań od wymienionych decyzji.

W takiej sytuacji, jak również ze względu na powagę funkcji piastowanej przez powoda założyć należało, być może nieco naiwnie, że powód był merytorycznie przygotowany do realizacji niezbyt skomplikowanych obowiązków. Tymczasem praktyka funkcjonowania powoda na stanowisku starszego inspektora dowodziłą całkowitej nieznajomości przez niego przepisów fundamentalnego aktu prawnego stosowanego w praktyce funkcjonowania pozwanego urzędu. Większość powołanych przez pracodawcę wadliwych decyzji przygotowanych przez powoda dotyczyła zagadnień rutynowych, powtarzalnych, opartych na stworzonych szablonach i wymagających jedynie dostosowania do indywidualnych danych osobowych. Nie były to decyzje i zaświadczenia wymagające przeprowadzania obszernego postępowania dowodowego, czy też gimnastyki prawnej powodującej konieczność interpretacji przepisów. Istota i charakter stwierdzonych błędów wskazuje raczej na całkowite nieprzygotowanie powoda do realizacji tych obowiązków. W tym też kontekście twierdzenie powoda, że został rzucony na głęboką wodę było z pewnością słuszne. Tyle tylko, że z punktu widzenia wcześniej wykonywanych zadań i rzekomych kwalifikacji całkowicie niezrozumiałe i nie wymagające właściwie szerszego komentarza.

W ocenie Sądu I Instancji niezasadne były tłumaczenia powoda dotyczące braku pomocy w realizacji zadań, abstrahując od tego, że nie znalazły do końca potwierdzenia w materiale dowodowym. Okoliczność powyższa mogłaby jedynie uzasadniać brak oczekiwanej od urzędnika sprawności w obsłudze osób bezrobotnych, ewentualnie uchybienia terminów wydawanych decyzji, zaświadczeń. Nie może natomiast stanowić usprawiedliwienia dla ewidentnych błędów natury merytorycznej oraz organizacyjnej (wpinanie dokumentów do akt) wynikającej z braku wiedzy potrzebnej do wykonywania powierzonych obowiązków.

Tym samym, w omówionym zakresie, ocena powoda dokonana przez pracodawcę była zdaniem sądu prawidłowa, tym bardziej, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem. Zarzucany powodowi brak zaufania znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej. Nie jest wynikiem subiektywnego i dowolnego odczucia nie popartego okolicznościami faktycznymi. Błędy popełniane przez powoda mogły uzasadniać utratę zaufania pracodawcy do rzetelności wykonywanych przez niego obowiązków pracowniczych. Przyznając ten fakt powód powinien spodziewać się uzasadnionej reakcji pracodawcy, który może i powinien wymagać od pracownika sumiennego i starannego wykonywania obowiązków pracowniczych (art. 100§ 1 k.p.). Podnoszona przez powoda kwestia nacisków politycznych, braku pieczątki, postawienie mu zbyt wysokich wymagań stanowiły jedynie nieudolne odwrócenie uwagi od faktycznych i oczywistych zdaniem sądu powodów rozwiązania umowy o pracę. Skoro bowiem powód nie potrafił poprawnie realizować fundamentalnych zadań przypisanych do jego rodzaju pracy, trudno spodziewać się innych konsekwencji personalnych, aniżeli prowadzących do rozwiązania stosunku pracy. W tym kontekście konsekwentne dążenia powoda do dalszego wykonywania obowiązków zastępcy dyrektora jawią się jako wyraz braku refleksji i krytycyzmu w stosunku do własnej osoby.

Już w wytycznych Sądu Najwyższego dotyczących stosowania art. 45 ustawy - Kodeks pracy z dnia 27 czerwca 1985 roku (III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164) stwierdzono, że nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia nie tylko wtedy, gdy jest zawinione, lecz także gdy jest niezawinione przez pracownika. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 1 października 1998 r. I PKN 363/98 (OSNAPIUS 1999, nr 21, poz. 683) rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z nieprzydatnymi zawodowo lub nieporadnymi pracownikami, którzy z przyczyn niezawinionych nie mogą sprostać obowiązkom pracowniczym, jest uzasadnione.
Niezależnie zatem, czy było to spowodowane niestarannym działaniem pracownika, czy przyczynami obiektywnymi, leżącymi po stronie pracownika, pracodawca zasadnie wypowiedział W. S. umowę o pracę w ramach realizacji doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań.

Prezentowany tok rozumowania legł u podstaw oddalenia powództwa.

O kosztach postępowania sąd orzekł przede wszystkim stosownie do treści art. 98 k.p.c., ustanawiającego zasadę zwrotu kosztów stosownie do wyniku postępowania. Podstawę do określenia wysokości kosztów zastępstwa procesowego stanowił zapis 11 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. 2002 rok, Nr 163, poz. 1349). Określona tym unormowaniem wartość kosztów zastępstwa procesowego to kwota 60 złotych. Jednocześnie jednak, mając na uwadze wagę spraw dotyczących restytucji stosunku pracy i związany z tym nakład pracy pełnomocników, jak i obszerną tematykę przedmiotowej sprawy, do których żadną miarą nie przystaje wskazana wysokość stawki, sąd zastosował dyspozycję 2 ust. 2 rozporządzenia i przyznał stronie powodowej koszty zastępstwa w sześciokrotnej wysokości stawki podstawowej.

Apelację od niniejszego wyroku wywiódł powód W. S., który zaskarżając przedmiotowe orzeczenie w całości zarzucił mu:

1. naruszenie prawa materialnego tj. art. 30§4 k.p. poprzez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że badanie przesłanek wypowiedzenia stosunku pracy ogranicza się do badania zgodności treści wypowiedzenia, podczas

gdy prawidłową wykładnią naruszonego przepisu powinno być zbadanie prawdziwej i rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy;

2. naruszenie prawa materialnego tj. art. 18 (3b) kp w zw. z art. 8 kp poprzez brak jego zastosowania, a mianowicie uznanie wypowiedzenia za skuteczne mimo naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu - różnicowania sytuacji pracownika, którego skutkiem jest rozwiązanie stosunku pracy. Sąd meriti pominął kwestię popełniania podobnych błędów, które popełniał powód przez innych pracowników, z którymi nie rozwiązano stosunku pracy. Organ rozstrzygający nie uwzględnił też kwestii naruszenia zasad współżycia społecznego poprzez rozwiązanie stosunku pracy po jednym miesiącu pracy zajmowanym na nowym stanowisku, mimo uprzednich pozytywnych opinii z wykonywanej pracy w tym samym miejscu pracy;

3. naruszenie prawa procesowego, mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy poprzez naruszenie art. 217 kpc w wyniku oddalenia części tez dowodowych a także wniosków dowodowych w wyniku czego pełnomocnik strony powodowej złożył zastrzeżenie w trybie art. 162 kpc, natomiast zgłaszane wnioski dowodowe były niezbędne dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy oraz udowodnienia zasadności zgłoszonego w pozwie żądania

4. naruszenie art. 227 kpc w zw. z art 233 par. 1 i 2 kpc mające istotne znaczenie da rozstrzygnięcia sprawy poprzez brak wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego, a także braku dostatecznego uzasadnienia znaczenia odmowy przedstawionych przez stronę wniosków dowodowych oraz pominięcie wniosków dowodowych mających istotne znaczenie dla przedmiotowej sprawy;

Mając na uwadze podniesione zarzuty W. S. wniósł o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi pierwszej instancji.

W odpowiedzi na apelację pozwany (...)Urząd (...)w A.wniósł o oddalenie apelacji jako całkowicie bezzasadnej i zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów zastępstwa adwokackiego w postępowaniu odwoławczym.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje

Apelacja wywiedziona przez W. S. okazała się bezzasadna co skutkowało jej oddaleniem.

Na wstępie rozważań wskazać należy, że Sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego i na tej podstawie poczynił trafne ustalenia faktyczne co do okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia. Podkreślenia również wymaga, że Sąd Rejonowy w sposób bardzo obszerny i skrupulatny na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego odtworzył stan faktyczny sprawy, nadto bardzo wszechstronnie zbadał wskazane przez pozwanego przyczyny wypowiedzenia i w oparciu o przepisy prawa oraz zasady doświadczenia życiowego dokonał właściwej ich oceny. Wnioski wysnute przez Sąd meriti zostały logicznie uzasadnione i odpowiadają zasadom doświadczenia życiowego (wyrok Sądu Najwyższego z 15 listopada 2000r., IV CKN 1383/00). Ustalenia te Sąd Okręgowy w pełni podziela i czyni własnymi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 09 czerwca 2005r., IIICK 622/04, LEX nr 180853; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2005r., IV CK 523/04, LEX nr 177281).

Przechodząc natomiast do oceny zgłoszonego przez apelującego żądania uchylenia zaskarżonego orzeczenia i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania sądowi pierwszej instancji wskazać należy, iż nie mogło ono zostać uwzględnione. Zgodnie z treścią art. 386 § 4 kpc sąd drugiej instancji może uchylić zaskarżone orzeczenie i przekazać sprawę do ponownego rozpoznania tylko w razie nierozpoznania przez sąd pierwszej instancji istoty sprawy albo gdy wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości. Na podstawie poglądów dominujących w doktrynie i orzecznictwie przyjąć należy, że nierozpoznanie istoty sprawy odnosi się do roszczenia będącego podstawą powództwa i zachodzi, gdy sąd pierwszej instancji nie orzekł w ogóle merytorycznie o żądaniach stron, zaniechał zbadania materialnej podstawy żądania pozwu albo pominął merytoryczne zarzuty pozwanego. Przyjmuje się, że do nierozpoznania istoty sprawy przez sąd pierwszej instancji dojdzie w szczególności w razie oddalenia powództwa z uwagi na przyjęcie przedawnienia roszczenia, prekluzji lub braku legitymacji procesowej strony, której oceny sąd drugiej instancji nie podziela (zob. w szczególności wyrok SN z dnia 23 września 1998 r., II

CKN 897/97, OSNC 1999, nr 1, poz. 22; wyrok SN z dnia 14 maja 2002 r., V CKN 357/00, LEX nr 55513). Sąd Najwyższy przyjął, że oceny, czy sąd pierwszej instancji rozpoznał istotę sprawy, dokonuje się na podstawie analizy żądań pozwu i przepisów prawa materialnego stanowiących podstawę rozstrzygnięcia, nie zaś na podstawie ewentualnych wad postępowania wyjaśniającego.

W ocenie Sądu II Instancji analiza materiału dowodowego zgromadzonego w aktach sprawy oraz dokonana na jego bazie ocena zasadności powództwa prowadzi do wniosku, że Sąd Rejonowy przeprowadził kompletne i wyczerpujące postępowanie dowodowe oraz rozpoznał istotę sprawy czym we żaden sposób nie naruszył art. 217 k.p.c., 227 k.p.c. i 233 k.p.c. Sam fakt oddalenia przez Sąd I Instancji wniosków dowodowych powoda o przesłuchanie M. N., M. Ż., T. L., S. K., A. K.oraz dowodu z dokumentów jakim był protokół posiedzenia zarządu powiatu (k. 154 a.s.) nie stanowi automatycznie o naruszeniu wskazanych norm. Dokonując oddalenia przedmiotowych wniosków Sąd miał na uwadze, że każde twierdzenie stron powinno być w sposób naturalny poparte dowodami. Niemniej przedmiotem dowodu mogą być jedynie fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 227 k.p.c.). Z tego też względu, jak słusznie zważył Sąd Rejonowy, uzasadniona jest pewna selekcja faktów wskazywanych jako uzasadnienie zgłaszanych wniosków dowodowych z punktu widzenia podstawy faktycznej powództwa, jak również znajdujących zastosowanie przepisów prawa materialnego. Domaganie się przez stronę przeprowadzenia dowodów na inne okoliczności, nie może być uwzględnione przez sąd orzekający, ponieważ prowadziłoby do przewlekłości postępowania sądowego. Fakty mające istotne znaczenie, to fakty opisane w hipotezach norm prawa cywilnego materialnego, rzadziej prawa procesowego. Właściwie rozumiane prawo materialne określa więc, które dowody są istotne w sprawie i jakie mają znaczenie dla jej rozstrzygnięcia. Przepisy te wyznaczają zakres koniecznych ustaleń faktycznych, które powinny być w sprawie dokonane. Mając natomiast na uwadze, że w pisemnym wypowiedzeniu umowy o pracę pozwany w sposób bardzo skrupulatny określił stawiane powodowi zarzuty postępowanie dowodowe mogło toczyć się tylko na okoliczności w nich wskazane. W tej kwestii należy bowiem posiłkować się utrwaloną linią orzeczniczą, która nakazuje oceniać zasadność wypowiedzenia umowy o pracę w granicach przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu. Sąd Rejonowy badał zatem czy powód podejmował działania wymierzone przeciwko pracodawcy polegające na stawianiu nieprawdziwych zarzutów wobec Dyrektora (...)Urzędu (...) i Starosty (...), dotyczących nacisków politycznych stanowiących jakoby podstawę zmiany stanowiska pracy z zastępcy dyrektora PUP na stanowisko starszego inspektora, co w konsekwencji spowodowało napięcia i złe emocje oraz nieporozumienie pomiędzy pracodawcą pracownikiem i Starostą (...)(pismo złożone przez powoda w dniu 31 sierpnia 2012 roku do dyrektora pozwanego); nie posiadał umiejętności współpracy w zespole pracowników w Dziale Ewidencji i Świadczeń poprzez niewłaściwe zachowanie powodujące napięcia i złe emocje wśród pracowników uniemożliwiające współpracę i potęgujące złą atmosferę w pracy, poprzez niestosowne uwagi stwarzające poczucie zastraszania w rozmowie z pracownikiem działu, że pracownicy muszą uważać, że w Urzędzie może jeszcze „wszystko się zmienić", uwagi dotyczyły powrotu powoda na zajmowane wcześniej stanowisko zastępcy dyrektora PUP lub objęcia stanowiska dyrektora PUP, nienależycie i niedbale wykonywanie powierzonych obowiązków oraz brak podstawowej wiedzy wymaganej na zajmowanym stanowisku starszego inspektora, nie wpinał w akta bezrobotnych: decyzji, oświadczeń, zaświadczeń, zwolnień lekarskich wraz z wezwaniami i zgłoszeniami do ZUS co do decyzji konkretnych osób bezrobotnych wymienionych w wypowiedzeniu; nieprawidłowo wprowadzał dane dotyczące niepełnosprawności u wskazanej z imienia i nazwiska osoby bezrobotnej do systemu Syriusz, czego skutkiem było wygenerowanie błędnych dokumentów zgłoszeniowych do płatnika; przygotowywał błędnie decyzje w skonkretyzowanych sprawach 8 osób bezrobotnych; pracodawca wyjaśniał, że błędy polegały na zamieszczaniu w decyzjach uzasadnień niezgodnych z zaistniałym stanem faktycznym oraz zamieszczaniu błędnych informacji po upływie jakiego czasu możliwa jest ponowna rejestracja lub brak tych informacji, przygotowywał błędnie zaświadczenia w skonkretyzowanych sprawach 6 osób bezrobotnych, gdzie błędy dotyczyły okresów otrzymania zasiłku, stypendium oraz kwot otrzymanych zasiłków, stypendium bądź braku w ogóle tych informacji, czyli przyczyn które zostały literalnie wymienione we wręczonym powodowi wypowiedzeniu. Okoliczności zaś na jakie mieli zeznawać powołani przez powoda świadkowie (k. 93-98 a.s.) nie miały znaczenia dla podjętego w sprawie rozstrzygnięcia. Poprzez zeznania świadków powód próbował bowiem wykazać, że dokonane zwolnieni podyktowane było naciskami politycznymi wywieranymi przez Starostę A., nie zaś przyczynami opisanymi w wypowiedzeniu z czego wywodził pozorność wskazanych przyczyn, podkreślając, że jedyną i rzeczywistą przyczyną dokonanego wypowiedzenia były wspomniane uprzednio naciski polityczne. W. S.zaprezentował przy tym własną interpretację

orzecznictwa Sądu Najwyższego powołanego w uzasadnieniu wyroku, które w jego ocenie potwierdzało jego punkt zapatrywania.

W ocenie Sądu II Instancji z wywiedzionymi przez powoda zarzutami nie sposób się zgodzić albowiem zaprezentowana przez niego wykładania stoi w jawnej sprzeczności ze znaczeniem normatywnym art. 45 k.p. Pamiętać bowiem należy, że dokonywanie oceny zasadności wypowiedzenia w granicach zakreślonych przez opisane w nim okoliczności wprowadza ochronę pracownika przed nieuprawnionym rozwiązywaniem stosunku pracy, jak również umożliwia weryfikację prawdziwości i rzeczywistości przyczyn wypowiedzenia. Gdyby bowiem przedmiotowe ramy nie zostały w żaden sposób ustanowione pracodawca miałby całkowitą dowolność w stawianiu zarzutów pracownikowi. W praktyce prowadziłoby to do wieloletnich procesów sądowych albowiem zakłady pracy mogłyby wysuwać niezliczone zdarzenia, bądź okoliczności celem uzasadnienia podjętych działań, pracownik zaś pozbawiony zostałby de facto możliwości obrony łączącego stosunku pracy nie mając bowiem wiedzy czego zarzut miałby dotyczyć. Fakt, iż strony są w jakikolwiek sposób skonfliktowane na podłożu politycznym nie znajduje przełożenia na stan faktyczny sprawy. Nadto wyartykułowania wymaga, że Sąd Pracy nie ma obowiązku poszukiwania innej przyczyny wypowiedzenia niż wskazana w treści pisemnego oświadczenia. Taką zaś analizę wypowiedzenia Sąd I Instancji przeprowadził, a Sąd Okręgowy nie stwierdził naruszenia art. 30 § 4 k.p.

Analiza natomiast procesu gromadzenia materiału dowodowego i jego reasumpcja do stanu faktycznego sprawy prowadzą do uznania, iż wbrew wywodom apelującego Sąd meriti nie dopuścił się również naruszenia dyspozycji art. 233 k.p.c.

W pierwszej kolejności podkreślić należy, że ramy swobodnej oceny dowodów (art. 233§1 kpc) wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak: wyrok SN z 10 czerwca 1999r. II UKN 685/98 OSNP 2000/17/655). Ocena wiarygodności i mocy dowodów przeprowadzonych w danej sprawie wyraża istotę sądzenia w części dotyczącej ustalenia faktów, tj. rozstrzygania spornych kwestii na podstawie własnego przekonania sędziego powziętego w wyniku bezpośredniego zetknięcia się z dowodami. Powinna odpowiadać regułom logicznego myślenia wyrażającym formalne schematy powiązań między podstawami wnioskowania i wnioskami oraz uwzględniać zasady doświadczenia życiowego będące wyznacznikiem granic dopuszczalnych wniosków i stopnia prawdopodobieństwa ich przydatności w konkretnej sytuacji. Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, to taka ocena dowodów nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 k.p.c. Tylko w przypadku wykazania, że brak jest powiązania, w świetle kryteriów wyżej wzmiankowanych, przyjętych wniosków z zebranym materiałem dowodowym, możliwe jest skuteczne podważenie oceny dowodów dokonanej przez sąd; nie jest tu wystarczająca sama polemika naprowadzająca wnioski odmienne, lecz wymagane jest wskazanie, w czym wyraża się brak logiki lub uchybienie regułom doświadczenia życiowego w przyjęciu wniosków kwestionowanych (tak: wyrok SN z 27 września 2002r. IV CKN 13 16/00 LEX nr 80273).

Wszystkim opisanym powyżej wytycznym odpowiada zaprezentowana przez Sąd meriti ocena dowodów zgromadzonych w sprawie. Podnosząc zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. apelujący próbował ponownie wykazać, że wskazane w wypowiedzeniu przyczyny były pozorne przy czym sam potwierdził, co też bezspornie wynika z treści sporządzonych przez niego decyzji, że było one obarczone błędami merytorycznymi. Nadto co znamienne W. S.potwierdził, że nie radził sobie z wykonywaniem obowiązków na stanowisku inspektora, a przecież dobrowolnie wyraził zgodę na objęcie tego stanowiska. Podkreślenia wymaga okoliczność, że powód w żaden sposób nie uchylił się od skutków prawnych swojego oświadczenia woli o zmianie stanowiska pracy tzn. nie wykazał aby oświadczenie to było dotknięte wadą w rozumieniu art. 82 i następnych k.c. Nadto, jako zastępca dyrektora powód sprawował nadzór na Działem Ewidencji i Świadczeń zatem powinien mieć pełną świadomość jaki zakres obowiązków jest przypisany do stanowiska inspektora.

Za chybiony uznać w ocenie Sądu należało również zarzut naruszanie art. 18^{3b} k.p. albowiem na etapie postępowania pierwszoinstancyjnego powód nie dowodził żadnego rodzaju dyskryminacji względem jego osoby. Natomiast fakt wytypowania powoda do zwolnienia podyktowany został przyczynami wskazanymi w wypowiedzeniu umowy o pracę, które jak dowiodło przeprowadzone postępowanie dowodowe, okazały się konkretne, prawdziwe i rzeczywiste.

Reasumując przeprowadzony wywód Sąd Okręgowy uznał wywiedzioną apelację za bezzasadną i na podstawie art. 385 k.p.c. dokonał jej oddalenia.

O kosztach zastępstwa procesowego za drugą instancję Sąd Okręgowy orzekł w oparciu o zasadę kosztów celowych i odpowiedzialności za wynik procesu na podstawie art. 98 kpc in fine, a także na podstawie rozporządzenia z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. 2013, poz. 490 t.jedn.) i zasądził od powoda na rzec pozwanego kwotę 60 zł. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję. Rozstrzygając w omawianym zakresie uwzględniono niezbędny nakład pracy pełnomocnika, czynności podjęte przez niego w sprawie, charakter sprawy i wkład pełnomocnika w przyczynienie się do jej wyjaśnienia i rozstrzygnięcia.