

Sygn. akt VI P 421/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 września 2021 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: sędzia Małgorzata Kryńska – Mozolewska

Protokolant: sekretarz sądowy Marzena Szablewska

po rozpoznaniu w dniu 16 września 2021 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa M. S.

przeciwko (...) w W.

o przywrócenie do pracy, uchylenie kary porządkowej, odszkodowanie, nagrody pieniężne

1. uchyla karę porządkową nagany nałożoną na powoda M. S. dnia 21 października 2016 roku;
2. oddala powództwo w pozostałej części;
3. zasądza na rzecz pozwanego (...) w W. od powoda M. S. kwotę 6.120,00 zł (słownie: sześć tysięcy sto dwadzieścia złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
4. przejmuje na rachunek Skarbu Państwa koszty tymczasowo poniesione w toku postępowania przez Skarb Państwa.

Sygn. akt VI P 421/16

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 16 września 2016 roku (data prezentaty) powód M. S. wniósł o uchylenie kary porządkowej nagany nałożonej na niego pismem z dnia 18 sierpnia 2016 roku przez pozwanego (...) w W..

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że w rzeczywistości dnia 5 sierpnia 2016 roku nie otrzymał polecenia ustnego przygotowania wzorów porozumień z placówkami oświatowo – wychowawczymi, wobec czego nie jest zasadny zarzut niewykonania przez niego tego polecenia. Dalej powód podał, że faktycznie otrzymał segregatory z lat wcześniejszych, ale miało to miejsce dopiero dnia 8 sierpnia 2016 roku i przyniosły je dyrektorka D. G. (1) razem z pracownikiem D. G. (2). Powód wskazał też, że nie jest prawdą, że otrzymał komplet dokumentów niezbędnych do wykonania polecenia, bowiem dopiero dnia 18 sierpnia 2016 roku otrzymał on pisemne polecenie wykonania zadania, zaś po jego wykonaniu okazało się, że istnieją braki w dokumentacji, o których powód zawiadomił pracodawcę.

(pozew – k. 1 – 6)

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) w W. wniósł o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwany podał, że dnia 5 sierpnia 2016 roku dyrektorka pozwanego wydała powodowi ustne polecenie, którym zobowiązała powoda do niezwłocznego opracowania projektów porozumień, jakie są zawierane przez pozwanego z placówkami oświatowo – wychowawczymi w przedmiocie udzielenia pomocy w formie bezpłatnych obiadów finansowanych przez pozwanego. W poleceniu pracodawca określił termin jego wykonania i sposób zrealizowania tego polecenia. Tego samego dnia powód miał otrzymać komplet potrzebnych materiałów i

dokumentów. Następnie dnia 16 sierpnia 2016 roku powód miał zostać poproszony o przekazanie przygotowanych projektów, jednak w odpowiedzi wskazał, że nie wykonał polecenia pracodawcy i odmawia jego zrealizowania, ponieważ nie jest to w jego zakresie obowiązków. Pozwany dodał, że powód nie poinformował pracodawcy w dniu wydania polecenia, czyli 5 sierpnia 2016 roku o tym, że nie zgadza się na jego wykonanie.

(odpowiedź na pozew – k. 33 – 38)

Pozwem z dnia 6 października 2016 roku (data prezentaty) powód M. S. wniósł o przywrócenie go do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy. Jako pozwanego powód wskazał (...) w W..

W uzasadnieniu pozwu powód argumentował, że przyczyny podane w uzasadnieniu wręzonego mu rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem są nieprawdziwe, podał, że w rzeczywistości było prowadzone wobec niego postępowanie w sprawie groźby pobicia w miejscu pracy. Powód dodał też, że faktycznie dochodziło do sytuacji, którym pozwany zaprzecza, a także, że pozwany na użytek wypowiedzenia wyrwa zdania użyte przez powoda w korespondencji z pracodawcą z ich kontekstu. Powód wskazał, że nie obrażał innych pracowników pozwanego, nie odmówił nigdy innym pracownikom przekazania materiałów bądź informacji niezbędnych do realizacji zadań, realizował wszystkie zamówienia, które są zlecane przez dyrektora pozwanego, nie rozpowszechniał informacji dotyczących wynagradzania pracowników, nagród, urlopów, czy wyjść prywatnych pracowników pozwanego. Powód dodał również, że pracodawca nie wydał mu dnia 5 sierpnia 2016 roku ustnego polecenia realizacji zadania.

Sprawa z tego powództwa została zarejestrowana pod sygn. akt VI P 523/16.

(pozew – k. 1 – 8 akt sprawy VI P 523/16)

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwany podał, że decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem była podyktowana brakiem możliwości dalszej współpracy z nim, nasilającym się i eskalującym konfliktem z powodem, który ignorował polecenia pracodawcy, podważał jego autorytet, formułował wobec pracodawcy nieprawdziwe zarzuty, ujawniał poufne informacje, obrażał pracowników pozwanego, nie współpracował z pracownikami w zakresie zleconych mu zadań, co w istotny sposób dezorganizowało pracę pozwanego. Pozwany dodał, że przyczyny podane w wypowiedzeniu są prawdziwe, a pozwany miał uzasadnione, obiektywne i racjonalne powody, aby utracić zaufanie do powoda.

(odpowiedź na pozew – k. 75 – 91 akt sprawy VI P 523/16)

Postanowieniem z dnia 17 listopada 2016 roku Sąd połączył sprawę VI P 523/16 ze sprawą VI P 421/16 celem łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia i podjął decyzję o prowadzeniu obu spraw pod sygn. akt VI P 421/16.

(postanowienie z dnia 17.11.2016r. – k. 155 akt sprawy VI P 523/16)

Pozwem z dnia 5 grudnia 2016 roku (data prezentaty) powód M. S. wniósł o uchylenie nałożonej na niego przez pozwanego (...) w W. dnia 21 października 2016 roku kary porządkowej nagany.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że pozwany nie zachował terminu na odrzucenie sprzeciwu, wynikającego z art. 112 Kodeksu pracy. Ponadto powód dodał, że pozwany nałożył na niego karę porządkową bez jego wysłuchania, bez podjęcia czynności wyjaśniających. Powód wskazał również, że oddał posiadane pieczętki, klucze i inne materiały oraz dokumenty z samego rana w dniu 30 września 2016 roku.

Sprawa została zarejestrowana pod sygn. akt VI P 609/16.

(pozew – k. 1 – 3 akt sprawy VI P 609/16)

W odpowiedzi na pozew pozwany uwzględnił żądanie pozwu o uchylenie kary upomnienia z przyczyn formalnych, w związku z przekroczeniem terminu z art. 112 Kodeksu pracy. Pozwany podał, że faktycznie zawiadomienie o odrzuceniu sprzeciwu powoda od kary porządkowej przesłał z jednodniowym opóźnieniem.

(odpowiedź na pozew – k. 17 – 19 akt sprawy VI P 609/16)

Postanowieniem z dnia 9 lutego 2017 roku Sąd połączył sprawę VI P 609/16 ze sprawą VI P 421/16 celem łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia i podjął decyzję o prowadzeniu obu spraw pod sygn. akt VI P 421/16.

(postanowienie z dnia 09.02.2017r. – k. 25 akt sprawy VI P 609/16)

Pozwem z dnia 10 lipca 2017 roku (data na kopercie) powód wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego (...) w W. kwoty 12.000,00 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania poprzez niekorzystne ukształtowanie świadczenia związanego z pracą – zaniechania wypłaty nagrody z okazji Dnia (...) w 2016 roku, jako jednemu pracownikowi z grupy kilkudziesięciu pracowników oraz zasądzenie od pozwanego kwoty 100,00 zł tytułem nagrody z okazji Dnia (...), wraz z odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz zasądzenie od pozwanego kwoty 100,00 zł tytułem nagrody rocznej za 2016 rok wraz z odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że ma podstawy przypuszczać, że jako jedyny został pominięty w szerokiej grupie zatrudnionych pracowników przy przyznawaniu nagrody z okazji Dnia (...) za 2016 rok.

(pozew – k. 1 – 4 akt sprawy VI P 287/17)

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwany podał, że nagroda ma charakter uznaniowy i może być przyznana pracownikom wyróżniającym się, a nadto sumiennie i rzetelnie realizującym zadania i obowiązki służbowe. Pozwany dodał, że powód nie był wyróżniającym się pracownikiem, dopuścił się, bowiem przewinienia dyscyplinarnego. Jednocześnie pozwany podniósł, że oprócz powoda nie wszystkim pracownikom wypłacono nagrody z okazji Dnia (...) w 2016 roku.

(odpowiedź na pozew – k. 12 – 20 akt sprawy VI P 287/17)

Postanowieniem z dnia 23 października 2017 roku Sąd połączył sprawę VI P 287/17 ze sprawą VI P 421/16 celem łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia i podjął decyzję o prowadzeniu obu spraw pod sygn. akt VI P 421/16.

(postanowienie z dnia 23.10.2017r. – k. 44 akt sprawy VI P 287/17)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód M. S. był zatrudniony w pozwanym (...) w W. początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 1 czerwca 2006 roku do dnia 31 sierpnia 2006 roku, następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 września 2006 roku do dnia 31 grudnia 2006 roku, a od dnia 2 stycznia 2007 roku na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku inspektora, na pełen etat. Od 1 września 2008 roku powód pracował na stanowisku starszego administratora, a od 1 września 2012 roku na stanowisku specjalisty. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosi 4.153,50 zł brutto.

(dowód: umowa o pracę na okres próbny – k. 1B a/o powoda, umowa o pracę z dnia 01.09.2006r. – k. 14B a/o powoda, umowa o pracę z dnia 01.01.2007r. – k. 20B a/o powoda, porozumienie zmieniające z dnia 28.08.2008r. – k. 39B a/o powoda, porozumienie zmieniające z dnia 21.09.2012r. – k. 87B a/o powoda, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 43)

W sierpniu 2016 roku, D. G. (2) była sama w dziale. Druga pracownica tego działu była na zwolnieniu lekarskim, co spowodowało, że była ona bardzo obciążona obowiązkami służbowymi i realizacją zleczonych jej przez pracodawcę

zadań. Wobec zbliżania się terminu zawarcia z placówkami oświatowo – wychowawczymi nowych umów dotyczących bezpłatnych obiadów, D. G. (2) zwróciła się do dyrektora (...) D. G. (1) z prośbą o wyznaczenie innej osoby celem sporządzenia projektów tych umów, sama, bowiem uznała, że nie da rady tego wykonać w terminie. D. G. (2) wcześniej nie sporządzała projektów tych umów, zajmowała się nimi druga pracownica jej działu, która od 8 czerwca 2016 roku była na długotrwałym zwolnieniu lekarskim. Umowy dotyczyły współpracy (...), który finansował darmowe posiłki dla dzieci, ze szkołami i przedszkolami, które miały te posiłki wydawać. (...) zawierał w tym przedmiocie odpowiednie umowy z dyrektorami placówek. Umowy miały określać zasady odpłatności za posiłki, zgłaszanie dzieci przez szkoły i szczegóły współpracy między (...), a poszczególnymi placówkami. Umowy musiały być sporządzone przed dniem 1 września danego roku, aby sfinalizować je jeszcze przed rozpoczęciem roku szkolnego. Dyrektor (...) przychyliła się do prośby D. G. (2) i dnia 8 sierpnia 2016 roku wydała powodowi ustne polecenie przejrzania dokumentacji i sporządzenia projektów porozumień z placówkami oświatowo – wychowawczymi w przedmiocie udzielenia pomocy w formie bezpłatnych obiadów finansowanych przez (...) w W.. D. G. (2) tego samego dnia, czyli 8 sierpnia 2016 roku, przygotowała listę jednostek, w których (...) finansuje żywienie dzieci i przekazała ją powodowi. D. G. (2) poinformowała powoda, gdzie w folderze znajdują się porozumienia zawierane w poprzednich latach. Tego samego dnia powód otrzymał też od dyrektora (...) segregatory z potrzebną do wykonania zleconego zadania dokumentacją.

Powód nie wykonał tego polecenia, stwierdził, że to nie należy do jego obowiązków, tylko do obowiązków D. G. (2). Powód twierdził również, że jeśli otrzyma dodatkowe wynagrodzenie, to może sporządzić te projekty. Powód nie był wówczas przeciążony swoją pracą.

Dnia 17 sierpnia 2016 roku powód został wezwany do gabinetu dyrektora pozwanego, która zapytała go, dlaczego nie wykonuje wcześniej wydanego mu polecenia. Powód w odpowiedzi zapytał, czemu ma wykonywać obowiązki pracownika, który nic nie robi. Jednocześnie wskazał on, że w segregatorach, które zostały mu przekazane są braki w dokumentach.

Pismem z dnia 18 sierpnia 2016 roku, doręczonym powodowi tego samego dnia, pracodawca wymierzył mu karę porządkową nagany z powodu odmowy wykonania przez powoda polecenia służbowego, zgodnie, z którym został zobowiązany do niezwłocznego przygotowania w oparciu o przekazane mu dokumenty projektów porozumień z placówkami oświatowo – wychowawczymi w przedmiocie udzielenia pomocy w formie bezpłatnych obiadów finansowanych przez (...) w W., wydanego powodowi dnia 5 sierpnia 2016 roku. W uzasadnieniu pracodawca podał, że polecenie zostało wydane dnia 5 sierpnia 2016 roku w formie ustnej i, że powód miał również otrzymać tego dnia komplet materiałów i dokumentów niezbędnych do wykonania polecenia. Pismem z dnia 25 sierpnia 2016 roku powód wniósł sprzeciw od wymierzonej mu kary nagany, argumentując, że nie otrzymał dnia 5 sierpnia 2016 roku takiego polecenia. Pismem z dnia 5 września 2016 roku pracodawca odrzucił sprzeciw powoda. Powód został wezwany na spotkanie w dniu 18 sierpnia 2016 roku, podczas którego została wręczona mu kara nagany.

Jednocześnie w dniu 18 sierpnia 2016 roku pracodawca wydał powodowi pisemne polecenie służbowe zobowiązując go w terminie nieprzekraczalnym do 24 sierpnia 2016 roku do opracowania, w oparciu o udostępnione materiały oraz wytyczne pracodawcy, projektów porozumień z placówkami oświatowo – wychowawczymi w przedmiocie udzielania pomocy w formie bezpłatnych obiadów finansowanych przez pozwanego. Powód został jednocześnie poproszony o przekazanie opracowanych przez siebie w ramach tego polecenia służbowego dokumentów do godziny 15:30 w dniu 24 sierpnia 2016 roku dyrektorowi pozwanego (...). Powód potwierdził otrzymanie polecenia.

W dniu 24 sierpnia 2016 roku powód o godzinie 11:35 złożył u dyrektora (...) dokumenty opracowane w związku z wydanym mu w dniu 18 sierpnia 2016 roku poleceniem służbowym, Powód wskazał ponadto na fakt, że w niektórych pozycjach nie wpisał osoby reprezentującej daną placówkę oświatowo – wychowawczą ze względu na problemy z formalnym umocowaniem takiej osoby, a także wskazał na brak porozumień za 2016 rok o numerach 11, 31, 38, 41 i 44/2016. Ostatnie porozumienie zawarte w przekazanym powodowi segregatorze nosiło numer 47/2016.

Następnie w dniu 25 sierpnia 2018 roku powodowi został przedstawiony wykaz szkół i przedszkoli w gminie W., zawierający listę dyrektorów tych placówek, wraz z poprawionym przez radcę prawnego (...) wzorem porozumienia.

Powód dostosowując się do załączonego wykazu i wzoru porozumienia w dniu 2 września przekazał dyrektor pozwanego (...) ponownie komplet 47 wzorów porozumień uzupełnionych o następujące zapisy:

- w § 2 „do 31 grudnia 2016 roku”,
- w § 5 „w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, jeden dla (...), (...)”,
- we wzorze porozumienia z (...) wpisano imię i nazwisko dyrektora wraz z informacją o pełnomocnictwie,
- we wzorze porozumienia ze (...) podano informację o pełnomocnictwach.

(dowód: zeznania świadka T. K. – protokół rozprawy z dnia 08.11.2017r. od 01: 27: 44 do 01: 42: 43 oraz protokół rozprawy z dnia 12.12.2018r. od 00: 08: 50 do 00: 50: 49, zeznania świadka D. G. (2) – protokół rozprawy z dnia 08.11.2017r. od 00: 05: 23 do 00: 50: 31, zeznania świadka G. M. – protokół rozprawy z dnia 08.11.2017r. od 00: 51: 11 do 01: 25: 57, pismo powoda z dnia 02.09.2016r. – k. 27, notatka D. G. (2) z dnia 27.09.2016r. – k. 144, kara nagany – k. 7 – 9, sprzeciw powoda – k. 10 – 14, odrzucenie sprzeciwu – k. 15 – 20, polecenie służbowe – k. 21 – 22, wykonanie polecenia pismo – k. 23, wykaz – k. 24, wzór porozumienia – k. 25 – 26, pismo powoda z dnia 02.09.2016r. – k. 27)

W korespondencji prowadzonej przez powoda z pracodawcą - po nałożeniu na niego kary nagany z dnia 18 sierpnia 2016 roku powód umieścił następujące sformułowania:

- „Pani D. G. (1) pełniąc jeszcze funkcję Zastępcy Dyrektora twierdziła, iż groziłem w pracy pobiciem jednemu z pracowników Ośrodka” (pismo z dnia 25 sierpnia 2016 roku);
- „Jak widać Pani D. G. (1) w stosunku do mojej osoby, od dłuższego czasu nie waha się stosowania pomówień, rozpowszechniać nieprawdziwych informacji, wykorzystując w poczuciu bezkarności zajmowane stanowisko” (pismo z dnia 25 sierpnia 2016 roku);
- „Jak widać Pracodawca nie waha się działać podstępnie, publicznie przekazując fałszywe komunikaty. Publicznie mów jedno, a robi rzeczy przeciwne” (pismo z dnia 25 sierpnia 2016 roku);
- „W innych przypadkach Pracodawca nie działa tak szybko i skutecznie np.: inny pracownik podpisał się na liście obecności w dniu, w którym nie był fizycznie w pracy – brak reakcji pracodawcy; inny pracownik upublicznił dane dotyczące wysokości zarobków wszystkich pracowników – brak reakcji pracodawcy; inny pracownik/ pracownicy nie stosują się do regulaminu pracodawcy zamówień poniżej 30.000 euro, w szczególności do sporządzenia odpowiednich sprawozdań – brak reakcji pracodawcy; inny pracownik wyraża niechęć do realizacji w (...) projektów unijnych, w wyniku, czego (...) w W. nie został tzw. liderem we wspólnie złożonym projekcie przez część ośrodków z powiatu” (pismo z dnia 25 sierpnia 2016 roku);
- „treści w/w pisma i też w nim zawartych oraz gróźb skierowanych wobec mnie, jako pracownika”, „dalszego przeinaczania faktów, zdarzeń, bądź wkładania w moje usta słów, których nie wypowiadałem oraz grożenia pracownikowi (...)” (pismo z dnia 14 września 2016 roku).

(dowód: pismo z dnia 25.08.2016r. (sprzeciw powoda od kary nagany) – k. 10 – 14, pismo z dnia 14.09.2016r. – k. 31)

Zgodnie z zakresem czynności przekazany powodowi dnia 31 lipca 2015 roku do jego obowiązków należało m. in. zlecenie usług w trybie ustawy o zamówieniach publicznych, przeprowadzanie postępowań o udzielenie zamówień publicznych, prowadzenie rejestru zamówień publicznych, protestów i odwołań, realizacja zamówień publicznych, których wartość szacunkowa w skali roku nie przekracza wyrażonej w złotych kwoty netto, do której nie stosuje się przepisów ustawy prawo zamówień publicznych, zgodnie z procedurami i regulacjami obowiązującymi w (...) W.,

rozliczanie usług gastronomicznych, (pkt 20) wykonywanie innych poleceń dyrektora (...), wynikających ze stosunku pracy.

(dowód: zakres obowiązków powoda – k. 109 B a/o powoda)

W (...) zarządzeniem nr 1/2015 z dnia 13 lutego 2015 roku został wprowadzony Regulamin udzielania zamówień poniżej progu 30.000,00 euro netto. Zgodnie z tym regulaminem realizacja takich zamówień odbywa się poprzez komórki organizacyjne (...), które są zobowiązane do zachowania należytej staranności przy szacowaniu wartości zamówienia (§2 ust. 4). Ponadto wyznaczona komórka organizacyjna (...) prowadzi rejestr udzielonych zamówień publicznych poniżej kwoty 30.000,00 euro netto (§ 2 ust. 5). Postępowanie w sprawie takiego zamówienia przygotowuje i przeprowadza pracownik, któremu zostało powierzone dokonanie takich czynności (§5 ust. 4). Zgodnie z § 9 ust. 1 tego regulaminu komórki organizacyjne (...) do dnia 30 stycznia każdego roku sporządzają „Roczne sprawozdanie z udzielonych zamówień do równowartości kwoty 30.000,00 euro netto” oraz „Harmonogram planowanych zamówień o wartości od 20.000 zł do 30.000 euro”, który mają obowiązek przekazać do wyznaczonej komórki organizacyjnej bądź samodzielnego stanowiska. Nadzór nad wykonaniem zarządzenia nr 1/2015 został powierzony głównemu księgowemu E. J., która zgłaszała ustnie dyrektorowi (...) sprzeciw dotyczący nałożenia na nią tego obowiązku.

Podczas spotkania w sierpniu 2015 roku, na którym była dyrektor (...), radca prawny, powód, główna księgowa E. J. i specjalista B. K., powód otrzymał ustne polecenie, zgodnie, z którym miał pomóc E. J. i B. K. w zakresie realizowania zapisów regulaminu dotyczącego udzielania zamówień publicznych poniżej progu 30.000,00 euro netto. Powód nie wykonał jednak tego polecenia, nie pomagał pracownikom, nie dzielił się z nimi żadną wiedzą. B. K. i E. J. oczekiwały, że powód pomoże im ze względu na jego częste szkolenia dotyczące tematyki zamówień publicznych. E. J. i B. K. nie miały wiedzy, co do realizowania zamówień poniżej progu 30.000,00 euro, nie wiedziały, jak udokumentować takie postępowanie, a powód miał je od początku nauczyć i wprowadzać w tę procedurę. Jednocześnie powód pokazał jak przeprowadzać procedurę takich zamówień informatykowi G. P., z którym siedział razem w pokoju. G. P. dzięki pomocy powoda samodzielnie prowadził postępowania w sprawie zakupów sprzętu informatycznego.

W pozwanym (...) nie był prowadzony rejestr zamówień udzielonych poniżej kwoty 30.000,00 euro netto.

Zgodnie z zakresem obowiązków powoda należała do niego realizacja zamówień publicznych, których wartość szacunkowa w skali roku nie przekracza wyrażonej w złotych kwoty netto, do której nie stosuje się przepisów ustawy prawo zamówień publicznych, zgodnie z procedurami i regulacjami obowiązującymi w (...) W. (pkt 17 zakresu obowiązków).

Powód zajmował się realizowaniem wszelkich zamówień publicznych, które były prowadzone w oparciu o przepisy ustawy – Prawo zamówień publicznych, kompletował dokumentację do przetargów i kompleksowo je obsługiwał.

(dowód: zarządzenie nr 1/2015 z załącznikami – k. 95 – 104 akt sprawy VI P 523/16, notatka E. J. z dnia 27.09.2016r. – k. 147 akt sprawy VI P 523/16, notatka B. K. z dnia 27.09.2016r. – k. 143 akt sprawy VI P 523/16, zeznania świadka E. J. – protokół rozprawy z dnia 09.05.2018R. od 00: 15: 55 do 01: 03: 15, zeznania świadka B. K. – protokół rozprawy z dnia 09.05.2018r. od 01: 03: 45 do 01: 36: 22, zakres obowiązków powoda – k. 109 B a/o powoda, zeznania świadka G. P. – protokół rozprawy z dnia 16.09.2021r. od 00: 02: 34 do 00:28:54)

Na przełomie listopada i grudnia 2015 roku w pozwanym (...) była kontrola z Państwowej Inspekcji Pracy, podczas której D. B. musiała opracować tabelę zawierającą dane na temat kto i na jakim stanowisku pracuje, jakie ma wynagrodzenie, składniki wynagrodzenia. Aby przygotować tę tabelę D. B. musiała zeskanować dokumenty pracownicze, które zawierały istotne z punktu widzenia tego zadania informacje. Były to dokumenty innych pracowników (...). D. B. nie miała skanera w swoim pokoju, więc korzystała z urządzeń znajdujących się w innych pomieszczeniach, zapisując zeskanowane dokumenty na swoim folderze w Intranecie. To był imienny folder podpisany imieniem i nazwiskiem pracownika, nie był zabezpieczony hasłem. Powód otworzył ten folderu i przejrzał

zeskanowaną dokumentację pracowniczą innych pracowników. Następnie w pracy chwalił się, że ma wiedzę, kto ile zarabia, kto ma, jakie dodatki do wynagrodzenia. Wywołało to oburzenie wśród współpracowników. Powód wydrukował tabele zawierające te dane i pokazał je niektórym pracownikom. Po ujawnieniu tych danych D. B. zgłosiła się do dyrektora (...) i poinformowała ją o tej sytuacji. Dyrektor (...) zalecił wzmocnienie ochrony danych. D. B. otrzymała pendrive zabezpieczony hasłem, na którym miała przechowywać tego rodzaju pliki.

(dowód: zeznania świadka D. B. – protokół rozprawy z dnia 28.04.2017r. od 00: 23: 51 do 01: 07: 53, zeznania świadka D. G. (2) – protokół rozprawy z dnia 08.11.2017r. od 00:05:23 do 00:50:31, zeznania świadka G. M. – protokół rozprawy z dnia 08.11.2017r. od 00:51:11 do 01:25:57,

Powód był skonfliktowany z kilkoma pracownikami pozwanego (...). W lipcu 2016 roku nasilił się jego konflikt z K. M. (1). Dnia 13 lipca 2016 roku splunął pod nogi przechodzącej obok niej K. M. (1). Wcześniej, dnia 5 stycznia 2015 roku miało miejsce zdarzenie podczas którego powód zamknął przed K. M. (1) drzwi do swojego pokoju. Następnie powód przytrzymał drzwi i dopiero po ponownej próbie K. M. (1) udało się wejść do pokoju gdzie przebywał informatyk. Powód zaatakował ją, że jest chamska i nie ma prawa odnosić się do niego per „ty”. Tego samego dnia do K. M. (1) przyszła D. G. (1) i przekazała jej, że powód w rozmowie z nią wskazał, że nie życzy sobie, żeby K. M. (1) mówiła do niego na ty i jeśli jeszcze raz się to powtórzy to ją uderzy. W związku z tą sytuacją ówczesny dyrektor (...) R. K. wezwał powoda do szczegółowego pisemnego odniesienia się do treści notatki sporządzonej ze zdarzeń z dnia 5 stycznia 2015 roku przez K. M. (1), w tym do groźby jej pobicia w miejscu pracy. Powód odniósł się do tego w piśmie z dnia 14 stycznia 2015 roku, zaprzeczając, aby groził pobiciem K. M. (1). Powód podważał też kompetencje K. M. (1), mówił, że się do niczego nie nadaje i wymagał od niej, aby zwracała się do niego per „pan”. Powód nie chciał rozmawiać z K. M. (1), gdy przychodziła do jego pokoju, aby załatwić sprawy służbowe, kazał jej to składać pytania na piśmie.

K. M. (1) zwolniła się z pracy w (...). Jedną z przyczyn jej odejścia z pracy było zachowanie powoda. Powód miał też konflikt z A. S.. Podważał jej kompetencje oraz kwestionował kompetencje innych pracowników, rozpowiadał, że w ośrodku są tolerowane tylko osoby, które nadużywają alkoholu, co miało sugerować problem alkoholowy u sekretarki M. O.. W związku z tą sytuacją M. O. złożyła dnia 19 września 2016 roku oficjalną skargę na powoda, oskarżając go, że po jej zasłabnięciu w pracy używał słów, że dostała padaczki alkoholowej. Odnośnie D. G. (2) niejednokrotnie twierdził, że ona nic nie robi. Powód starał się wytworzyć negatywną atmosferę wokół dyrekcji (...), co zauważali pozostali pracownicy. Powód wyrażał się o dyrektorze (...) w sposób lekceważący, umniejszający jej wiedzę z zakresu działalności (...) oraz jej umiejętności kierownicze. Opinie te wypowiadał wobec innych pracowników pozwanego, twierdził, że „dyrektorka już długo tu nie popracuje”. Powód kwestionował polecenia wydawane mu przez D. G. (1), w sposób niegrzeczny odmawiał ich wykonania, twierdził, że jak mu dodatkowo zapłaci to wykona polecenie.

(dowód: notatka z dnia 08.01.2015r. – k. 13 akt sprawy VI P 523/16, pismo z dnia 09.01.2015r. – k. 14 akt sprawy VI P 523/16, pismo z dnia 14.01.2015r. – k. 15 – 20 akt sprawy VI P 523/16, notatka K. M. (1) z dnia 30.08.2016r. – k. 146 akt sprawy VI P 523/16, zeznania świadka D. B. – protokół rozprawy z dnia 28.04.2017r. od 00: 23: 51 do 01: 07: 53, zeznania świadka D. G. (2) – protokół rozprawy z dnia 08.11.2017r. od 00: 05: 23 do 00: 50: 31, zeznania świadka G. M. – protokół rozprawy z dnia 08.11.2017r. od 00:51:11 do 01:25:57, zeznania świadka T. K. – protokół rozprawy z dnia 08.11.2017r. od 01:27:44 do 01:42:43 oraz protokół rozprawy z dnia 12.12.2018r. od 00:08:50 do 00:50:49, skarga z dnia 19.09.2016r. – k. 148 – 149, zeznania świadka E. J. – protokół rozprawy z dnia 09.05.2018r. od 00: 15: 55 do 01: 03: 15, zeznania świadka B. K. – protokół rozprawy z dnia 09.05.2018r. od 01: 03: 45 do 01: 36: 22, zeznania świadka K. M. (1) – protokół rozprawy z dnia 31.05.2019r. od 00: 09: 34 do 00: 36: 47, zeznania świadka G. D. – protokół rozprawy z dnia 31.05.2019r. od 00: 37: 19 do 00: 49: 48, zeznania świadka K. G. – protokół rozprawy z dnia 16.09.2021r. od 00: 28: 54 do 00: 47: 09, notatka D. G. (2) z dnia 27.09.2016r. – k. 144 akt sprawy VI P 523/16, notatka D. G. (2) z dnia 19.09.2016r. – k. 145 akt sprawy VI P 523/16, notatka M. O. z dnia 19.09.2016r. – k. 148 – 149 akt sprawy VI P 523/16)

Powód czasami bywał pomocny, ale to zależało od tego, czy chciał akurat danej osobie pomóc, czy też nie. W 2014 roku powód pomógł innym pracownikom (...) w opracowaniu graficznym i komputerowym projektu. Powód otrzymał w maju 2013 roku jedną pochwałę za sprawne załatwienie sprawy. Powód został również wyznaczony, zarządzeniem z dnia 22 lipca 2016 roku, jako jeden z trzech pracowników (...) w W., do zespołu zadaniowego ds. opracowania założeń do aktualizacji (...).

(dowód: zeznania świadka D. G. (2) – protokół rozprawy z dnia 08.11.2017r. od 00: 05: 23 do 00: 50: 31, pismo z dnia 20.05.2013r. – k. 38 akt sprawy VI P 523/16, pismo z dnia 06.11.2014r. – k. 39 akt sprawy VI P 523/16, zarządzenie z dnia 22.07.2016r. – k. 40 akt sprawy VI P 523/16)

Dnia 29 września 2016 roku pracodawca wręczył powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. W treści, którego jako przyczynę pracodawca podał utratę zaufania oraz brak możliwości dalszej współpracy z powodem w następstwie naruszenia obowiązków pracowniczych przez powoda poprzez:

1. odmowę wykonania przez powoda polecenia służbowego wydanego mu przez dyrektora pozwanego w dniu 5 sierpnia 2016 roku w zakresie opracowania projektów porozumień zawieranych pomiędzy pozwanym a placówkami oświatowymi.
2. podważanie autorytetu pracodawcy, naruszenia zasad dbania o dobro zakładu pracy, braku lojalności wobec pracodawcy, w tym naruszenia zasad współzycia społecznego poprzez formułowanie wobec D. G. (1) – dyrektora pozwanego – w kierowanych przez powoda pismach z dnia 25 sierpnia 2016 roku oraz z dnia 4 września 2016 roku zarzutów o treściach:
 - 1) „Pani D. G. (1) pełniąc jeszcze funkcję Zastępcy D. twierdziła, iż groziłem w pracy pobiciem jednemu z pracowników (...)” (pismo z dnia 25 sierpnia 2016 roku), w sytuacji, gdy takie zdarzenie nie miało miejsca;
 - 2) „Jak widać Pani D. G. (1) w stosunku do mojej osoby, od dłuższego czasu nie waha się stosowania pomówień, rozpowszechniać nieprawdziwych informacji, wykorzystując w poczuciu bezkarności zajmowane stanowisko” (pismo z dnia 25 sierpnia 2016 roku), w sytuacji, gdy zarzucane dyrektorowi pozwanego zdarzenia nie miały miejsca, a formułowanie wobec pracodawcy zarzutów rozpowszechniania nieprawdziwych informacji, stosowanie pomówień, godzi w autorytet i dobre imię pracodawcy, co uniemożliwia dalszą współpracę z powodem i stanowi naruszenie zasady lojalności i szacunku wobec pracodawcy;
 - 3) „Jak widać Pracodawca nie waha się działać podstępnie, publicznie przekazując fałszywe komunikaty. Publicznie mów jedno, a robi rzeczy przeciwne” (pismo z dnia 25 sierpnia 2016 roku), w sytuacji, gdy zarzucane pracodawcy działania nie miały miejsca, a charakter i treść formułowanych zarzutów narusza dobre imię pracodawcy, naruszając zasadę lojalności wobec pracodawcy, nieuzasadnionej krytyki;
 - 4) „W innych przypadkach Pracodawca nie działa tak szybko i skutecznie np.: inny pracownik podpisał się na liście obecności w dniu, w którym nie był fizycznie w pracy – brak reakcji pracodawcy; inny pracownik upublicznił dane dotyczące wysokości zarobków wszystkich pracowników – brak reakcji pracodawcy; inny pracownik/ pracownicy nie stosują się do regulaminu pracodawcy zamówień poniżej 30.000 euro, w szczególności do sporządzenia odpowiednich sprawozdań – brak reakcji pracodawcy; inny pracownik wyraża niechęć do realizacji w (...) projektów unijnych, w wyniku, czego (...) w W. nie został tzw. liderem we wspólnie złożonym projekcie przez część ośrodków z powiatu” (pismo z dnia 25 sierpnia 2016 roku), w sytuacji braku szczegółowego wyjaśnienia pracodawcy, kto, w jakiej dacie dopuścił się działań wskazanych przez pracownika, a zarzucanie pracodawcy działań związanych z tolerowaniem naruszania pracy stanowi nieuzasadnioną i nieudokumentowaną krytykę wobec pracodawcy;
 - 5) „treści w/w pisma i też w nim zawartych oraz gróźb skierowanych wobec mnie jako pracownika”, „dalszego przeinaczania faktów, zdarzeń, bądź wkładania w moje usta słów, których nie wypowiadałem oraz grożenia

pracownikowi (...)" (pismo z dnia 14 września 2016 roku), w sytuacji, gdy pracodawca nie formułował wobec pracownika w treści pisma z dnia 12 września 2016 roku sformułowań mających charakter gróźb;

3. obrażanie pracowników pozwanego w osobach: M. O., D. G. (2), K. M. (1) – byłego pracownika pozwanego (stosownie do notatek jakie zostały przez ww. pracowników złożone pracodawcy i odczytane powodowi w dniu 29 września 2016 roku), D. G. (1) – Dyrektora pozwanego w zakresie zarzucania jej działań, które nie miały miejsca (a to jest: grożenia powodowi, przeinaczania faktów, stosowania gróźb wobec powoda, stosowania pomówień, rozpowszechniania nieprawdziwych informacji, wykorzystując w poczuciu bezkarności zajmowane stanowisko), co stanowi naruszenie obowiązku pracownika samorządowego w zakresie uprzejmości, życzliwości w kontaktach ze współpracownikami, wykonywania obowiązków służbowych z szacunkiem dla innych, dbania o dobre stosunki międzyludzkie;

4. nie przekazywania przez powoda pomimo ustnej prośby Dyrektora pozwanego materiałów i informacji niezbędnych do prawidłowego realizowania przez panią B. K., E. J. regulaminu zakupów obowiązującego w pozwanym, w tym brak współpracy z panią D. G. (2), E. J., K. M. (1) (w okresie jej zatrudnienia), B. K., M. O. co powoduje dezorganizację pracy pozwanego;

5. nie przeprowadzenia przez powoda postępowania o udzielenie zamówień publicznych poniżej 30.000,00 euro w zakresie zakupów na rzecz pozwanego;

6. rozpowszechniania przez powoda wśród pracowników pozwanego informacji objętych tajemnicą w zakresie wynagradzania pracowników, przyznanych im nagród, wykorzystanych urlopów, kontrolowania prywatnych wyjść pracowników.

Na spotkaniu w dniu 29 września 2016 roku, na którym wręczono powodowi wypowiedzenie umowy o pracę, obecni byli: powód, dyrektor pozwanego (...), T. K. i K. B.. Podczas spotkania powodowi zostały przeczytane notatki sporządzone przez pracowników pozwanego – M. O., K. M. (1), E. J., B. K. i D. G. (2). Powód następnie zażądał wydania mu kserokopii notatek tych pracowników, ale ich nie otrzymał.

(dowód: wypowiedzenie umowy o pracę – k. 9 – 12 akt sprawy VI P 523/16, zeznania świadka T. K. – protokół rozprawy z dnia 08.11.2017r. od 01: 27:44 do 01:42:43 oraz protokół rozprawy z dnia 12.12.2018r. od 00:08:50 do 00:50:49, zeznania świadka K. B. – protokół rozprawy z dnia 12.12.2018r. od 00:50:49 do 01:34:54, pisma z dnia 29.09.2016r. – k. 35 – 37 akt sprawy VI P 523/16)

Przed wręczeniem powodowi wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca zwrócił się do organizacji związkowej działającej w zakładzie pracy, informując o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z powodem. W odpowiedzi związek zawodowy wskazał, że powód nie jest członkiem organizacji związkowej, w związku z czym organizacja nie zajmie stanowiska w sprawie.

(pismo z dnia 28.09.2016r. – k. 127 B a/o powoda, pismo z dnia 29.09.2016r. – k. 128B a/o powoda)

Pracownik pozwanego D. B. przebywała na urlopie w okresie od 6 sierpnia do 13 sierpnia 2015 roku, a od 14 sierpnia 2015 roku stawiała się w pracy, poświadczając własnym podpisem swoją obecność w tym dniu.

(dowód: lista obecności – k. 79, wniosek urlopowy – k. 80, zeznania świadka D. B. – protokół rozprawy z dnia 28.04.2017r. od 00:23:51 do 01:07:53)

W 2016 roku (...) oraz (...) podpisali list intencyjny w sprawie współpracy w zakresie wspólnej realizacji projektu w obszarze integracji społecznej. W ramach tego projektu liderem zostało (...), a (...) miała status partnera.

(dowód: list intencyjny – k. 31 akt sprawy VI P 523/16)

W (...) w W. został wprowadzony zarządzeniem nr 14/2010 z dnia 25 listopada 2010 roku Kodeks etyki. Zgodnie z art. 1 ust. 4 normy kodeksu naruszają pracownicy samorządowi, którzy wskutek postępowania, zarówno w miejscu pracy, jak i poza nim, ryzykują utratę zaufania niezbędnego do wykonywania zadań publicznych. W szczególności pracownicy samorządowi powinni przestrzegać i działać zgodnie z zasadami godnego zachowania w miejscu pracy i poza nim oraz wykazywać uprzejmość i życzliwość w kontaktach z obywatelami, zwierzchnikami, podwładnymi i współpracownikami (art. 2 ust. 2 tiret 8 i 9 Kodeksu etyki). Zgodnie z art. 6 ust. 1 Kodeksu etyki pracownicy samorządowi wykonują obowiązki rzetelnie, sumiennie, z szacunkiem dla innych i poczuciem godności własnej, zgodnie zaś z jego art. 8 ust. 1 do obowiązków pracownika samorządowego należy sumienne i staranne wypełnianie poleceń przełożonego. Pracownicy samorządowi są lojalni wobec Ośrodka i gotowi do wykonywania służbowych poleceń (art. 10 ust. 3), dbają o dobre stosunki międzyludzkie, przestrzegają zasad poprawnego zachowania, właściwych człowiekowi o wysokiej kulturze osobistej, w miejscu pracy i poza nim (art. 11 ust. 2). Powód zapoznał się z zarządzeniem i Kodeksem etyki.

(dowód: zarządzenie nr 14/2010 z załącznikiem – k. 130 – 137 akt sprawy VI P 523/16)

Powód otrzymywał nagrody z okazji Dnia (...) w 2006 roku, 2007 roku, 2008 roku, 2009 roku, 2011 roku, 2012 roku, 2013 roku, 2014 roku i 2015 roku. W 2016 roku powód nie otrzymał nagrody z okazji Dnia (...) oraz nagrody rocznej.

(dowód: przyznanie nagrody – k. 18B, 26B, 42B, 50B, 78B, 89B, 97B, 105B i 114 B a/o powoda)

W (...) w W. obowiązywał regulamin zatrudnienia i wynagradzania pracowników. Zgodnie z §16 tego regulaminu pracodawca w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, może utworzyć fundusz nagród z przeznaczaniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej. Nagroda ma charakter uznaniowy i motywacyjny, jest przyznawana przez dyrektora po zasięgnięciu opinii bezpośredniego przełożonego pracownika. Zgodnie z §17 nagroda może być przyznawana tym pracownikom, którzy wykazują inicjatywę w pracy i sumiennie wykonują obowiązki, a szczególnie efektywnie wykorzystują czas pracy, wykazują dbałość o stanowisko pracy, są dyspozycyjni, wykonują obowiązki pracownicze, przejawiają inicjatywę w pracy przyczyniając się do efektywnego wykonywania zadań (...), podnoszą kwalifikacje zawodowe, wykonują dodatkowe zadania, poza powierzonym zakresem czynności na stanowisku pracy. Wysokość nagrody zależy od stopnia trudności, terminowości i jakości wykonywanej pracy, a także obciążenia pracownika dodatkowymi obowiązkami.

Nagrody z okazji Dnia(...) miały charakter uznaniowy, a ich dysponentem jest dyrektor (...). Nagroda na Dzień (...) nie była wypłacana pracownikom, którzy w tym dniu już nie pracowali w (...). Dzień (...) wypada dnia 21 listopada. Wysokość przyznawanych nagród zależała od oceny wykonywanej pracy i zaangażowania.

(dowód: regulamin wynagradzania – k. 33 – 39 akt sprawy VI P 287/17, zeznania świadka D. G. (2) – protokół rozprawy z dnia 08.11.2017r. od 00:05:23 do 00:50:31, zeznania świadka G. M. – protokół rozprawy z dnia 08.11.2017r. od 00:51:11 do 01:25:57, zeznania świadka E. J. – protokół rozprawy z dnia 09.05.2018r. od 00:15:55 do 01:03:15, zeznania świadka K. B. – protokół rozprawy z dnia 12.12.2018r. od 00:50:49 do 01:34:54)

W 2014 i 2016 roku nie wszyscy pracownicy zatrudnieni w pozwanym (...) w W. otrzymali nagrodę z tytułu Dnia (...) oraz nagrodę roczną. W 2016 roku nagrody na Dzień (...) nie dostał powód oraz A. R., która sama zrezygnowała z nagrody, gdyż bała się, że przekroczy kryterium dochodowe, od którego uzależnione było świadczenie socjalne.

(dowód: zaświadczenie – k. 25 akt sprawy VI P 287/17, zeznania świadka K. B. – protokół rozprawy z dnia 12.12.2018r. od 00:50:49 do 01:34:54)

Powód wezwał pozwanego do wypłaty nagrody za 2016 rok i z okazji Dnia (...), ale (...) w W. odmówił wypłaty, ponieważ obie nagrody miały charakter uznaniowy.

(dowód: pismo pozwanego z dnia 30.01.2017r. – k. 41 – 43 akt sprawy VI P 287/17)

Pismem z dnia 20 października 2016 roku pozwany nałożył na powoda karę porządkową nagany z wpisem do akt w związku z niewykonaniem polecenia służbowego przekazania 10 października 2016 roku dyrektorowi (...) wszelkich dokumentów i materiałów, jakie posiada w związku z realizacją obowiązków służbowych, w tym przekazania informacji o liczbie prowadzonych spraw i etapu, na jakim się one znajdują.

Pismem z dnia 27 października 2016 roku powód wniósł sprzeciw od ukarania go karą nagany, żądając jej uchylenia. W uzasadnieniu wskazał, że wszelkie dokumenty przekazał 30 września 2016 roku i od 30 września 2016 roku przebywał na urlopie wypoczynkowym wobec czego nie świadczył pracy na rzecz pozwanego, otrzymał ustny zakaz wydany przez dyrektora przebywania w pokojach służbowych. Powód dodatkowo argumentował, że nie został wysłuchany przez pracodawcę przed udzieleniem kary na okoliczność zdarzeń. Sprzeciw został odebrany przez pozwanego dnia 31 października 2016 roku.

Pozwany (...) pismem z dnia 15 listopada 2016 roku zawiadomił powoda o odrzuceniu jego sprzeciwu od ukarania karą nagany.

(dowód: kara nagany z dnia 20.10.2016 r. – k. 4 – 6 akt sprawy VI P 609/16, sprzeciw – k. 7 akt sprawy VI P 609/16, zawiadomienie – k. 8 – 9 akt sprawy VI P 609/16, potwierdzenie odbioru – k. 14 – 15 akt sprawy VI P 609/16)

Powyzszy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o wskazane wyżej dowody z dokumentów, których wiarygodność nie została przez strony skutecznie zakwestionowana w toku postępowania. Sąd oparł się również na zeznaniach świadków i powoda, różnie jednak oceniając ich wiarygodność.

Sąd dał wiarę w całości zeznaniom świadków D. B., D. G. (2), T. K., K. M. (1), G. D., K. G. oraz G. P., wzajemnie się one bowiem potwierdzają i są ze sobą spójne. Świadkowie zgodnie potwierdzili konfliktowy charakter powoda i jego spory z poszczególnymi pracownikami, ujawnienie przez niego danych dotyczących wynagrodzeń pracowników (...), uwagi powoda kierowane pod adresem dyrektora (...), okoliczności związane z poleceniem dyrektora (...) skierowanym do powoda związanym z opracowaniem projektów porozumień zawieranych pomiędzy pozwanym a placówkami oświatowymi. Świadkowie zgodnie potwierdzili, że to powód był odpowiedzialny za rozpowszechnianie informacji na temat płac poszczególnych pracowników (...). Sąd miał na uwadze, że powód samodzielnie pobrał z folderu D. B. listę wynagrodzeń pracowników (...) i ją wydrukował. Świadcą o tym nie tylko zeznania przesłuchanych świadków, ale również i treść pozwu w sprawie o sygn. akt VI P 523/16, gdzie powód na stronie trzeciej pozwu pisze, że sam dokonał wydruku tej listy w grudniu 2015 roku.

Odnosnie zeznań świadka D. G. (2) Sąd miał również na uwadze, że świadek nie była w stanie podać konkretnych dat dziennych poszczególnych zdarzeń, ze względu na upływ czasu. Świadek potwierdziła jednak wydanie powodowi polecenia sporządzenia projektów umów, którego powód nie wykonał. Sąd miał na uwadze, że odmowa wykonania tego polecenia została potwierdzona zeznaniami świadków: G. M., T. K., czy G. D.. Świadek G. M. potwierdziła również, że powód zażądał dodatkowego wynagrodzenia, od którego uzależniał wykonanie polecenia wydanego przez dyrektora (...).

G. M. była świadkiem wydania polecenia powodowi przez dyrektora i potwierdziła taki fakt.

Z kolei jeśli chodzi o zeznania świadka G. M. Sąd nie dał im wiary jedynie w zakresie, w jakim świadek zeznała, że ostatecznie projekty umów musiały być sporządzone przez innego pracownika. Sąd miał bowiem na uwadze, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że to powód ostatecznie sporządził te projekty, tyle tylko, że już po nałożeniu na niego kary nagany oraz po powtórnym wydaniu mu, tym razem na piśmie, polecenia w tym przedmiocie. W pozostałym zakresie zeznania świadka G. M. są dla Sądu wiarygodne, znajdują bowiem potwierdzenie w zeznaniach pozostałych świadków – pracowników (...). Sąd miał również na uwadze, że co do samego momentu wydania powodowi polecenia odnosnie sporządzenia projektów porozumień z placówkami oświatowo – wychowawczymi świadek nie była w stanie wskazać konkretnie kiedy to miało miejsce, podając różne miesiące, ale

ostatecznie przyznała, że szczegółowo tego nie pamięta. Świadek G. M. oraz świadek D. G. (2) potwierdziły, że przed nałożeniem na powoda kary nagany i wydania pisemnego polecenie w tym zakresie dyrektor (...) wydała mu wyraźne ustne polecenie sporządzenia projektów porozumień z placówkami oświatowo – wychowawczymi.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadków E. J. i B. K. w zakresie, w jakim świadkowie zeznali, że powód był odpowiedzialny za sporządzenie rocznego planu zamówień publicznych do kwoty poniżej 30.000,00 euro, bowiem nie wynika to z jakiegokolwiek dokumentu przedłożonego do akt sprawy. Z treści regulaminu wynika jedynie, że komórki organizacyjne (...) do dnia 30 stycznia każdego roku sporządzały „Roczne sprawozdanie z udzielonych zamówień do równowartości kwoty 30.000,00 euro netto” oraz „Harmonogram planowanych zamówień o wartości od 20.000 zł do 30.000 euro”, który mają obowiązek przekazać do wyznaczonej komórki organizacyjnej bądź samodzielnego stanowiska. Z pozostałego materiału dowodowego nie wynika, aby powód miał wyłączny obowiązek sporządzania takiego planu. Nie są też wiarygodne zeznania świadka E. J. co do tego, że powód miał obowiązek prowadzenia centralnego rejestru zamówień publicznych poniżej progu 30.000,00 euro netto, świadek nie była bowiem w stanie wskazać, z czego miałyby to wynikać. Wreszcie nie są wiarygodne zeznania tych świadków co do tego, że powód nie przeprowadzał żadnego postępowania w sprawie zamówienia publicznego poniżej kwoty 30.000,00 euro, bowiem z zeznań świadka B. K. wynika, że takie postępowanie było przez nią przeprowadzone razem z powodem w sprawie zakupu stołów do Klubu (...). Co prawda świadek zeznała, że nie było postępowania, ale wynika to jedynie z tego, że świadek rozumie postępowanie jako sformalizowaną procedurę, gdy tymczasem przy tego typu zamówieniu wystarcza korespondencja mailowa, która dokumentuje pewien proces zamówienia publicznego. W pozostałym zakresie Sąd dał wiarę w/w świadkom, ich zeznania potwierdzają, że powód nie współpracował z nimi w zakresie zamówień do kwoty poniżej 30.000,00 euro, pomimo wyraźnego polecenia dyrektora. W szczególności świadkom chodziło o brak przekazania przez powoda jakiegokolwiek wiedzy z zakresu technicznej procedury przeprowadzania i realizacji takich zamówień.

Jeśli chodzi o zeznania świadka K. B. Sąd uznał jej zeznania za wiarygodne w zakresie, w jakim miały one znaczenie dla sprawy i odnosiły się do okoliczności istotnych z punktu widzenia zgłoszonych roszczeń. W szczególności Sąd miał na uwadze, że świadek potwierdziła, że podczas wręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę zostały mu przeczytane notatki sporządzone przez M. O., K. M. (1), E. J., B. K. i D. G. (2). Świadek potwierdziła również, że powód powiedział jej, że otrzymał polecenie ustne od dyrektora.

Z kolei jeśli chodzi o zeznania świadka J. S. Sąd miał na uwadze, że świadek nie miał żadnej wiedzy co do okoliczności istotnych w sprawie. Świadcowi były przedkładane pisma kierowane przez pracodawcę do związku zawodowego, ale świadek nie miał wiedzy co do konkretnych zdarzeń, czy zarzutów stawianych powodowi. Świadek zeznał dyrektor (...) poinformowała go o tym, że były jakieś sytuacje niekoleżeńskie pomiędzy powodem, a K. M. (1), jednak nie wiedział o co konkretnie chodziło. Świadek dodał również, że nie słyszał od innych pracowników o żadnych skargach na powoda. W trakcie procesu sąd przesłuchiwał wielu świadków, którzy jednak potwierdzili, że powód był skonfliktowany z kilkoma pracownikami (...).

Sąd nie dał im wiary zeznaniom M. S. w zakresie, w jakim powód zeznał, że dnia 8 sierpnia 2016 roku został jedynie poproszony o przejrzanie dokumentów projektów porozumień z placówkami oświatowo – wychowawczymi, bowiem z pozostałego materiału dowodowego wynika, że tego dnia powód otrzymał wyraźne polecenie sporządzenia projektów, a nie ich przejrzania. Świadek D. G. (2) wyraźnie zeznała, że powód otrzymał ustne polecenie sporządzenia projektów porozumień. Nie wiarygodne dla Sądu jest, aby dyrektor (...) po informacji od D. G. (2), że nie zdąży ona sama sporządzić projektów tych porozumień ze względu na natłok obowiązków, miała w dniu 8 sierpnia jedynie poprosić powoda o przejrzanie dokumentów, a nie wydać mu wyraźnego polecenia co do sporządzenia projektów. Poza tym pracodawca w dniu 18 sierpnia 2016 roku podtrzymał swoją wcześniejszą decyzję o sporządzeniu przez powoda projektów porozumień z placówkami oświatowo – wychowawczymi, tyle tylko, że tym razem polecenie zostało wydane na piśmie. W ocenie Sądu nie jest wiarygodnym, aby wobec braku polecenia ustnego została nałożona nagana, a po niej dopiero zostało powodowi wydane polecenie. W ocenie Sądu materiał dowodowy przemawia za tym, że pracodawca w dniu 8 sierpnia 2016 roku wydał powodowi ustne polecenie sporządzenia projektów tych dokumentów, a następnie w dniu 18 sierpnia 2016 roku widząc, że ustne polecenia nie są przez powoda wykonywane, zdecydował się na

wydanie polecenia pisemnego, pozostawiając o tym ślad w aktach osobowych powoda. Z zeznań świadków wynika również, że powód był w konflikcie z dyrektorem (...) i nie chciał wykonać polecenia. Z jednej strony żądał za to dodatkowego wynagrodzenia, a z drugiej strony narzekał, że D. G. (2), której powód miał w ten sposób pomóc, nic nie robi. Potwierdza to w ocenie Sądu niechęć powoda do wykonania poleceń pracodawcy, co uwiarygadnia fakt, że początkowo zostało mu wydane ustne polecenie, od wykonania którego powód uchylał się, a dopiero 18 sierpnia 2016 roku polecenie zostało sformułowane pisemnie. Sąd dał wiarę powodowi co do tego, że polecenie ustne sporządzenia projektów porozumień zostało mu wydane dnia 8 sierpnia 2016 roku, a nie dnia 5 sierpnia 2016 roku, bowiem w toku postępowania żaden ze świadków nie był w stanie podać konkretnej daty wydania tego polecenia. Nie są zaś wiarygodne dla Sądu zeznania powoda w zakresie, w jakim zeznał on, że D. B. fałszowała listy obecności, bowiem nie zostało to w ocenie Sądu wykazane w toku postępowania, natomiast D. B. wiarygodnie wytłumaczyła kwestię dwóch list obecności za sierpień 2015 roku w aktach sprawy. Sąd miał również na uwadze, że zeznania powoda w istocie sprowadzają się do kwestii nałożenia na niego kar nagany. Powód w swych zeznaniach nie odnosił się zaś szerzej do zarzutów obrażania pracowników, konfliktowości, czy braku współpracy z E. J. i B. K..

Odnośnie kwestii listy obecności za sierpień 2015 roku, Sąd miał na uwadze, że w aktach sprawy pojawiły się dwie wersje tej samej listy. Na jednej z nich w dniu 14 sierpnia 2015 roku wpisany jest urlop wypoczynkowy pracownika D. B., a na drugiej wpisana jest jej obecność potwierdzona własnoręcznym podpisem (k. 26 – 27 akt sprawy VI P 523/16). Sąd uznał za wiarygodną listę obecności zawierającą podpis pracownika w dniu 14 sierpnia 2015 roku. W ocenie Sądu pracownik ten był tego dnia w pracy. Świadczą o tym zeznania świadka D. B., wiarygodne w tym zakresie, które pokrywają się również z treścią wniosku urlopowego, który został wypisany na okres nie obejmujący dnia 14 sierpnia 2015 roku (k. 80 akt sprawy). Sąd miał na uwadze, że w toku postępowania świadek K. B. zeznała, że D. B. fałszowała swoje listy obecności z lat 2008 – 2009, jednak nie ma to znaczenia dla niniejszej sprawy, bowiem analizowana lista obecności pochodzi z 2015 roku, a ponadto nie zostało wykazane, aby na tej liście był ślad jakiegokolwiek zamazywania innego napisu.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie są roszczenia powoda o przywrócenie do pracy, uchylenie dwóch kar porządkowych nagany, odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz o zasądzenie nagrody rocznej i nagrody za Dzień Pracownika Socjalnego.

W pierwszej kolejności Sąd zajął się roszczeniami o uchylenie dwóch kar porządkowych. Chronologicznie pierwszą jest kara porządkowa nagany nałożona na powoda dnia 18 sierpnia 2016 roku. Sąd ustalił, że powód faktycznie otrzymał ustne polecenie od dyrektora pozwanego (...), dotyczące sporządzenia projektów porozumień z placówkami oświatowo – wychowawczymi w przedmiocie udzielenia pomocy w formie bezpłatnych obiadów finansowanych przez (...) w W.. Powód otrzymał również wszelkie niezbędne dokumenty do wykonania tego zadania, którego jednak nie wykonał. Sąd ustalił, że powód nie wykonał tego zadania, gdyż uważał, że nie leży to w jego zakresie obowiązków i powinna to zrobić D. G. (2) – ewentualnie był skłonny wykonać to polecenie, ale za dodatkowym wynagrodzeniem. W ocenie Sądu takie zachowanie powoda przemawia za zasadnością nałożonej na niego kary porządkowej. Sąd miał na uwadze, że w sierpniu 2016 roku sporządzeniem projektów tych porozumień powinna zająć się D. G. (2), bowiem to jej dział koordynował te zadania. Jednak w tym czasie w dziale była D. G. (2), a pracownica, która do tej pory zajmowała się sporządzaniem projektów porozumień z placówkami oświatowo – wychowawczymi była na długotrwałym zwolnieniu lekarskim. W tej sytuacji D. G. (2), która miała zbyt dużo obowiązków zwróciła się do dyrektora (...) o wyznaczenie innej osoby, która mogłaby zająć się realizacją tego zadania. Dyrektorka wybrała powoda, ponieważ on już wcześniej zajmował się tą tematyką i wiedział, na czym ta praca polega. Powód niezasadnie bronił się tym, że nie leżało to w jego zakresie obowiązków i powinna to wykonać D. G. (2). Powód nie wykazał, aby w sierpniu 2016 roku, był również obciążony pracą w takim zakresie że nie był w stanie wykonać polecenia służbowego w godzinach swojej pracy, o czym świadczy zresztą fakt, że już po nałożeniu kary nagany powód znalazł czas i wykonał to polecenie. Argumentacja powoda sprowadzała się jedynie do tego, że to D. G. (2) powinna wykonać te zadania. Z perspektywy sądu decyzja pracodawcy była właściwa, gdyż zlecając w ramach swoich kompetencji władczych wykonanie zadań innemu pracownikowi - mniej przeciążonemu pracą dążył do bardziej efektywnego wykorzystania pracowników i

ich czasu pracy. Niewątpliwie - powód poza zadaniami wynikającymi z zakresu obowiązków przypisanych do jego stanowiska powinien wykonać również polecenie służbowe przełożonego, nakazujące mu zajęcie się sprawą z zakresu działań innego działu. Nie bez znaczenia jest również fakt, że powód wiedział jak wykonać to zadanie, bowiem już wcześniej to robił, był więc naturalnym jest, że mógł odciążyć D. G. (2).

Zgodnie z art. 100 § 1 KP pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Powód nie wykazał, aby polecenie dyrektora (...) było sprzeczne z przepisami prawa lub z umową o pracę. Z pisemnego zakresu obowiązków, z punktu 20 wynika, że powód powinien wykonywać inne polecenia D. (...), wynikające ze stosunku pracy. Takim poleceniem było niewątpliwie polecenie przygotowania projektów porozumień. Powód go nie wykonał. Zgodnie zaś z art. 108 § 1 KP za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować karę nagany. Powód nie wykonując polecenia naruszył obowiązek przestrzegania ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy. Powód nie dość, że nie wykonał polecenia, to jeszcze doprowadził do czasowego przesunięcia jego wykonania. Takie zachowanie powoda kwalifikuje się do otrzymania kary nagany, która jest w niniejszej sprawie zasadna i zgodna z prawem. Tym samym roszczenie powoda o uchylenie kary nagany nałożonej na niego 18 sierpnia 2016 roku jest niezasadne i podlega oddaleniu.

Na marginesie sąd wskazuje, że błędne wskazanie daty wydania polecenia służbowego nie jest błędem uzasadniającym uchylenie kary porządkowej, bowiem powód doskonale wiedział, o które polecenie chodzi, o czym świadczy jego pisemna reakcja na karę.

Kolejną karę nagany powód otrzymał dnia 21 października 2016 roku od której złożył odwołanie. Sąd miał na uwadze, że sprzeciw od kary nagany został wniesiony przez powoda do pracodawcy dnia 31 października 2016 roku. Tymczasem odpowiedź na ten sprzeciw została sporządzona dopiero dnia 15 listopada 2016 roku. Zgodnie zaś z art. 112 § 1 KP jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Nieodrzućcenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu. W niniejszej sprawie pracodawca nie odrzucił sprzeciwu powoda w ciągu 14 dni, czego nie kwestionował. Wobec tego należy uznać, że działanie pracodawcy jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu. Tym samym kara nagany z dnia 21 października 2016 roku powinna zostać uchylona. W toku postępowania pozwany zgodził się z taką argumentacją, jednak w aktach sprawy brak jest dokumentu potwierdzającego uchylenie kary nagany, powód zaś podtrzymywał powództwo w tym zakresie. Wobec tego Sąd uznał roszczenie powoda o uchylenie kary nagany z dnia 21 października 2016 roku za zasadne i uchylił tę karę nagany.

Kolejnym roszczeniem powoda było żądanie przywrócenia go do pracy. Podstawą materialnoprawną dla tego roszczenia jest art. 45 § 1 KP, zgodnie z którym 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. Istnieją więc dwie przesłanki dla roszczeń z art. 45 § 1 KP - wykazanie niezgodności wypowiedzenia z przepisami dotyczącymi tego sposobu ustania stosunku pracy oraz wykazanie, że wypowiedzenie nie jest uzasadnione. W niniejszej sprawie nie zostało wykazane, aby wypowiedzenie było niezgodne z prawem. Wypowiedzenie zostało sporządzone na piśmie, zawiera uzasadnienie, w którym podane są jego przyczyny, w stosunku do powoda, pracodawca zwrócił się również do organizacji związkowej, która nie zajęła stanowiska informując, że powód nie jest jej członkiem. Wobec zachowania przez pracodawcę przesłanek formalnych Sąd dokonał analizy zasadności przyczyn podanych w wypowiedzeniu umowy o pracę.

W treści wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca jako jego przyczynę podał utratę zaufania do powoda oraz brak możliwości dalszej współpracy z powodem. Odnośnie utraty zaufania należy wskazać, że istotna jest nie sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, lecz przyczyny, które ją spowodowały. Utrata zaufania do pracownika sama w sobie nie może być przyczyną wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę, a uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli wynika z obiektywnych i racjonalnych przyczyn, które same w sobie usprawiedliwiają wypowiedzenie. Utrata zaufania może wynikać z określonego zachowania pracownika, obiektywnie wadliwego. Inaczej mówiąc, jeżeli przyczyny utraty zaufania do pracownika są prawdziwe, obiektywne i racjonalne, to mogą uzasadniać wypowiedzenie (wyrok SN z dnia 31 marca 2009 roku, sygn. akt II PK 251/08). Wobec tego Sąd przeanalizował zachowania podane w wypowiedzeniu, które miały uzasadniać podjęcie przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę z powodu utraty zaufania do powoda.

Pierwszym zachowaniem jest odmowa wykonania polecenia służbowego z dnia 5 sierpnia 2016 roku. Należy w tym miejscu wskazać, że kwestia odmowy wykonania tego polecenia była już przedmiotem analizy przy ocenie roszczenia o uchylenie kary nagany z dnia 18 sierpnia 2016 roku. Nie ma potrzeby powtarzania tej argumentacji, należy jedynie wskazać, że w ocenie Sądu kara nagany była słuszna, a powód faktycznie bez usprawiedliwionych przyczyn odmówił wykonania zgodnego z prawem i umową o pracę polecenia służbowego wydanego mu przez przełożonego. W ocenie sądu zachowanie powoda może uzasadniać utratę zaufania do niego. Pracodawca bowiem ma prawo dobierać sobie zespół pracowników, na których może polegać powierzając im do wykonania zadania. Powód tymczasem swoim zachowaniem podważał zaufanie pracodawcy odmawiając wykonania polecenia. Ponadto z ustaleń Sądu wynika, że powód był osobą konfliktową. Kwestionował pozycję dyrektora (...), wobec czego prawdopodobieństwo kolejnych problemów z wykonaniem poleceń była zagrożeniem dla właściwej pracy (...) w W..

Kolejnym zachowaniem powoda wskazanym w treści wypowiedzenia było podważanie autorytetu pracodawcy, naruszenia zasad dbania o dobro zakładu pracy, braku lojalności wobec pracodawcy, w tym naruszenia zasad współzycia społecznego poprzez formułowanie wobec D. G. (1) – dyrektora pozwanego – w pismach z dnia 25 sierpnia 2016 roku oraz z dnia 4 września 2016 roku zarzutów, które zostały szczegółowo wymienione w wypowiedzeniu. Powód zarzucał D. G. (1), że pełniąc jeszcze funkcję Zastępcy D. twierdziła, iż powód groził w pracy pobiciem jednemu z pracowników (...). Następnie powód w swoich pismach zarzucił przełożonemu, że nie waha się ona przed stosowaniem pomówień, rozpowszechnianiem nieprawdziwych informacji na temat powoda, wykorzystując w poczuciu bezkarności zajmowane stanowisko. Powód dalej zarzucił jej, że nie waha się działać podstępnie, publicznie przekazując fałszywe komunikaty, publicznie mówi jedno, a robi rzeczy przeciwne, kieruje wobec powoda jako pracownika groźby, przeinacza fakty, zdarzenia, bądź wkłada w usta powoda słowa, których nigdy nie wypowiadał oraz grozi powodowi. Z lektury pełnej treści pism powoda z dnia 25 sierpnia 2016 roku oraz z dnia 4 września 2016 roku wynika, że powód był w sporze z dyrektorem pozwanego, stąd też agresywny styl jego wypowiedzi, atakujący dyrektora (...) i stawiający ją w roli obwinionego o nieetyczne, czy niesprawiedliwe działanie. Powód rzucał oskarżenia wobec dyrektora o podstępne jej działanie, kierowanie wobec powoda gróźb, czy przeinaczanie jego słów. W ocenie Sądu sam taki styl pism może uzasadniać utratę zaufania do powoda jako do pracownika. Wynika z tych pism bowiem, że pomiędzy pracodawcą, a powodem zaistniał konflikt, a powód dążył do jego dalszej eskalacji. Powód atakował dyrektora wyciągając sprawy z przeszłości (bliższej lub dalszej), formułując wobec niej różne zarzuty. W takiej sytuacji oczywistym jest, że współpraca jest niemożliwa. Trudno wymagać od przełożonej, aby obdarzyła zaufaniem pracownika, który atakuje ją i oskarża o groźby, czy kłamstwa. Odnośnie zaś konkretnych sytuacji Sąd miał na uwadze, że powód powołuje się na fakt, jakoby dyrektorka miała twierdzić, że powód groził pobiciem innego pracownika. W aktach znajduje się pismo z dnia 9 stycznia 2015 roku podpisane przez ówczesnego dyrektora (...) R. K., który wzywa powoda do złożenia wyjaśnień w związku z grożeniem innemu pracownikowi pobiciem. R. K. jednak nie przesądził, że powód na pewno groził, a jedynie domagał się od powoda wyjaśnienia sytuacji opisanej w notatce innego pracownika z dnia 8 stycznia 2015 roku. Jednocześnie z zeznań świadka K. M. (2) wynika, że D. G. (1) mówiła jej o groźbach ze strony powoda, ale nikt inny takich gróźb osobiście nie słyszą. W toku niniejszego postępowania nie została przesłuchana D. G. (1), która mogłaby potwierdzić lub zaprzeczyć, czy taka sytuacja miała miejsce, wobec czego należy dać wiarę powodowi, że nie groził on pobiciem koleżance z pracy. Powód zarzucił także D. G. (1), że nie waha się działać podstępnie, czego potwierdzeniem jest fakt, że powód został wezwany do gabinetu pod innym pretekstem, a w rzeczywistości wręczono

mu karę nagany. W tym zakresie również można bazować jedynie na zeznaniach powoda, który potwierdził taką okoliczność. Powyższe sytuacje wskazują więc na wiarygodność zeznań powoda, co jednak nie dyskwalifikuje ustaleń w zakresie rzeczywistego konfliktu, który rzutuje negatywnie na możliwość dalszej współpracy pomiędzy pracodawcą, a powodem. Sformułowania o fałszywych oskarżeniach powoda o groźby kierowane do innego pracownika, czy o fałszywym pretekście do wezwania powoda na rozmowę dnia 18 sierpnia 2016 roku nie mogą uzasadniać utraty zaufania do powoda, gdyż były one nie prawdziwe.

Powód w piśmie z dnia 25 sierpnia 2016 roku zarzucił także pracodawcy, że w przypadku karygodnych sytuacji dotyczących innych pracowników nie działa on już tak szybko i skutecznie, jak wobec niego. W tym miejscu powód wskazał na kilka zachowań innych pracowników, takich jak:

- pracownik podpisał się na liście obecności w dniu, w którym nie był fizycznie w pracy;
- pracownik upublicznił dane dotyczące wysokości zarobków wszystkich pracowników;
- pracownik/ pracownicy nie stosują się do regulaminu pracodawcy zamówień poniżej 30.000 euro, w szczególności do sporządzenia odpowiednich sprawozdań;
- pracownik wyraża niechęć do realizacji w Ośrodku projektów unijnych, w wyniku czego (...) w W. nie został tzw. liderem we wspólnie złożonym projekcie przez część ośrodków z powiatu.

Sąd analizując treść pisemnych wypowiedzi powoda zwrócił uwagę, że powód nie skonkretyzował którzy pracownicy są odpowiedzialni za poszczególne zarzucone im przez niego czyny, czy zaniechania. Nie podał ich danych, zarzucając jednocześnie pracodawcy, że toleruje pracowników nie wywiązujących się ze swoich obowiązków, lub wręcz dopuszczających się działań niezgodnych z prawem. Takie zarzuty uzasadniają utratę zaufania do powoda i potwierdzają konfliktowy charakter powoda, który nie tylko wchodzi w ostry spór z pracodawcą, ale oskarża innych bliżej nie określonych współpracowników. Na marginesie jedynie można wskazać, że w toku postępowania i na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego Sąd ustalił, że jedno z zachowań wskazanych przez powoda w piśmie z dnia 25 sierpnia 2016 roku, a mianowicie związane z upublicznieniem danych dotyczących wysokości zarobków wszystkich pracowników pozwanego, obciąża powoda, który bez zgody innego pracownika pobrał z jego folderu te dane, po czym je rozpowszechnił. Nie można zgodzić się z argumentacją powoda, że inny pracownik umieścił te dane na publicznym folderze, gdyż folder ten co prawda nie był zabezpieczony hasłem, ale był podpisany imieniem i nazwiskiem innego pracownika. Po pierwsze nie wiadomo więc po co powód otworzył ten folder, a po drugie nie sposób usprawiedliwić powoda, który widząc w folderze dane wrażliwe dotyczące zarobków pracowników upublicznił je.

W toku postępowania nie został potwierdzony zarzut fałszowania list obecności przez innego pracownika. Natomiast brak sporządzania odpowiednich sprawozdań w ramach procedury realizacji zamówień poniżej 30.000,00 euro były wynikiem działań powoda, bowiem pracownicy, którzy mieli te sprawozdania realizować nie mieli zupełnie wiedzy z zakresu procedury realizacji zamówień i oczekiwali w tej materii na pomoc powoda, który otrzymał w tym zakresie polecenie służbowe od przełożonego. Powód jednak nie podzielił się swą wiedzą z tymi pracownikami, co skutkowało między innymi niewypełnianiem przez nich obowiązków nałożonych regulaminem dotyczącym zamówień poniżej określonego progu. Jeśli chodzi o niechęć do realizacji projektów unijnych, to strona pozwana tego nie wykazała. Jedynie w pozwie powód wskazał, że D. G. (1) taką niechęć miała wyrazić, przedkładając na poparcie swoich słów jeden dokument, który stanowi projekt listu intencyjnego, z którego jednak nie wynika, aby ktokolwiek jakiś wyraźny sprzeciw, czy niechęć co do realizacji projektu unijnego przez pozwanego wyraził. Jest to zatem zarzut nieudowodniony przez powoda.

Reasumując, sformułowania powoda zawarte w pismach powoda wskazanych w wypowiedzeniu świadczą o konflikcie powoda z dyrektorem (...), który to konflikt w ocenie sądu uzasadnia utratę zaufania do niego przez pracodawcę. Ponadto potwierdzają one, że powód oskarżał innych współpracowników, które to oskarżenia nie są prawdziwe. W ocenie Sądu przyczyna ta uzasadnia więc utratę zaufania do powoda. Oczywistym jest, że pracodawca nie może darzyć zaufaniem pracownika, który w ostrym konflikcie z innymi pracownikami, rzuca wobec nich niepoparte niczym

oskarżenia. Trudno od takiego pracownika oczekiwać dobrej i efektywnej współpracy oraz respektowania poleceń, nie można też od niego wymagać dobrej współpracy w zespole innych pracowników. Powyższe uzasadnia więc przyczynę wypowiedzenia w postaci utraty zaufania pracodawcy do powoda.

Następnym zachowaniem wskazanym w treści wypowiedzenia jest obrażanie trzech pracowników pozwanego oraz dyrektora pozwanego (...) przez powoda. W toku postępowania Sąd ustalił, że powód pluł pod nogi K. M. (1), rozpowszechniał plotki na temat stanu zdrowia M. O., czy oskarżał D. G. (2), że nic nie robi. Odnośnie zaś dyrektorki kwestionował wielokrotnie jej umiejętności, w rozmowach z innymi pracownikami twierdził, że się do niczego nie nadaje. Takie zachowanie powoda godzi w jeden z jego obowiązków pracowniczych, jakim jest przestrzeganie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 KP). Uzasadnia ono również utratę zaufania do pracownika, który nie jest w stanie współpracować z zespołem i wywołuje konflikty. Pracodawca zarzucił również powodowi obrażanie D. G. (1). Jak już wyżej wskazano postępowanie dowodowe wykazało, że oskarżenia kierowane przez powoda wobec D. G. (1) okazały się nieprawdziwe, wobec czego pracodawca nie może skutecznie stawiać powodowi takiego zarzutu. Jednocześnie zachowanie powoda co do pozostałych wymienionych pracowników uzasadniało utratę do niego zaufania i mogło stanowić przyczynę rozwiązania z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem.

W treści wypowiedzenia pracodawca powołał się również na nie przekazywanie przez powoda pomimo ustnej prośby dyrektora pozwanego materiałów i informacji niezbędnych do prawidłowego realizowania przez panią B. K., E. J. regulaminu zakupów obowiązującego w pozwanym, w tym brak współpracy z D. G. (2), E. J., K. M. (1) (w okresie jej zatrudnienia), B. K., M. O. co powodowało dezorganizację pracy u pozwanego. Z ustaleń Sądu wynika, że faktycznie powód nie przekazywał informacji B. K. i E. J., pomimo ustnych uzgodnień, że im pomoże w kwestiach związanych z prowadzeniem postępowań w sprawie zamówień publicznych na kwoty niższe niż 30.000,00 euro netto. Zostało to w toku postępowania potwierdzone przez obu tych świadków, którzy potwierdzili brak możliwości współpracy z powodem. Sąd ustalił również, że faktycznie nie było mowy o efektywnej współpracy pomiędzy powodem, a K. M. (1), ze względu na skrajny konflikt pomiędzy nimi, który skutkowało w efekcie zwolnieniem się z pracy K. M. (1). Powód nie współpracował również z M. O. i D. G. (2), także będąc z tymi pracownikami w konflikcie i oskarżając jednego z nich o alkoholizm, a drugiego o lenistwo. Konfliktowy charakter powoda i jego działania pogłębiające konflikty ze współpracownikami uniemożliwiały mu faktyczną współpracę z nimi, co niewątpliwie przemawiało za zwolnieniem powoda z pracy. Destrukcyjne w istocie działanie w zakresie atmosfery pracy w pozwanym (...) powodowało napięcia i uniemożliwiała skupienie się na realizacji bieżących zadań.. Niewątpliwie przemawia to za utratą zaufania do powoda przez pracodawcę, a tym samym potwierdza prawdziwość przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu.

Kolejnym zachowaniem powoda jest nie przeprowadzenie przez powoda postępowania o udzielenie zamówień publicznych poniżej 30.000,00 euro w zakresie zakupów na rzecz pozwanego. W ocenie Sądu zarzut ten nie został potwierdzony. Z zeznań świadków E. J. i B. K. wynika, że takich postępowań faktycznie nie było, jednak w zeznaniach świadka B. K. pojawia się kwestia związana z zamówieniem stołów do Klubu (...). Co prawda świadek wyraźnie zastrzegła, że postępowania formalnie nie przeprowadzono, jednak zeznała, że była prowadzona korespondencja mailowa i został dokonany zakup, potwierdziła również, że zakup ten był przeprowadzony wspólnie z powodem. Następnie kwestia ta nie została w żaden sposób uszczegółowiona, co oznacza, że należy przyjąć, że powód razem ze świadkiem przeprowadzili jedno postępowanie w sprawie zamówienia poniżej progu 30.000,00 euro. Warto bowiem zauważyć, że postępowanie takie nie musi być sformalizowane, jako że dotyczy zamówienia poniżej progu finansowego. Jednocześnie Sąd miał na uwadze, że nie zostało wykazane, aby to powód był odpowiedzialny za przeprowadzenie konkretnych postępowań o udzielenie konkretnych zamówień publicznych poniżej progu. Z wprowadzonego w pozwanym regulaminu wynikało zaś, że każda jednostka organizacyjna samodzielnie prowadzi takie postępowania. Przykładem jest informatyk G. P., który samodzielnie prowadził procedury zamówienia sprzętu informatycznego, korzystając przy tym z pomocy powoda. Pracodawca nie wykazał jakie konkretnie zamówienia poniżej tego progu miał przeprowadzić powód, jakie zostały mu zlecone przez pracodawcę, czy też za jakie zakupy powód był odpowiedzialny, a także nie zostało wykazane, że te konkretne zakupy nie zostały wykonane. Kwestia przeprowadzania takich zamówień była poruszana głównie w kontekście współpracy na linii powód – E. J. i B.

K., której to współpracy w rzeczywistości nie było. W toku postępowania nie wykazano jednak skonkretyzowanego obowiązku powoda co do przeprowadzenia osobiście poszczególnych postępowań w sprawie zamówień publicznych poniżej progu 30.000,00 euro netto. Tym samym to zachowanie nie może więc uzasadniać utraty zaufania pracodawcy do powoda.

Wreszcie ostatnim zachowaniem powoda, które miało uzasadniać utratę zaufania do niego było rozpowszechnianie wśród pracowników informacji objętych tajemnicą w zakresie wynagradzania pracowników, nagród, urlopów, prywatnych wyjazdów pracowników. W toku postępowania Sąd ustalił, że powód uzyskał dostęp do tych danych wchodzących na prywatny folder innego pracownika. Co prawda folder ten nie był zabezpieczony hasłem, ale to nieuprawnienia powoda do korzystania z cudzych danych umieszczone na dysku. Tymczasem powód upublicznił te dane, w rozmowach z pracownikami chwalił się, że ma wiedzę, kto ile zarabia, kto ma jakie dodatki do wynagrodzenia. Takie zachowanie powoda nie tylko jest sprzeczne z zasadami dostępu do informacji wrażliwych, ale także może potencjalnie generować konflikty wśród współpracowników. To zachowanie powoda również uzasadnia utratę zaufania do niego przez pracodawcę.

Reasumując, Sąd uznał, że utrata zaufania przez pracodawcę jest uzasadniona i stanowi prawdziwą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd miał na uwadze, że niektóre z powołanych w wypowiedzeniu zdarzeń i zachowań powoda miały miejsce w dłuższym odstępie czasu przed rozwiązaniem umowy o pracę, jednak całokształt zachowań powoda powoduje, że te zdarzenia się nie zdezaktualizowały w dniu wręczenia powodowi wypowiedzenia. Ponadto ustawodawca nie przewidział przy wypowiedzeniu umowy o pracę żadnego terminu.

Również fakt nałożenia na powoda kary porządkowej nie dyskwalifikuje jego zachowania za uzasadniające rozwiązanie z nim umowy o pracę. Sąd miał też na uwadze, że nie wszystkie zachowania wskazane w wypowiedzeniu przez pracodawcę zostały wykazane, niektóre zarzuty okazały się nie prawdziwe. Jednak waga pozostałych zarzutów, potwierdzonych w toku postępowania, a w szczególności niewykonania przez powoda polecenia służbowego z dnia 8 sierpnia 2016 roku, konfliktowość powoda czy rozpowszechnianie przez niego informacji dotyczących wynagrodzeń innych pracowników, uzasadnia utratę zaufania do powoda i przemawia tym samym za prawdziwością przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu. Nie można też zapominać, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę, nie wymaga dla swej zasadności szczególnie ciężkich naruszeń obowiązków pracowniczych przez powoda. Podsumowując, Sąd uznał, że wypowiedzenie wręczone powodowi jest zasadne, a tym samym jego roszczenie o przywrócenie do pracy podlega oddaleniu.

Kolejnym roszczeniem podniesionym przez powoda jest roszczenie o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania.

Zgodnie z treścią art. 18 (3a) § 1 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio, z przyczyn określonych w § 1.

Powód swoje roszczenie w tym przedmiocie wywodził z faktu nieotrzymania nagrody na Dzień (...) za 2016 rok. Pracodawca wykazał, że była to nagroda uznaniowa. W kontekście tego roszczenia wypada przypomnieć, że powód nie wykonywał wzorowo swoich obowiązków pracowniczych, o czym świadczy kara nagany z dnia 18 sierpnia 2016 roku, a także wypowiedzenie umowy o pracę. W tej sytuacji nie można uznać, że powód z innej przyczyny był nierówno traktowany w zatrudnieniu i dlatego nie otrzymał nagrody. Brak nagrody wynikał jedynie z negatywnej oceny pracy i działań powoda w 2016 roku dokonanej przez pracodawcę, co skutkowało rozwiązaniem z nim umowy o pracę. Roszczenie o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania podlega więc oddaleniu. Warto w tym miejscu wskazać, że sama uznaniowość świadczenia w postaci nagrody nie przesądza jeszcze o niezasadności roszczenia o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w wyniku nieprzyznania tej nagrody. Jak

słusznie wskazał SN w wyroku z dnia 21 stycznia 2011 roku, sygn. akt II PK 169/10, uznanie co do przyznania nagrody jest ograniczone przez spoczywający na pracodawcy obowiązek stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy (art. 94 pkt 9 KP) oraz przestrzegania podstawowych zasad prawa pracy: równego traktowania pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (art. 11² KP) oraz zakazu dyskryminacji (art. 11³ KP i art. 18^{3a}-18^{3e} KP). Nagroda jest wynagrodzeniem w rozumieniu art. 18^{3c} KP, co oznacza, że także do nagrody jako świadczenia przyznawanego pracownikowi na podstawie uznania pracodawcy mają zastosowanie reguły jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę jednakowej wartości (art. 18^{3c} § 1 KP). Słusznie SN wskazuje, że pracownik, który zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, powinien wskazać przyczynę, ze względu, na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji i wykazać jej istnienie. Powód w niniejszej sprawie nie wykazał takiej przyczyny dyskryminacji. W ocenie Sądu, (jak już wyżej wskazano), pracodawca nie przyznał powodowi nagrody z tego powodu, że negatywnie ocenił jego pracę, co skutkowało ostatecznie wypowiedzeniem umowy o pracę. Nie można w takiej sytuacji mówić o jakiegokolwiek dyskryminacji, czy nierównym traktowaniu. Wobec powyższego roszczenie to podlegało oddaleniu.

Powód wnosił również o zasądzenie na jego rzecz kwoty 100,00 zł tytułem nagrody za Dzień (...). Sąd ustalił, że nagroda ta ma charakter uznaniowy, wobec czego powodowi nie przysługuje roszczenie o jej wypłatę. Nagroda jest pieniężnym lub rzeczowym świadczeniem przyznawanym pracownikowi przez pracodawcę według swego uznania. Zgodnie z poglądem wyrażonym w orzecznictwie (wyrok SN z dnia 4 lutego 2009 roku, sygn. akt II PK 231/08) pracodawca może podejmować decyzje o przyznaniu pracownikom dodatkowych świadczeń (premi), przy czym nie jest istotna motywacja takiej decyzji. Powód nie wykazał, że wykonywał sumiennie swoje obowiązki pracownicze, przejawiał inicjatywę w pracy jako pracownik socjalny. Zgodnie z regulaminem wynagradzania obowiązującym u pracodawcy to pracodawca miał możliwość uznaniowego kształtowania nagradzania pracujących u niego pracowników. Powód, co zostało wykazane w toku postępowania nie pracował dobrze, nakładano na niego kary porządkowe w rozumieniu Kodeksu pracy, był pracownikiem konfliktowym, kwestionował polecenia wydawane mu przez przełożonych. Brak było podstaw do przyznania powodowi nagrody przyznawanej na Dzień Pracownika Socjalnego. Roszczenie powoda w tym zakresie również podlega więc oddaleniu.

Kolejnym roszczeniem powoda jest roszczenie o zasądzenie na jego rzecz kwoty 100,00 zł tytułem nagrody rocznej za 2016 rok. Sąd miał na uwadze brak jakiegokolwiek argumentacji powoda w tym zakresie, która miałaby popierać jego żądanie. Powództwo należy więc uznać za nieudowodnione, co skutkuje jego oddaleniem.

Mając na uwadze powyższe, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 i 99 KPC oraz regulacji z §9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015r., poz. 1800, ze zm.) i §9 ust. 1 pkt 1, 2 i 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. - Dz. U. z 2018r., poz. 265) – według ich brzmienia z dnia wniesienia poszczególnych roszczeń. Sąd miał na uwadze, że powód wygrał w zakresie roszczenia o uchylenie kary nagany z dnia 21 października 2016 roku, koszty zastępstwa procesowego obliczane dla tego roszczenia wynoszą 120,00 zł. W niniejszej sprawie Sąd uznał ponadto, że zasadnym jest przyznanie powodowi zwrotu kosztów w wysokości podwójnej stawki zastępstwa procesowego z uwagi na nakład pracy pełnomocnika powoda. Sąd miał na uwadze obszerność składanych pism procesowych oraz długotrwałość postępowania i wielowątkowość sprawy, co uzasadnia przyznanie podwójnej stawki. Wobec powyższego koszty zastępstwa procesowego należne powodowi od pozwanej wynoszą 240,00 zł.

Powód przegrał proces w zakresie pozostałych roszczeń: o uchylenie kary nagany z dnia 18 sierpnia 2016 roku (koszty zastępstwa 120,00 zł), o przywrócenie do pracy (koszty zastępstwa 360,00 zł), o zasądzenie kwoty 12.000,00 zł tytułem odszkodowania, 100,00 zł tytułem nagrody i 100,00 zł tytułem nagrody rocznej (koszty zastępstwa 2.700,00 zł) – łącznie 3.180,00 zł. Również w przypadku kosztów zastępstwa procesowego należnych pozwanemu Sąd uznał, że zasadnym jest zastosowanie podwójnej stawki. Należy tu powtórzyć również kwestie dotyczące wielowątkowości

sprawy i jej długotrwałości, pełnomocnik pozwanego również wykazał większy niż zwyczajny nakład pracy, formułując obszerne pisma procesowe. Wobec tego koszty zastępstwa procesowego należne pozwanemu od powoda wynoszą 6.360,00 zł. Po wzajemnym potrąceniu Sąd zasądził więc na rzecz pozwanego od powoda kwotę 6.120,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd miał na uwadze, że strona pozwana wniosła o zasądzenie na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie. Warto jednak zauważyć, że możliwość zasądzenia kosztów wraz z tymi odsetkami została wprowadzona dopiero z dniem 7 listopada 2019 roku w drodze regulacji z art. 98 § 1¹ KPC. Jednocześnie zgodnie z art. 9 ust. 6 ustawy zmieniającej Kodeks postępowania cywilnego przepisy art. 98 § 1¹ KPC stosuje się w postępowaniach wszczętych po dniu wejścia w życie tej ustawy. Niniejsza sprawa została wszczęta z dniem 16 września 2016 roku, wobec czego nie znajdzie zastosowania regulacja dotycząca zasądzenia kosztów procesu wraz z odsetkami.

Sąd przejął również na rachunek Skarbu Państwa poniesione w toku postępowania tymczasowo przez Skarb Państwa koszty, w tym opłaty od pozwu, od uiszczenia, której powód był zwolniony, nie znajdując podstaw dla obciążenia nimi powoda zgodnie z art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

ZARZĄDZENIE

1. (...)