

UZASADNIENIE

Powód K. K. (1) wniósł przeciwko stronie pozwanej (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B. pozew o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę doręczonego mu w dniu 07 maja 2012 roku za bezskuteczne, a w przypadku upływu trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

Na uzasadnienie swego żądania podał, że strona pozwana wypowiedziała mu umowę o pracę z dnia 25 lipca 2005 roku zawartą na czas nieokreślony za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, podając jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy rażące zaniedbywanie przez niego stosunków służbowych, polegające na wielokrotnym dublowaniu dokumentów dotyczących wysyłek towaru (WZ), co w ocenie strony pozwanej naraziło zakład pracy na rażące straty oraz likwidację stanowiska pracy. Zarzucił, że powyższe wypowiedzenie umowy o pracę zostało dokonane przez stronę pozwaną z naruszeniem art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, gdyż pracodawca nie uzyskał zgody zakładowej organizacji związkowej, to jest (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B. na wypowiedzenie umowy o pracę. Podniósł, że jest członkiem Zarządu wymienionej wyżej zakładowej organizacji związkowej podlegającym ochronie, o czym pracodawca wiedział podejmując konsultacje w trybie art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Dodał, że- mimo iż zakładowa organizacja związkowa nie wyraziła zgody na wypowiedzenie mu umowy o pracę, strona pozwana dokonała takiego wypowiedzenia. Nadto powód zarzucił, że przedmiotowe wypowiedzenie umowy o pracę narusza przepisy prawa pracy przez to, że jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 k.p., gdyż zostało dokonane bez zasadnej, konkretnej i zgodnej z prawdą przyczyny tego wypowiedzenia, a w szczególności nie zachodzi rażące naruszenie stosunków służbowych, jak również stanowisko jego pracy nie jest zlikwidowane. Podniósł, że o tym, iż nie zachodzi rażące naruszenie stosunków służbowych świadczy m.in. to, że pozwany pracodawca nie stosował od co najmniej dwu lat w stosunku do jego osoby żadnych kar porządkowych. Ponadto zaznaczył, że od dnia 28 listopada 2011 roku do dnia 04 maja 2012 roku chorował, a więc nie mógł naruszać obowiązków pracowniczych. Powód zakwestionował także, by druga ze wskazanych przyczyn rozwiązania stosunku pracy, to jest likwidacja stanowiska, była zgodna ze stanem faktycznym. Podkreślił, że pracodawca z tej przyczyny próbował rozwiązać z nim stosunek pracy już w listopadzie 2011 roku, pomimo że cały czas posiłkował się dwoma dodatkowymi pracownikami (jednym na umowę zlecenia i drugim stażystą). Podniósł przy tym, że pracodawca na spotkaniu z Radą Pracowników, zarówno w 2011 roku jak i w 2012 roku zapewniał, iż w razie konieczności zwolnień w pierwszej kolejności będą zwalniani pracownicy tymczasowi, a następnie ewentualnie na umowach na czas określony.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B. wniosła o oddalenie powództwa w całości.

Motywuując swoje stanowisko w sprawie podniosła, iż kwestionuje w całości zasadność roszczenia powoda oraz przeczy twierdzeniom przedstawionym w pozwie, albowiem roszczenie powoda o przywrócenie do pracy z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę jest bezpodstawne, a wszystkie działania podjęte przez nią w stosunku do powoda były uzasadnione i konieczne. Podniosła, iż decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem podjęła po dokonaniu oceny jakości, rzetelności i solidności pracy powoda oraz potrzeb organizacyjnych przedsiębiorstwa. Zaznaczyła, że w jej ocenie powód K. K. (1) nie spełnia w należyтым zakresie wymagań i obowiązków wiążących się z charakterem stanowiska specjalisty ds. logistyki. Podała, że powód pomimo wielokrotnych upomnień ustnych i zgłaszanych zastrzeżeń do jego pracy, stale dopuszczał się rażącego zaniedbywania podstawowych obowiązków służbowych, co objawiało się przede wszystkim w cyklicznych błędach powoda polegających na dublowaniu dokumentów dotyczących wysyłek towarów – WZ, co naraziło lub mogło narazić pracodawcę na znaczne straty finansowe. Dodała, że - pomimo iż był to podstawowy obowiązek powoda, nagminnie dochodziło do drukowania przez powoda dokumentów (...) i WZ w podwójnej ilości lub drukowania tych dokumentów, mimo iż faktura na wysyłkę towaru nie została wystawiona lub w ogóle nie doszło do zatwierdzenia zlecenia klienta. Strona pozwana zaznaczyła, że w najlepszym wypadku powodowało to zamęt i dezorganizację pracy pozostałych współpracujących działów (obsługi klienta, magazynu, księgowości), utraty zaufania i wiarygodności w oczach kontrahenta- w przypadku, gdy otrzymywał towar nie odpowiadający zamówieniu, a w najgorszym wypadku, gdy w wyniku zdublowania dokumentów WZ

przez powoda mogło dojść do wysyłania kilku zamówień za cenę jednego złożonego zamówienia przez kontrahenta, narażając tym samym na straty finansowe. Wskazała przy tym na wyjątkowo lekceważące podejście powoda do błędów i przewinień popełnionych przez niego, który- z reguły po udowodnieniu mu dublowania dokumentów WZ- kazał jedynie wyrzucić jeden z dokumentów WZ, nie wykazując inicjatywy by dociec, czy w rzeczywistości wysłano zdublowane towary. Podkreśliła równocześnie, że takie lekceważące stanowisko powoda i ogólna niedbałość i nierzetelność w wykonywanej przez niego pracy, bezdyskusyjnie wykluczają jego osobę z pracy w charakterze specjalisty ds. logistyki. Nadto strona pozwana podniosła, że powód wielokrotnie został przyłapany na zajmowaniu się w trakcie pracy sprawami prywatnymi (przeglądanie portali internetowych niezwiązanych z wykonywaną przez niego pracą) i pomimo udzielanych mu w tym zakresie ustnych upomnień nie stosował się do nich na dłuższy czas. Nadto strona pozwana zaznaczyła, że w/w nastawienie powoda do swojej pracy, poza rażącymi naruszeniami służbowych obowiązków, skutkowało znaczną nieefektywnością wykonywanej przez niego pracy. Podkreśliła, że -dokonując nowej reorganizacji pracy, podjęła decyzję o likwidacji stanowiska pracy powoda. Wskazała, że wszystkie obowiązki powoda przejęła K. W. (tak jak T. J. i K. H.), która z łatwością i bez konieczności pracowania w godzinach nadliczbowych, jest w stanie wykonywać dotychczasowe identyczne obowiązki trzech innych pracowników. Podała również, że w wyniku zmiany organizacji pracy zlikwidowała dotychczasowe konflikty między T. J., K. H. i K. K. (1), które prowadziły do częstych kłótni i ogólnej nerwowości w trakcie pracy. W dalszej kolejności strona powodowa stwierdziła, że już sama ekonomiczna potrzeba likwidacji stanowiska pracy jest podstawą do rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem z pracownikiem. Podkreśliła, że nie podjęłaby decyzji o zwolnieniu powoda w przypadku, gdyby rzetelnie i sumiennie wykonywał on swoje obowiązki. Zaprzeczyła jednocześnie, że jej intencje związane z podjętą decyzją o zwolnieniu powoda z pracy nie stoją w sprzeczności z jej oświadczeniem złożonym na posiedzeniu Rady Pracowników z dnia 30 stycznia 2012 roku. Zreasumowała, że każdy wskazany powyżej powód z osobna, jak i oba łącznie stanowią rzeczywistą i konkretną przyczynę rozwiązania z powodem stosunku pracy za wypowiedzeniem, dlatego też niezrozumiałe i niezasadne jest stanowisko (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, który dwukrotnie odmówił zgody na rozwiązanie z powodem stosunku pracy. Dodała, że kwestionuje autentyczność i rzetelność podjętej przez wskazany związek zawodowy uchwały nr 2 z dnia 02 kwietnia 2012 roku, która – jej zdaniem, miała jedynie na celu uniemożliwienie jej zwolnienia powoda. Wskazała, że objęcie powoda ustawową ochroną z art. 32 ustawy o związkach zawodowych miało miejsce na dwa dni przed końcem jego zwolnienia chorobowego, gdy związek zawodowy- wiedząc o planowanym zwolnieniu powoda, wydał uchwałę o powołaniu do jego zarządu K. K. (1). Zaznaczyła przy tym niecelowość nowej uchwały, skoro w dniu 15 lutego 2012 roku związek podjął uchwałę w tym samym przedmiocie – powołania nowych członków zarządu, w której nie znalazł się powód. Dodała, że o prawdziwości jej twierdzeń świadczy także fakt, iż przewodniczącym zarządu jest K. K. (2), ojciec powoda, który pełni dominującą rolę w (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, i który to dwukrotnie próbował interweniować w sprawie zwolnienia powoda, próbując przekonać P. M. do zmiany jego decyzji w sprawie zwolnienia podwładnego. Podniosła, że o takim intencjonalnym działaniu związku świadczy również nieprzypadkowy zbieg wydarzeń, poczynając od przejścia powoda na zwolnienie chorobowe tuż po zwróceniu się pozwanego do Zarządu Związku o wydanie opinii w przedmiocie jego zwolnienia (pomimo, iż powód nie był informowany przez nią o takim zamiarze) oraz jego powołania na członka zarządu tuż przed upływem tegoż zwolnienia i objęciem go ochroną z art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Zaznaczyła także, że K. K. (1) nigdy nie był aktywnym działaczem wskazanego związku zawodowego, a mając na uwadze jego młody wiek nieracjonalnym jest decyzja zarządu o jego wyborze.

Na posiedzeniu jawnym w dniu 13 czerwca 2012 roku powód wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 07 maja 2012 roku. Z kolei strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa z argumentacją jak w odpowiedzi na pozew.

W piśmie procesowym z dnia 20 czerwca 2012 roku powód K. K. (1) podtrzymał swoje stanowisko w sprawie. Ponadto zaznaczył, że z historia jego zatrudnienia świadczy o wysokim poziomie jego kompetencji jako pracownika, a także podkreśla jego sumiennosc i staranność w wykonywaniu powierzonych obowiązków. Dodał, że w przeciwnym razie jego postępowanie i stopniowe awansowanie pozbawione byłoby racjonalnego uzasadnienia. Zakwestionował twierdzenia strony pozwanej, że nie spełnia w należytych zakresie wymagań i obowiązków wiążących się z charakterem stanowiska specjalisty ds. logistyki. Dodał, że na stanowisko to został awansowany, a nadto wielokrotnie zgadzał się na

pracę w godzinach nadliczbowych, co w dodatkowy sposób świadczy o jego sumiennosci. Następnie podniósł, że art. 32 ustawy o związkach zawodowych określa mechanizm ochrony trwałości stosunku pracy działaczy związkowych i stanowi on również realizację dyrektywy sformułowanej w art. 1 konwencji M. nr 135. Podał, że zawarta w tej konwencji paleta gwarancji ochronnych zapewnia pierwszeństwo w zachowaniu pracy działaczom związkowym. Wskazał, że gdyby -hipotetycznie rzecz biorąc- strona pozwana uznała, że nie spełnia on jej oczekiwań jako pracownika na tym stanowisku, powinna zaproponować mu nowe warunki pracy i płacy. Powód zaprzeczył, że w dniu 11 lipca 2011 roku zdublował dokument wysyłkowy na dyszę stożkową (...) przez co też doszło do omyłkowego przekazania przewoźnikowi dwóch wysyłek za cenę jednej. Zaznaczył, że okoliczności opisanego zdarzenia nie miały miejsca, a przynajmniej on nie może ich umiejscowić w swojej pamięci. Podkreślił przy tym, że wartość dyszy nie przekracza jednego złotego, a zatem powoływanie się na tego typu zdarzenia, stanowi przejaw wrogiej postawy przełożonych w stosunku do jego osoby, a poza tym jest absurdalne, w kontekście wręczonego mu wypowiedzenia o pracę. Podniósł, że nigdy nie lekceważył – wbrew twierdzeniom strony pozwanej, zleconych czynności i zawsze wywiązywał się z nich na czas. Następnie powód oświadczył, że jest rzeczą oczywistą, że jedyną przyczyną wypowiedzenia mu umowy o pracę, była niechęć w stosunku do jego osoby ze strony przełożonych. Zaznaczył przy tym, że strona pozwana nie wykazała swojej wiarygodności, twierdząc, że stanowisko jego pracy zostało zlikwidowane. Wręcz przeciwnie, na posiedzeniu Rady Pracowników z dnia 30 stycznia 2012 roku w zakładzie nie przewidziano zwolnień pracowników, przewidywano natomiast przyjęcia do pracy pracowników z Agencji Pracy (...). Podniósł, że strona pozwana w odpowiedzi na pozew sama przyznała, że „gdyby powód rzetelnie i sumiennie wykonywał swoje obowiązki, to nie podjęłaby ona decyzji o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę”, co świadczy o przyznaniu faktu braku rzeczywistej likwidacji jego stanowiska pracy. Następnie powód zakwestionował stanowisko strony pozwanej odnośnie okoliczności powołania go na członka zarządu zakładowej organizacji związkowej. W tym zakresie podał, że kadencja zarząd związku kończyła się w marcu 2012 roku, dlatego też z tych powodów Zarząd Związku przedłożył jak co rok (zgodnie z obowiązującymi przepisami) wykaz osób objętych szczególną ochroną. Dodał, że demokratyczne wybory wszystkich członków Związku odbyły się 31 marca 2012 roku. Z ośmiu zgłoszonych kandydatów do zarządu powołano siedem osób. Wskazał, że na posiedzeniu w dniu 02 kwietnia 2012 roku Zarząd podjął uchwałę o objęciu ochroną stosunku pracy siedmiu członków zarządu, a także jedną osobę z komisji rewizyjnej, uchwała więc z dnia 15 lutego 2012 roku dotyczyła osób mijającej kadencji, a uchwała z dnia 02 kwietnia 2012 roku, dotyczyła osób objętych ochroną po wyborach z dnia 31 marca 2012 roku. Powód podniósł, że został objęty powyższą wskazaną ochroną po wyborach w dniu 02 kwietnia 2012 roku, zwolnienie lekarskie L4 kończyło mu się zaś w dniu 06 maja 2012 roku, a więc ponad miesiąc przed, jej początkowym momentem działania. Zaznaczył, że twierdzenia strony pozwanej o objęciu jego ochroną tuż przed końcem jego zwolnienia są bezpodstawne. Dodał, że wykaz osób objętych ochroną związków dostarczył dyrekcji zakładu po oficjalnym zarejestrowaniu w krajowym rejestrze sądowym. Reasumując powyższe, powód wskazał, że mechanizmy ochrony trwałości zatrudnienia działaczy związkowych mają charakter zrelatywizowany, w tym sensie, że funkcjonują tylko wówczas, gdy zakładowa organizacja związkowa nie wyrazi zgody na rozwiązanie bądź przekształcenie stosunku pracy. Podniósł, że strona pozwana nie uzyskała zgody zarządu na wypowiedzenie mu umowy o pracę, a zatem nie powinna tego wypowiedzenia dokonać. Niezależnie od tego wskazał, że okoliczności przemawiające za ochroną pracownika przed wypowiedzeniem zawsze uwzględnia się w stosunku do pracownika, który sumiennie i starannie wykonuje swoje obowiązki pracownicze, a także przestrzega dyscypliny pracy.

W piśmie procesowym z dnia 17 października 2012 roku powód K. K. (1) zarzucił, iż likwidacja jego stanowiska pracy była pozorna, o czym świadczy ilość zatrudnionych w pozwanej firmie pracowników, w tym na podstawie umów o prace i umów cywilnoprawnych, a nadto odbywających staż pracowniczy.

Z kolei w piśmie procesowym z dnia 23 października 2012 roku strona pozwana przedkładając kolejne dokumenty WZ nr (...) i korespondencje mailową z okresu od 19 lutego 2010 roku do dnia 10 marca 2010 roku, ponownie wskazała na rażące zaniedbywanie przez powoda obowiązków służbowych oraz narażenie pracodawcy na szkodę majątkową.

Na rozprawie z dnia 23 października 2012 roku powód K. K. (1) podniósł, że sytuacja finansowa strony pozwanej nie jest taka zła, jak strona przedstawia w tym postępowaniu, albowiem strona wciąż poszukuje pracowników. Nadto wskazał, że pracodawca w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy zobowiązał się do przekwalifikowania

pracowników w razie konieczności, co jego zdaniem powinno dotyczyć jego w pierwszej kolejności jako członka zarządu zakładowej organizacji związkowej. W odpowiedzi na te zarzuty, strona pozwana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B. podniosła, że wypowiedzenie umowy o pracę powodowi nastąpiło nie ze względu na jej sytuację ekonomiczną, ale ze względu na złe wykonywanie przez powoda powierzonych mu obowiązków oraz reorganizację działu, w którym powód był zatrudniony. Dodała, że konsekwencją tego było wskazanie powoda jako pracownika zbędnego w tym dziale, jego obowiązki zostały przejęte przez innego pracownika. Zaznaczyła, że podobnie bez znaczenia jest dowód z Zakładowego Układu Zbiorowego, albowiem nie może ona inwestować w przekwalifikowanie pracownika, który źle wykonuje swoje obowiązki na dotychczas zajmowanym stanowisku z własnej winy.

W związku z upływem terminu wypowiedzenia umowy o pracę, powód K. K. (1) na posiedzeniu jawnym w dniu 31 stycznia 2013 roku wniósł o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach.

Sąd ustalił, następujący stan faktyczny:

Powód K. K. (1) w okresie od dnia 21 stycznia 2004 roku do dnia 20 lipca 2005 roku zatrudniony był u strony pozwanej (...) S.A. w B. na stanowisku montera na podstawie umowy o pracę na czas określony. W dniu 21 lipca 2005 roku zawarł z powodem umowę o pracę na stanowisku montera DN w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony.

Z dniem 03 kwietnia 2007 roku powierzono powodowi obowiązki referenta ds. logistyki, a z dniem 03 marca 2009 roku – specjalisty ds. logistyki.

Dowód:

- akta osobowe powoda

Do zakresu obowiązków powoda na stanowisku powoda jako specjalisty ds. logistyki należało głównie: generowanie z systemu wszelkich niezbędnych dokumentów wysyłkowych ((...), WZ, FV) oraz kontrola ich zgodności z obowiązującymi przepisami prawa, współpraca z innymi komórkami organizacyjnymi (głównie księgowością i magazynem) pozwanego pracodawcy w zakresie rozliczania sprzedaży, właściwe, zgodne ze specyfikacją przygotowanie przesyłki eksportowej oraz sprawdzanie i potwierdzanie faktur za usługi transportowe oraz dostawy trójstronne.

Szczególnymi ważnymi cechami koniecznymi na stanowisku pracy powoda była dobra organizacja pracy, skrupulatność oraz umiejętność pracy w zespole.

Dowód:

- zakres obowiązków pracownika z dnia 22 grudnia 2009 roku - w aktach osobowych powoda
- zeznania świadka P. M. – k. 126-127 akt
- zeznania świadka A. B. – k.165-167

Wraz z przyjęciem na siebie w/w obowiązków powód przyjął odpowiedzialność za właściwe przygotowywanie dokumentów wysyłkowych sprzedaży krajowej i eksportowej oraz prawidłowe rozliczenie dostaw z I..

Dowód:

- zakres obowiązków pracownika z dnia 22 grudnia 2009 roku – w aktach osobowych powoda

W ramach procesu wysyłkowego powód odbierał od działu obsługi klienta strony pozwanej informację o rodzaju i ilości zamówionego towaru przez klienta. Zadaniem powoda było wydrukowanie wstępnego dokumentu wysyłkowego

(...), zgodnego ze specyfiką zamówienia klienta, a następnie wysyłanie go ekipie magazynowej, która kompletowała przesyłkę dla klienta.

Po skompletowaniu przesyłki powód weryfikował jej poprawność – i w razie pozytywnej oceny, akceptował ją poprzez sporządzenie finalnego dokumentu WZ, który uwzględniał zmiany i uwagi magazyniera kompletującego zlecenie. Finalny druk WZ powód obowiązany był drukować w oryginale i dwóch kopiach. Kopie tego dokumentu trafiały do portierni przedsiębiorstwa, gdzie jedna z nich była wraz z towarem wydawana przewoźnikowi, który transportował towar do klienta.

Dowód:

- zeznania świadka P. M. – k. 126-127 akt

(...) komputerowy, przy użyciu, którego powód również pracował, po wystawieniu dokumentu WZ, generuje automatycznie fakturę VAT dla klienta. Faktura VAT może być wygenerowana przez system tylko raz, ponieważ przypisana jest ściśle do złożonego numeru zamówienia klienta. Z kolei dokument (...), na następnie WZ może być wystawiany wielokrotnie.

Niekiedy na etapie wysyłki występuje potrzeba skorygowania dokumentów wysyłkowych – WZ, dlatego też możliwym jest kilkukrotne generowanie w/w dokumentów. Ponowne wygenerowanie w/w dokumentów jest jednakże dopuszczalne jedynie we wskazanym przypadku. Niezasadne bowiem wygenerowanie dokumentu (...), a następnie WZ może spowodować wysłanie kilku identycznych przesyłek w ramach jednego zamówienia, co bezpośrednio może narazić stronę pozwaną na straty.

W czasie pobierania towaru z portierni przewoźnik pobiera jedną kopię WZ, natomiast druga kopia wraz z podpętym pierwotnie wystawionym dokumentem (...) i oryginałem trafia do księgowości, gdzie jest rozliczana.

Okoliczność bezsporna

W 2010 roku kierownikiem działu gospodarki magazynowej, któremu podlegali pracownicy logistyki i magazynu, został P. M.. W tym czasie dział, poza kierownikiem, składał się z następujących osób, to jest: Ł. W. – koordynatora transportu (zatrudniony na podstawie umowy o pracę), K. K. (1) – specjalista ds. logistyki, H. K. – specjalista ds. celnych, K. H. - specjalista ds. logistyki.

Wraz z objęciem kierownictwa działu P. M. zostało zlecone zadanie reorganizacji zespołu w celu poprawy jego efektywności i ekonomiki pracy. To na podstawie jego ewentualnych decyzji miały być podejmowane decyzje o zwolnieniu danego pracownika. W 2011 roku pierwsza zmiana reorganizacyjna w zakresie działu logistyki polegała na przeniesieniu K. H. do magazynu. Jej obowiązki przejął po części powód, niemniej jednak to również ona wspomagała generowanie dokumentów WZ. Następnie zostało zlikwidowane stanowisko T. J., która skorzystała z wcześniejszych świadczeń przedemerytalnych. Jako specjaliści ds. logistyki pozostali powód i Ł. W.. Od 03 września 2011 roku K. W. została zatrudniona na stanowisku referenta ds. logistyki i gospodarki magazynowej w ramach pracy tymczasowej.

Dowód:

- zeznania świadka P. M. – k. 126-127 akt
- zeznania świadka K. H. – k. 124-125 akt
- zeznania świadka K. W. – k. 128-129 akt
- zeznania świadka A. B. – k. 165-167 akt

W czasie gdy P. M. pełnił obowiązki kierownika działu, powód wywiązywał się z powierzonych mu zadań niesystematycznie. Dość często zdarzały się na niego skargi pracowników działu sprzedaży dotyczące opóźnień w generowaniu tzw. zamówień sprzedażowych SP.

Nagminnie dochodziło także do drukowania przez powoda dokumentów (...) i WZ w podwójnej ilości oraz drukowanie tych dokumentów, pomimo iż faktura na wysyłkę towaru nie została wystawiona lub w ogóle nie doszło do zatwierdzenia zlecenia przez klienta. Takie uchybienia w obowiązkach pracowniczych powoda powodowały zamęt i dezorganizację pracy pozostałych współdziałających działów (obsługi klienta, magazynu, księgowości), a także utratę zaufania i wiarygodności strony pozwanej w oczach kontrahenta w przypadku otrzymania towaru nie odpowiadającego zamówieniu. Uchybienia takie mogły powodować także kilkakrotne wysłanie towaru za cenę jednego złożonego zamówienia przez klienta, narażając tym samym firmę na straty finansowe.

Dowód:

- zeznania świadka P. M. – k. 126-127 akt
- zeznania świadka K. H. – k. 124-125 akt
- zeznania świadka K. W. – k. 128-129 akt
- zeznania świadka A. B. – k. 165-167 akt
- zeznania świadka K. C. – k. 167-168 akt

Powód K. K. (1) między innymi w dniu 11 lipca 2011 roku zdublował dokument wysyłkowy na dyszę stożkową (...), przez co doszło do omyłkowego przekazania przewoźnikowi dwóch wysyłek za cenę jednej. Nadto na skutek dwukrotnego wydrukowania dokumentacji w dniu 15 lutego 2010 roku doprowadził do dwukrotnego wydania półautomatu spawalniczego.

Dowód:

- korespondencja mailowa z okresu od 19 lutego 2010 roku do 10 marca 2010 roku – k. 45-46 akt
- korespondencja mailowa z dnia 12 stycznia 2010 roku – k. 47-48 akt
- korespondencja mailowa z okresu od 28 marca 2011 roku do 29 marca 2011 roku – k. 49-50 akt
- korespondencja mailowa z okresu od 28 lipca 2011 roku do 05 września 2011 roku wraz z dokumentacją WZ i księgą zapisów z dnia 28 listopada 2011 roku – k. 51-55 akt
- korespondencja mailowa z dnia 30 sierpnia 2011 roku – k. 62 akt
- korespondencja mailowa z okresu od 30 sierpnia 2011 roku do 31 sierpnia 2011 roku – k. 56-61 akt
- korespondencja mailowa z okresu od 13 maja 2011 roku do 20 maja 2011 roku – k. 64-65 akt
- korespondencja mailowa z dnia 25 stycznia 2011 roku wraz z dokumentami WZ – k. 68-69 akt
- dokumentacja WZ z dnia 15 lutego 2010 roku – k. 148-149 akt
- zeznania świadka P. M. – k. 126-127 akt
- zeznania świadka M. Ś. – k. 127-128 akt

Za każdym razem stwierdzenia wystawiania podwójnej dokumentacji, główna księgowa M. Ś. kontaktowała się z działem logistyki z osobami odpowiedzialnymi za kompletowanie faktur z danymi WZ w celu wyjaśnienia uchybień i konieczności dokonania korekty.

O pierwszych dwóch przypadkach stwierdzenia podwójnych dokumentów WZ główna księgowa nie poinformowała przełożonego powoda. W kolejnych przypadkach informowała go wskazując, że zdarza się to coraz częściej. W związku z powyższym zorganizowano zebranie, na którym- oprócz głównej księgowej był dyrektor finansowy, kierownik działu, powód i Ł. W.. Na zebraniu tym powód zaprzeczał, by to on uchybiał swoim obowiązkom, poprzez dwukrotne drukowanie istotnych dokumentów. Dane na dokumentacji generowane podczas korzystania z systemu- potwierdziły, iż to powód generował owe dokumenty WZ.

Dowód:

- zeznania świadka M. Ś. – k. 127-128 akt
- zeznania świadka P. M. – k. 126-127 akt
- zeznania świadka K. W. – k. 128-129 akt
- zeznania świadka A. B. – k. 165-167 akt

Powód lekceważąco podchodził do błędów i przewinień popełnionych przez siebie. Z reguły- po udowodnieniu mu zdublowania dokumentów WZ- kazał jedynie wyrzucić jeden z nich, nie wykazując przy tym inicjatywy- by dociec, czy rzeczywiście wysłano kontrahentowi zdublowane towary.

Dowód:

- zeznania świadka M. Ś. – k. 127-128 akt
- zeznania świadka P. M. – k. 126-127 akt

Nadto powód został wielokrotnie „przyłapany” przez przełożonego na zajmowaniu się w trakcie pracy sprawami prywatnymi. W czasie pracy powód m.in. (pomimo wprowadzonych blokad określonych stron (...)) przeglądał portale internetowe niezwiązane z wykonywaną pracą, w tym portale społecznościowe. Pomimo udzielanych mu przez przełożonego ustnych upomnień, powód stosował się do poleceń przełożonego jedynie na krótką chwilę.

Dowód:

- zeznania świadka P. M. – k. 126-127 akt

Oceniając pracę poszczególnych pracowników kierownik działu P. M. w ramach dalszych reorganizacji w podległym mu dziale, podjął decyzję o zlikwidowaniu stanowiska pracy powoda, jako pracownika najmniej efektywnego.

Dowód:

- zeznania świadka P. M. – k. 126-127 akt

Powód był członkiem związku zawodowego działającego u strony pozwanej. Jego aktywność w tej organizacji ograniczała się tylko i wyłącznie do uczestnictwa w organizowanych posiedzeniach i zebraniach. Powód nigdy nie był aktywnym członkiem związku zawodowego.

Dowód:

- przesłuchanie powoda K. K. (1) – k. 253-256 akt

Pismem z dnia 21 listopada 2011 roku strona pozwana zawiadomiła Związek Zawodowy (...) o zamiarze wypowiedzenia powodowi K. K. (1) umowy o pracę, w związku z planowaną likwidacją stanowiska pracy, wzywając jednocześnie o zajęcie stanowiska w tej sprawie w terminie 5 dni.

Dowód:

- pismo (...) Sp. z o.o. z dnia 21 listopada 2011 roku skierowane do Związku Zawodowego (...) Sp. z o.o. – k. 5 i 70 akt

Zarząd Związku w piśmie z dnia 24 listopada 2011 roku skierowanym do strony pozwanej wezwał pracodawcę do znaczącej poprawy warunków pracy. Odnosnie natomiast zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę związek zawodowy nie zajął w wyznaczonym terminie jednoznacznego stanowiska. W piśmie z dnia 25 listopada 2011 roku Przewodniczący Zarządu związku zawodowego oświadczył, że nie jest w stanie zająć stanowiska, wobec nie przedstawienia przez pracodawcę całokształtu informacji dotyczących sprawy, a w szczególności konsultacji struktury zatrudnienia, jaką jest likwidacja stanowiska pracy.

Dowód:

- pismo Związku Zawodowego (...) Sp. z o.o. skierowane do Zarządu (...) Sp. z o.o. z dnia 24 listopada 2011 roku – k. 6 i 71 akt
- pismo Związku Zawodowego (...) Sp. z o.o. skierowane do Zarządu (...) Sp. z o.o. z dnia 25 listopada 2011 roku – k. 7 i 72 akt

Powód K. K. (1) został poinformowany przez swojego ojca, który jest (...) Sp. z o.o. o zamiarze pracodawcy rozwiązania z nim umowy o pracę.

Dowód:

- przesłuchanie powoda K. K. (1) – k. 253-256 akt

W dniu 28 listopada 2011 roku powód przedłożył pozwanemu pracodawcy zwolnienie lekarskie wystawione przez lekarza psychiatrę. Zwolnienie to było przez powoda kilkakrotnie przedłużane. Ostatnie ze zwolnień lekarskich określało jego niezdolność do pracy do dnia 06 maja 2012 roku.

Dowód:

- zaświadczenie lekarskie z dnia 04 maja 2012 roku – w aktach osobowych powoda
- decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 09 maja 2012 roku – w aktach osobowych powoda

W trakcie przebywania powoda na zwolnieniu lekarskim wszystkie jego obowiązki przejęła K. W., która z powodzeniem wykonywała wszystkie powierzone jej obowiązki (w tym T. J. i K. H.). Pracownik ten z łatwością i bez konieczności pracownia w godzinach nadliczbowych wykonuje dotychczasowe obowiązki trzech innych pracowników. Okoliczność ta świadczy o jej wysokiej efektywności i przystosowaniu do założeń pracodawcy.

Dowód:

- zeznania świadka P. M. – k. 126-127 akt
- zeznania świadka K. W. – k. 128-129 akt
- zeznania świadka A. B. – k. 165-167 akt

W dniu 02 kwietnia 2012 roku Zarząd (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością uchwalił uchwałę Nr 2, na mocy której w skład zarządu powołano trzech nowych członków w tym powoda. Osoby te wstąpiły w miejsce innych osób, które już w pozwanej firmie nie pracują.

Jednocześnie wszystkich członków Zarządu zgodnie z art. 32 ust. 3 i 4 ustawy o związkach zawodowych objęto ochroną stosunku pracy w okresie od dnia 31 marca 2012 roku do dnia 30 marca 2016 roku oraz jeden roku po upływie tego terminu.

Dowód:

- uchwała nr 2 Zarządu (...) Sp. z o.o. z dnia 02 kwietnia 2012 roku w sprawie objęcia ochroną stosunku pracy – k. 10-77 akt
- uchwała nr 2 Zarządu (...) Sp. z o.o. z dnia 15 lutego 2012 roku w sprawie objęcia ochroną stosunku pracy – k. 76 akt
- uchwała nr 4 Zarządu (...) Sp. z o.o. z dnia 02 grudnia 2010 roku w sprawie objęcia ochroną stosunku pracy – k. 75 akt
- postanowienie Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Fabrycznej we Wrocławiu, IX Wydziału Gospodarczego Krajowego Rejestru Sądowego z dnia 26 kwietnia 2012 roku sygn. sprawy WR.IX NS-REJ.KRS/(...) – k. 12 akt

W dniu 20 kwietnia 2012 roku Zarząd (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością przedstawił powyższą uchwałę stronie powodowej.

Okoliczność bezsporna

W związku z pozostawaniem przez powoda na zwolnieniu lekarskim strona pozwana nie miała możliwości wręczenia w tym czasie oświadczenia o rozwiązaniu z nim stosunku pracy. Okoliczność ta nie stanowiła natomiast przeszkody do podjęcia kroków zmierzających do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

Okoliczność bezsporna

Dlatego też pismem z dnia 27 kwietnia 2012 roku strona pozwana ponownie zawiadomiła Związek Zawodowy (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę K. K. (1). Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano:

1/ rażące zaniedbywanie obowiązków służbowych, polegające na wielokrotnym dublowaniu dokumentów dotyczących wysyłek towarów (WZ), co naraziło zakład pracy na znaczne straty oraz

2/ likwidacja stanowiska pracy.

Jednocześnie strona pozwana wniosła o wyrażenie zgody na wypowiedzenie z powyższych przyczyn w trybie art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych, w terminie do dnia 04 maja 2012 roku.

Dowód:

- pismo (...) Sp. z o.o. z dnia 27 kwietnia 2012 roku skierowane do Związku Zawodowego (...) Sp. z o.o. – k. 78 akt

Pismem z dnia 27 kwietnia 2012 roku Zarząd (...) Sp. z o.o. poinformował stronę pozwaną o odmowie wyrażenia zgody na wypowiedzenie umowy o pracę powodowi K. K. (1).

Uzasadniając to stanowisko i odnosząc się do stawianych powodowi jako pracownikowi zarzutów, wskazano, że powód przepracował w firmie około 8 lat i w chwili obecnej nie posiada żadnej kary. Podniesiono, że przez cały okres

nieobecności w pracy K. K. (1) oraz przed okresem jego choroby, firma posiłkuje się dwoma dodatkowymi osobami, jedną zatrudnioną na umowę zlecenia, drugą na stażu. Nadto podano, że powód mając umowę na czas nieokreślony w 2010 roku zaciągnął kredyt na kwotę 30 000 zł i jest w trakcie jego spłacania.

Dowód:

- pismo Zarządu (...) Sp. z o.o. do Zarządu (...) Sp. z o.o. z dnia 27 kwietnia 2012 roku – k. 16 i 79 akt

W dniu 04 maja 2012 roku Lekarz Orzecznik Zakładu Ubezpieczeń Społecznych zakwestionował ostatnie z przedłożonych przez powoda zaświadczeń lekarskich i orzekł, że powód K. K. (1) od dnia 05 maja 2012 roku jest zdolny do wykonywania pracy na stanowisku specjalisty ds. logistyki, wobec braku w tym zakresie przeciwwskazań zdrowotnych.

Dowód:

- zaświadczenie lekarskie z dnia 04 maja 2012 roku – w aktach osobowych powoda
- decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 09 maja 2012 roku – w aktach osobowych powoda

W dniu 07 maja 2012 roku strona pozwana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B. doręczyła powodowi K. K. (1) oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zawartą w dniu 21 lipca 2005 roku z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 31 sierpnia 2012 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano:

- 1) rażące zaniedbywanie obowiązków służbowych, polegające na wielokrotnym dublowaniu dokumentów dotyczących wysyłek towarów (WZ), co naraziło zakład pracy na znaczne straty, oraz
- 2) likwidacja stanowiska pracy.

Jednocześnie poinformowano powoda o udzieleniu mu w okresie od dnia 08 maja 2012 roku do dnia 15 czerwca 2012 roku urlopu wypoczynkowego w wymiarze 28 dni oraz o zwolnieniu go – po wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego, do upływu okresu wypowiedzenia z obowiązku świadczenia pracy.

Dowód:

- oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 07 maja 2012 roku – k. 17 i 80 akt

Sąd zważył co następuje:

Powództwo jest nieuzasadnione, w związku z czym nie podlega uwzględnieniu.

Przed przystąpieniem do oceny zasadności zgłoszonego przez powoda K. K. (1) w niniejszej sprawie roszczenia wskazać należy, że stosunek pracy, jak niemal wszystkie stosunki prawne jest z natury swej rozwiązywalny. Przepisy prawa pracy poręczają wprawdzie wzmoczoną ochronę pracownika, nakładając na pracodawcę obowiązek uzasadnienia decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę. Niemniej jednak wypowiedzenie jest normalnym i - przy spełnieniu rygorów ustawowych - w pełni przez prawo dopuszczalnym sposobem zwolnienia pracownika.

Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony musi – przede wszystkim - spełniać określone przez prawo wymogi formalne, a ponadto być uzasadnione. W razie, bowiem niezachowania tych wymogów pracownikowi przysługuje roszczenie, którego podstawę prawną stanowi art. 45 § 1 k.p. Wedle tegoż przepisu w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. W tym miejscu wyraźnego wskazania wymaga, że spełnienie jednej z dwóch wymienionych w tym przepisie przesłanek wystarczy do uznania bezskuteczności wypowiedzenia.

Wedle podstawowych wymogów formalnych wymienionych w art. 30 § 3, 4 i 5 k.p. wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony dokonane przez pracodawcę powinno: 1) mieć formę pisemną, 2) wskazać przyczynę wypowiedzenia, 3) zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy. Sprzeczne z prawem jest także wypowiedzenie mimo istnienia zakazu wypowiedzania. Przy czym zakaz wypowiedzania może mieć charakter bezwzględny (np. art. 177 § 1 k.p.) lub względny, czyli dopuszczający wypowiedzenie za zgodą określonego organu (np. art. 32 ustawy o związkach zawodowych).

Przenosząc powyższe na kanwę niniejszej sprawy w pierwszym rzędzie należało ocenić pierwszy z podniesionych przez powoda zarzutów odnośnie złożonego mu oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy. Powód odwołując się od wypowiedzenia umowy o pracę doręczonego mu w dniu 07 maja 2012 roku, wskazał na wadliwość tego wypowiedzenia w kontekście normy prawnej zawartej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. A mianowicie zarzucił, że pozwany pracodawca nie uzyskał zgody zakładowej organizacji związkowej, którego jest członkiem zarządu.

W tym aspekcie wskazać należy, że niewątpliwą w niniejszej sprawie okolicznością jest, iż powód K. K. (1), będący członkiem (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B., został na mocy uchwały nr 2 Zarządu tego związku z dnia 02 kwietnia 2012 roku, powołany do Zarządu związku i objęty – na podstawie art. 32 ust. 3 i 4 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz.U. z 2001, Nr 79, poz. 854 z późn. zm.), ochroną stosunku pracy w okresie od dnia 31 marca 2012 roku do dnia 30 marca 2016 roku oraz jeden rok po upływie tego terminu. W związku z powyższym strona pozwana, przed wypowiedzeniem powodowi umowy o pracę, powinna uzyskać na to zgodę zarządu zakładowej organizacji związkowej. Wedle, bowiem, treści przepisu art. 32 ust. 1 pkt 1) ustawy o związkach zawodowych pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, z wyjątkiem, gdy dopuszczają to odrębne przepisy. Tymczasem strona pozwana nie uzyskała zgody Zarządu związku zawodowego, którego powód jest członkiem. Pismem, bowiem, z dnia 27 kwietnia 2012 roku Zarząd (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B., w odpowiedzi na zawiadomienie strony pozwanej z tego samego dnia, nie wyraził zgody na wypowiedzenie umowy w trybie art. 32 ustawy o związkach zawodowych.

W świetle zatem powyższego, jasne jest złamanie przez pracodawcę tego zakazu, to znaczy wypowiedzenia umowy o pracę z powodem, pomimo nieuzyskania na to wymaganej zgody zakładowej organizacji związkowej, w której powód jest członkiem zarządu. Pozostawało natomiast do rozstrzygnięcia to, czy powód, wobec którego strona pozwana naruszyła art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, może w konsekwencji z tego powodu żądać przywrócenia do pracy (art. 45 § 1 k.p.), czy też zasadny jest zarzut pracodawcy, iż roszczenie powoda jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i ze społeczno-gospodarczym celem ochrony działaczy związkowych, a jako takie nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony (art. 8 k.p.). Wskazać w tym miejscu bowiem należy, że niewątpliwie wyjątkowe zastosowanie art. 8 k.p. do oceny zasadności wybranego przez powoda roszczenia o przywrócenie do pracy wymagało wszechstronnego ustalenia i oceny całokształtu szczególnych okoliczności konkretnego stanu faktycznego.

W świetle ujawnionych w niniejszej sprawie okoliczności faktycznych, Sąd podzielił stanowisko strony pozwanej, iż żądanie powoda K. K. (1) przywrócenia do pracy pozostaje w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego i ze społeczno-gospodarczym celem ochrony członków zarządu związków zawodowych i jako takie nie może stanowić wykonywania prawa i nie korzysta z ochrony. Podkreślenia wymaga, że niezastosowanie przez Sąd takiej klauzuli mogłoby prowadzić wprawdzie do rozstrzygnięcia formalnie poprawnego (na podstawie art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 32 ustawy o związkach zawodowych), które jednak w ustalonych okolicznościach sprawy nie byłoby słuszne z uwagi na kolizję z uniwersalną zasadą sprawiedliwego orzekania nie tylko od strony formalnej, ale także materialnej.

Zajmując takie stanowisko Sąd orzekający zważył, że ochrona członka zarządu związku zawodowego określona w przytoczonym powyżej przepisie nie jest instytucją bezwzględnie obowiązującą. Jej skuteczność należy, bowiem rozpatrywać w oparciu o cel jej powołania. A zatem brak zgody związku zawodowego na rozwiązanie stosunku pracy

nie daje bezwzględnej ochrony stosunku pracy pracownika będącego reprezentantem związku. Działalność związkowa nie może być bowiem pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach niedotyczących sprawowania przez niego funkcji. Przeciwny sposób myślenia o ochronie trwałości stosunku pracy działaczy związkowych byłby dyskryminujący dla pracowników, którzy członkami związku zawodowego nie są albo nie sprawują w nich żadnej funkcji (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 26 listopada 2003 roku, I PKN 616/02, Prawo Pracy 2004, nr 6, s. 34; z dnia 11 września 2001 roku, I PKN 619/00, OSNP 2003, nr 16, poz. 376; 30 stycznia 2008 roku, I PK 198/07, Lex 394145 oraz „Zbiorowe Prawo Pracy. Komentarz”, pod red. prof. dr hab. Jerzego Wrotnego, Wyd. CH Beck 2009). W orzecznictwie i w doktrynie przeważa przy tym stanowisko, które ochrony z art. 32 ustawy związkowej nie przyjmuje jako absolutnie bezwzględnej i które w zależności od zachowania pracownika oraz okoliczności sprawy pozwala nie uwzględnić roszczenia o przywrócenie do pracy na podstawie art. 8 k.p., nie tylko, gdy zasadne byłoby rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 k.p., ale również w razie rozwiązania za wypowiedzeniem (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 stycznia 1996 roku, I PRN 103/95, OSNP 1996, nr 15, poz. 210; z dnia 27 lutego 1997 roku, I PKN 17/97, OSNP 1997, nr 21, poz. 416; z dnia 20 sierpnia 1997 roku, I PKN 225/97, OSNP 1998, nr 10, poz. 305; z dnia 17 września 1997 roku, I PKN 273/97, OSNP 1998, nr 13, poz. 394; z dnia 2 sierpnia 2000 r., I PKN 755/99, OSNP 2002, nr 4, poz. 88, z dnia 11 października 2005 roku, I PK 45/05, Lex 176303; z dnia 03 sierpnia 2007 roku, I PK 82/07, Lex 470023).

Stosowanie zatem klauzuli z art. 8 k.p. nie jest ograniczone tylko do ciężkiego naruszenia obowiązków pracownika. Przyjęcie, że klauzula z art. 8 k.p. może mieć zastosowanie tylko w sytuacji, w której można by stwierdzić, że powód w sposób ciężki naruszył obowiązki pracownicze stanowiłoby nieuzasadnione zawężenie stosowania tej klauzuli. Nie jest ono warunkowane aż ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków przez pracownika. Jej stosowanie wynika z niemożności czynienia ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Użytek taki nie jest uważany za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Z poczynionych w sprawie miarodajnych ustaleń wynika, że stanowisko pracy powoda zostało zlikwidowane (o czym szczegółowo poniżej) w związku z dokonywaną reorganizacją działu gospodarki magazynowej w celu poprawy jego efektywności oraz ekonomiki pracy. Strona pozwana w związku z istotną reorganizacją (polegającą na m.in. zlikwidowaniu stanowiska powoda), podejmowała m.in. długotrwałe próby rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie wypowiedzenia, które nie mogły odnieść skutków prawnych z powodu długotrwałej nieobecności powoda w pracy oraz z tytułu wyboru powoda do zarządu związku zawodowego, dokonanego po podjęciu działań zmierzających do wypowiedzenia mu stosunku pracy.

Klauzula nadużycia prawa z art. 8 k.p. upoważnia Sąd pracy do oceny, że powołanie K. K. (1) w poczet członków zarządu związku zawodowego, w istocie rzeczy miało wyłącznie cel "instrumentalny", jakim była nieuzasadniona ochrona trwałości stosunku pracy na zlikwidowanym stanowisku pracy powoda. Za takim stanowiskiem przemawiają ujawnione podczas czynionych w niniejszej sprawie ustaleń faktycznych okoliczności. A mianowicie o instrumentalnym działaniu istotnego związku zawodowego świadczy nieprzypadkowy zbieg wydarzeń. Po pierwsze powód przeszedł na zwolnienie lekarskie tuż po zwróceniu się przez stronę pozwaną do Zarządu Związku o wydanie opinii w przedmiocie jego zwolnienia. Sam powód nie zaprzecza, że nastąpiło to w wyniku powiadomienia go przez ojca, będącego Przewodniczącym związku zawodowego, którego był członkiem, o zamierzeniach pracodawcy. Jakkolwiek powód próbował wykazać, że jego zły stan zdrowia psychicznego, który był podstawą jego niezdolności do pracy, był skutkiem informacji o planowanym zwolnieniu go z pracy, jednakże okoliczność ta nie ma znaczenia dla oceny zasadności ewentualnego wypowiedzenia mu umowy o pracę. Nie można bowiem tracić z pola widzenia, że odmienna ocena takiego stanu, powodowałaby niemalże niemożność wypowiadania pracownikom stosunków pracy. Oczywistym bowiem pozostaje, że niejednokrotnie zwolnienie z pracy nie pozostaje bez wpływu na stan zdrowia psychicznego i emocjonalnego człowieka, tym bardziej zwłaszcza jak ma np. zobowiązania kredytowe. Po drugie objęcie powoda ochroną stosunku pracy poprzez powołanie go w poczet członków Zarządu (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B. nastąpiło w trakcie przebywania przez powoda na trwającym już kilka miesięcy zwolnieniu lekarskim, a właściwie przed jego upływem, który początkowo – był datowany na dzień 06 maja 2012 roku. Sąd

oczywiście nie kwestionuje okoliczności, iż po upływie poprzedniej kadencji zarządu w marcu 2012 roku zachodziła konieczność podjęcia uchwały o nowym składzie zarządu i objęciu jego członków ochroną stosunku pracy. Nie neguje także treści uchwały nr 2 z dnia 15 lutego 2012 roku, albowiem stanowiła ona wykaz członków zarządu objętych w/w ochroną mijającej kadencji. Niemniej jednak okoliczności powołania w poczet zarządu powoda przemawiają za uznaniem, iż wykorzystanie istotnej instytucji ochrony w omawianym przypadku jest sprzeczne z prawdziwymi intencjami, dla których została stworzona. Z poczynionych ustaleń bowiem wynika, że K. K. (1) nigdy nie był aktywnym działaczem wskazanego powyżej związku zawodowego, a jego aktywność sprowadzała się tylko i wyłącznie do uczestnictwa w posiedzeniach. Już sama ta okoliczność wespół z wiekiem powoda nie uzasadnia racjonalności dokonanego wyboru. Wbrew temu co twierdzi powód, również termin jego powołania przeczy powyższemu. Powód bowiem na członka zarządu został wybrany i objęty z tego tytułu ochroną stosunku pracy w dniu 02 kwietnia 2012 roku, a zatem w trakcie przebywania na długotrwałym, bo od listopada 2011 roku zwolnieniu lekarskim. Wynika zatem, że przez okres niemalże 5 miesięcy nie uczestniczył w zebraniach związku zawodowego, czyli brak było jego aktywności nawet w tym zakresie. Nadto nie można tracić z pola widzenia, iż powód – według wystawionego przez lekarza psychiatrę zwolnienia chorobowego – miał określoną niezdolność do pracy co najmniej do dnia 06 maja 2012 roku, a zatem na ponad miesiąc po dokonaniu wyboru do Zarządu. Przy czym nie było pewności czy niezdolność ta nie zostanie przedłużona na kolejny okres. Co więcej w miesiącu maju 2012 roku upływał okres 6 miesięcy niezdolności do pracy, po którym pracodawca przed przystąpieniem pracownika do pracy, ma obowiązek skierowania na badania celem ustalenia jego zdolności do pracy.

W tych okolicznościach chybiony jest zarzut powoda, iż został on objęty powyżej wskazaną ochroną „ponad miesiąc przed, początkowym momentem działania nowego zarządu związku zawodowego” (maj jest miesiącem następnym po kwietniu, a nie odwrotnie). Ze względu na przytoczone powyżej rozważania i podstawę prawną oceny braku zgody zarządu związku zawodowego na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem będącym jego członkiem, nieuzasadniony jest także zarzut powoda K. K. (1), że mechanizmy ochrony trwałości zatrudnienia działaczy związkowych mają charakter zrelatywizowany, w tym sensie, że funkcjonują tylko wówczas, gdy zakładowa organizacja związkowa nie wyrazi zgody na rozwiązanie bądź przekształcenie stosunku pracy.

Reasumując powyższe, ostatecznie Sąd orzekający przyjął, że przebywanie na zwolnieniu lekarskim (które uniemożliwia złożenie pracownikowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę), a następnie korzystanie z ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy z tytułu wyboru na członka zarządu związku zawodowego, dokonane po podjęciu działań zmierzających do wypowiedzenia powodowi stosunku pracy, stoi w sprzeczności z normą wyrażoną w art. 8 KP. W miarodajnych szczególnych okolicznościach rozpoznawanej sprawy istniały przesłanki do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę z powodu likwidacji jego stanowiska pracy i usprawiedliwionej reorganizacji pracy działu. W związku z tym jego kontrowersyjne objęcie szczególną ochroną stosunku pracy w celu utrzymania zlikwidowanego stanowiska pracy nie mogło być uwzględnione zarówno jako obiektywnie sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, jak i z uwagi na ewidentną kolizję żądania przywrócenia do pracy na zlikwidowanym stanowisku pracy z zasadą sprawiedliwego orzekania, nakazującą zapewniać nie tylko formalną poprawność, ale także materialny efekt słusznego wyrokowania.

W świetle poczynionych w niniejszej sprawie ustaleń faktycznych Sąd uznał, iż na zaaprobowanie nie zasługuje także drugi z podniesionych przez powoda K. K. (1) zarzutów. Zdaniem powoda „wypowiedzenie umowy o pracę narusza przepis prawa pracy przez to, że jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 k.p. gdyż zostało dokonane bez zasadnej, konkretnej i zgodnej z prawdą przyczyny tego wypowiedzenia, a w szczególności nie zachodzi rażące naruszenie stosunków służbowych, jak również stanowisko pracy nie zostało zlikwidowane”. A zatem powód zakwestionował wskazaną przez stronę pozwaną w złożonym mu w dniu 07 maja 2012 roku oświadczeniu o rozwianiu stosunku pracy przyczynę wypowiedzenia, która - zgodnie z utrwalonym jednolitym stanowiskiem judykatury i doktryny ma być konkretna, prawdziwa i rzeczywista.

W ocenie Sądu, dzielając w tym zakresie stanowisko strony pozwanej, podane powodowi przyczyny wypowiedzenia były dostatecznie skonkretyzowane, a zarazem prawdziwe i rzeczywiste.

Dokonując takiej oceny Sąd miał na uwadze, że „skonkretyzowanie” przyczyny wypowiedzenia nie oznacza wyczerpującego powołania wszystkich faktów i zdarzeń, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny nie polega, bowiem na jej opisaniu w sposób szczegółowy. To przyczyna wypowiedzenia musi być konkretna, a nie jej opis. Wymaganie konkretności przyczyny może być zatem spełnione przez wskazanie kategorii zdarzenia (patrz: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 06 stycznia 2010 roku, I PK 168/09, Lex nr 604202; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2009 roku, II PK 156/08, Lex nr 736723). Co więcej przyczyna wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę może być sformułowana w piśmie pracodawcy w sposób ogólny, jeżeli okoliczności zakończenia stosunku pracy lub też warunków zmiany warunków zatrudnienia są znane pracownikowi na podstawie rozmów z osobami działającymi w imieniu pracodawcy lub wynikają z innych dokumentów (patrz: wyrok Sądu Najwyższego z 15 listopada 2006 roku, I PK 112/06, LEX nr 247785; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 09 marca 2010 roku, I P 175/09, Lex nr 585689). W rozpoznawanej sprawie przyczyny złożenia powodowi wypowiedzenia rozwiązującego stosunek pracy wskazane w piśmie pracodawcy z dnia 07 maja 2012 roku - były jasne, zrozumiałe i wystarczające.

Takie samo stanowisko Sąd zajął oceniając prawdziwość (tzn. chodzi o to, by okoliczność podana w wypowiedzeniu faktycznie miała miejsce) i rzeczywistość (chodzi o to, by prawdziwa /istniejąca/ okoliczność podana w wypowiedzeniu, była jednocześnie przyczyną rzeczywistą, czyli tą okolicznością, która w danej sytuacji skłoniła pracodawcę do zwolnienia pracownika) wskazanych przyczyn wypowiedzenia.

W tym aspekcie na wstępie należy wskazać, że w judykaturze przyjmuje się, iż konkretność, rzeczywistość i prawdziwość już jednej ze wskazanych przyczyn wypowiedzenia czyni oświadczenie o rozwiązaniu stosunku zgodnym z przepisami prawa pracy. W ocenie Sądu wskazane cechy odnoszą się do obydwu ze wskazanych w oświadczeniu z dnia 07 maja 2012 roku przyczyn, przy czym ich oceny dokonywać należało łącznie. Niejako bowiem konsekwencją pierwszej z wymienionych przyczyn jest druga. To znaczy likwidacja stanowiska powoda nastąpiła m.in. w związku ze stwierdzeniem przez pracodawcę zaniedbywania obowiązków służbowych.

Z poczynionych w niniejszej sprawie ustaleń faktycznych jednoznacznie wynika, iż stanowisko pracy powoda – wbrew jego twierdzeniom w tym zakresie - zostało zlikwidowane, co było konsekwencją nowej reorganizacji pracy w dziale, dokonanej w celu poprawy jego efektywności i ekonomiki pracy. W ramach tych zmian nie dokonano tylko i wyłącznie likwidacji stanowiska pracy powoda, ale zlikwidowano także stanowisko T. J., która skorzystała z wcześniejszych świadczeń emerytalnych. Natomiast pracownicę K. H. przesunięto na stanowisko magazyniera. W konsekwencji po przejściu powoda na zwolnienie lekarskie wszystkie obowiązki z w/w etatów zostały powierzone wysoko wykwalifikowanej, posiadającej wyższe wykształcenie w zakresie logistyki K. W..

Wbrew twierdzeniom powoda likwidacja jego etatu nie była podyktowana złą sytuacją ekonomiczną pozwanego pracodawcy, a wynikała z chęci poprawy wydajności i efektywności pracy działu, którego pracownikiem był m.in. powód. Nie budzi zastrzeżeń, że pracodawca ma prawo racjonalnego zarządzania swoją kadrą pracowniczą oraz interes w poprawie efektywności i jakości świadczonej pracy. Nie ulega przy tym wątpliwości, że program redukcji etatów może być urzeczywistniony w formie kumulacji stanowisk pracowniczych, z czym może się wiązać konieczność likwidacji niektórych stanowisk pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2005 roku, sygn. akt I PK 100/05).

Taka też sytuacja miała właśnie miejsce w istotnym przypadku, albowiem wszystkie obowiązki powoda oraz dwóch innych osób (to jest T. J. i K. H.) przejęła jedna osoba – obecnie kierownik działu K. W.. Likwidacja zatem stanowiska pracy powoda jest rzeczywista.

W tym miejscu zasadnym podkreślenia jest, iż już sama faktycznie dokonana likwidacja stanowiska pracy przez uprawniony organ jest rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia, a zarazem przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (por. m.in. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 02 lutego 2012 roku, II PK 252/11, Lex 1215430; wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 maja 2011 roku, III PK 75/10, Lex 901632; z dnia 16 listopada 2006 roku, II PK 81/06, Lex 950625; z dnia 06 lutego 2006 roku, III PK 112/05, Lex 272553; z dnia 06 października 2004 roku, I PK 497/03, Lex 585702, Lex 585702).

Organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest natomiast uprawniony do badania zasadności i celowości zmniejszenia zatrudnienia. Sąd może bowiem jedynie badać, czy zmiana ta faktycznie została dokonana. Jak wskazano powyżej, w świetle poczynionych ustaleń faktycznych, żadnych wątpliwości nie budzi, że stanowisko powoda zostało zlikwidowane. Zarzut zatem powoda, iż likwidacja jego stanowiska pracy jest niezgodna z rzeczywistością, jest chybiony. Według powoda za jego twierdzeniem przemawia fakt, iż pracodawca z tej przyczyny już w listopadzie 2011 roku próbował z nim rozwiązać umowę o pracę, pomimo iż przez cały czas posiłkował się dwoma dodatkowymi pracownikami (jednym na umowę zlecenia i drugim stażystką). W ocenie Sądu powód zdaje się nie zauważać, iż ocenie zgodności z rzeczywistym stanem prawnym podlegają przyczyny wskazane w wypowiedzeniu z dnia 07 maja 2012 roku i na dzień złożenia tego oświadczenia, albowiem to na podstawie niego rozwiązano z nim stosunek pracy. Tymczasem na dzień 07 maja 2012 roku stanowisko powoda już nie istniało, a jego obowiązki (oraz innych osób) zostały sędowane na jedną osobę, zajmującą inne stanowisko.

Zasadniczo likwidacja konkretnego (jedynego danego rodzaju) stanowiska pracy, w której wyniku następuje zmiana struktury zakładu pracy powodująca zmniejszenie zatrudnienia, uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na tym stanowisku pracy, bez potrzeby oceny przez pracodawcę kwalifikacji, stażu pracy itp. zwalnianego pracownika i porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach innego rodzaju. Potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje natomiast wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 maja 2011 roku, III PK 75/10, Lex 901632; z dnia 16 listopada 2006 roku, II PK 81/06, Lex 950625; z dnia 06 lutego 2006 roku, III PK 112/05, Lex 272553; z dnia 06 października 2004 roku, I PK 497/03, Lex 585702, Lex 585702). Nie bez znaczenia pozostaje przy tym, że swoboda wyboru pracownika podlegającego zwolnieniu, jak przejaw ogólniejszej i chronionej przez art. 20 i 22 Konstytucji RP swobody prowadzenia działalności gospodarczej, może być ograniczony tylko na podstawie ustawy. Pracodawca jest w takiej sytuacji uprawniony do pozostawienia na stanowisku pracy pracownika o porównywalnych kwalifikacjach zawodowych, stażu i predyspozycjach, różniącym się większą dyspozycyjnością, a tym samym stwarzającym większe prawdopodobieństwo, że pracownik ten nie wywoła zakłóceń w funkcjonowaniu określonej jednostki organizacyjnej pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 2005 roku, sygn. akt I PK 100/05).

W sytuacji, gdy po reorganizacji pracy w dziale gospodarki magazynowej powstała ekonomiczna potrzeba jedynie na jedno stanowisko pracy, naturalnym dla strony pozwanej było wybranie najlepszego i najefektywniejszego pracownika. Pozwany pracodawca, po dokonaniu oceny jakości, rzetelności i solidności pracy pozostałych w dziale pracowników uznał, iż takich cech nie spełnia powód. Taka ocena poparta jest ujawnieniem rażącego zaniedbywania przez powoda obowiązków służbowych. Pomimo, iż był to podstawowy obowiązek powoda, nagminnie dochodziło do drukowania przez niego dokumentów (...) i WZ w podwójnej ilości, lub drukowania tych dokumentów, pomimo, iż faktura na wysyłkę towaru nie została wystawiona, lub w ogóle nie doszło do zatwierdzenia zlecenia klienta. Tego rodzaju uchybienia powodowały zamęt i deorganizację pracy pozostałych współpracujących działów, a nadto utraty zaufania i wiarygodności pozwanego w oczach kontrahentów.

Powyżej wskazane uchybienia znajdują potwierdzenie w ujawnionych w niniejszej sprawie dowodach ze świadków, w szczególności P. M. , M. Ś. i K. W.. Sąd analizując zeznania tych świadków nie znalazł podstaw do ich zdyskwalifikowania, pomimo, iż zeznania P. M. i K. W. oceniał z dużą dozą ostrożności. Pierwszy bowiem z wymienionych świadków był przełożonym powoda, a zatem istniała pomiędzy nimi zależność służbowa. Z kolei K. W. niejako przejęła obowiązki powoda, będąc uprzednio tylko pracownikiem agencji pracy tymczasowej. Sąd nie dostrzegł jednakże w depozycjach wymienionych świadków jakichkolwiek elementów świadczących o chęci nadmiernego obciążenia powoda zaistniałymi w dziele okolicznościami, bądź też świadczących o mijaniu się przez nich z prawdą. Zeznania tych świadków są spójne i logiczne, a nadto pozostają w pełnej korelacji z zeznaniami świadka M. Ś., głównej księgowej, która niejednokrotnie wyłapywała zaistniałe błędy. Nadto ich relacje znajdują potwierdzenie w dowodach rzeczowych w postaci korespondencji mailowej oraz w dokumentach wysyłkowych z dnia 11 lipca 2011 roku i dnia 15 lutego 2010 roku dotyczących dyszy stożkowej (...) i półautomatu spawalniczego. Co więcej sam powód K. K. (1) nie wykluczył możliwości drukowania przez niego dokumentacji w podwójnej ilości. Sąd

zważył przy tym, że oczywiście tego rodzaju uchybienia mogą zdarzać się pracownikom, niemniej jednak w przypadku powoda nie było to działanie jednokrotne, a pojawiało się dość często. Co istotne także, powód wraz z przyjęciem na siebie obowiązków pracowniczych przyjął odpowiedzialność za właściwe przygotowywanie dokumentów wysyłkowych sprzedaży krajowej i eksportowej.

Okolicznością przesadzającą o wyborze powoda do zwolnienia, poprzez likwidację jego stanowiska pracy, było także lekceważące jego podejście do ujawnionych błędów i przewinień popełnianych przez niego. Nadto powód nie stosował się długotrwale do udzielanych mu ustnie upomnień w związku z zajmowaniem się w czasie pracy sprawami prywatnymi.

Sąd za w pełni zasadne uznaje twierdzenie strony pozwanej, że w/w nastawienie powoda do swojej pracy oraz rażące naruszenia służbowych obowiązków, mogły skutkować znaczną nieefektywnością wykonywanej przez niego pracy. Uzasadnione zatem jest – w sytuacji konieczności reorganizacji działu w celu polepszenia efektów pracy – dokonanie wyboru pracownika, który z łatwością i bez konieczności pozostawiania w pracy w godzinach nadliczbowych, jest w stanie wykonywać identyczne obowiązki trzech innych pracowników.

Rację ma również strona pozwana, iż jej intencje związane z podjęciem decyzji o zwolnieniu powoda z pracy nie stoją w sprzeczności z jej oświadczeniem złożonym na posiedzeniu Rady Pracowników z dnia 30 stycznia 2012 roku. Oświadczenie bowiem pracodawcy, iż w 2012 roku w razie konieczności zwolnień w pierwszej kolejności będą zwalniani pracownicy tymczasowi, a następnie ewentualnie na umowach na czas określony, dotyczy ewentualnej konieczności redukcji etatów w związku z sytuacją finansową firmy. W ocenie Sądu ogólna polityka zatrudnienia u strony pozwanej w skali całego przedsiębiorstwa nie przekłada się bezpośrednio na przeprowadzone konieczne zmiany organizacyjne wewnątrz jednego z działów. Tym samym należało uznać brak wpływu regulacji zawartych w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy na ocenę prawną zasadności rozwiązania z powodem umowy o pracę. Wbrew temu co wywodzi powód, zapisy wskazanego aktu wewnętrznego dotyczą wyłącznie realizacji przyjętej przez stronę pozwaną polityki zrównoważonego rozwoju i stałego podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników. Nie stanowią z pewnością jakiegokolwiek zakazu skutecznego wypowiedzenia pracownikom umów o pracę. Postanowienia § 20 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, na które powołuje się powód, stanowią jedynie instrukcję określającą ramy realizowanej polityki podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników, natomiast w żadnym przypadku nie wprowadzają zakazu przeprowadzania zwolnień w oparciu o przepisy kodeksu pracy.

W tym zakresie wskazać należy także, że nie istnieje żadna zasada, która nakazuje pracodawcy - przed podjęciem decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę - zaproponować pracownikowi zatrudnienie na innym stanowisku pracy. Pogląd ten nie jest sprzeczny z zasadami współzycia społecznego, gdyż propozycja zatrudnienia na innym stanowisku dotyczy raczej kwestii natury organizacyjnej niż moralności (pojęcie zaś zasad współzycia społecznego łączone jest z sferą moralności i obyczajowości). Ponadto zaakceptowanie odmiennego stanowiska oznaczałoby zbyt radykalne ograniczenie możliwości pracodawców racjonalizowania zatrudnienia i prowadzenia takiej polityki kadrowej, która umożliwia im obsadzenie stanowisk pracy pracownikami możliwie najlepiej przygotowanymi do wykonywania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 06 lutego 2006 roku, III PK 112/05, Lex 272553). A zatem pozwany pracodawca – ze względu na ujawnione w niniejszej sprawie okoliczności faktyczne dotyczące wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, nie miał obowiązku proponowania jakiegokolwiek innego stanowiska pracy. Nie miał także obowiązku „przekwalifikowania” pracownika w celu ewentualnego przesunięcia go na inne stanowisko służbowe. Dlatego zarzuty podnoszone w tym zakresie należało uznać za chybione i nie mające racji bytu. Marginalnie w tym miejscu należy tylko napomknąć, iż z przedłożonych przez stronę pozwaną dokumentów dotyczących realizowania przez pracodawcę politykę podnoszenia kwalifikacji wynika, iż powód miał realną możliwość uczestniczenia w oferowanych pracownikom bezpłatnych kursach i szkoleniach.

Skoro zatem nie zachodziły przesłanki określone w art. 45 k.p. powództwo podlegało oddaleniu.

O kosztach procesu Sąd orzekł w oparciu o przepisy art. 98 i 99 k.p.c. w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.