

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 16 stycznia 2018 r. R. M. (1) wniósł o zasądzenie na jego rzecz od (...) z siedzibą w S. kwoty 15.129 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa (nieuzasadnione oraz wadliwe) wypowiedzenie umowy o pracę wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia następnego po dniu doręczenia pozwanemu odpisu pozwu w sprawie.

W uzasadnieniu pozwu R. M. (1) podał, że był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę od dnia 2 maja 2014 r. do dnia 30 kwietnia 2015 r. na stanowisku Inspektora farmaceutycznego. W dniu 29 grudnia 2017 r. pracodawca wręczył mu oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. W ocenie powoda wskazane tam przyczyny rozwiązania stosunku pracy były nieuzasadnione i stanowiły zemstę za złożenie przez niego niekorzystnych zeznań w postępowaniu przygotowawczym, toczącym się przeciwko bliskiej przyjaciółce (...) w S..

W odpowiedzi na pozew (...) w S. wniósł o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu pozwany wskazał, że rozwiązanie umowy o pracę z zastosowaniem okresu wypowiedzenia stanowi zwykły, normalny tryb rozwiązania umowy o pracę, a dla jego przeprowadzenia nie jest konieczne wystąpienie nadzwyczajnych okoliczności. Pozwany twierdził, że wypowiedział umowę o pracę powodowi zgodnie z przepisami, podając konkretne przyczyny – nieprawidłowości w wykonywaniu przez niego obowiązków pracowniczych, które były na tyle poważne, że w pełni uzasadniały utratę zaufanie.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

R. M. (1) był zatrudniony w (...) w S., początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony od 2 maja 2014 r. do 30 kwietnia 2015 r., następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 maja 2014 r., na stanowisku inspektora farmaceutycznego w wymiarze pełnego etatu czasu pracy.

Bezpośrednim przełożonym R. M. (1) był K. P. pełniący funkcję (...) (...) w S..

W zakresie obowiązków R. M. (1) wskazano, że posiada on upoważnienie do załatwiania w czasie nieobecności (...) (...) w S. wszystkich spraw w zakresie jego właściwości, w tym do wydawania decyzji administracyjnych, postanowień i zaświadczeń oraz przeprowadzania kontroli.

Miesięczne wynagrodzenie R. M. (1) liczone jako ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 4.440,72 złotych.

**Bezsporne, a nadto dowód:** - zaświadczenie (k. 30), - lista płac (k. 31), - umowa o pracę z 28.04.2014 r. (k. 1 części B akt osobowych), - zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności z 28.04.2014 r. (k. 3 części B akt osobowych), - umowa o pracę z 30.04.2015 r. (k. 17 części B akt osobowych).

W dniu 7 marca 2017 r. B. P. poinformowała (...), że w związku z przejściem na emeryturę od dnia 1 marca 2017 r. nie pełni obowiązków kierownika apteki szpitalnej w (...) w G.. W odpowiedzi (...) w S. zwrócił się do (...) sp. z o.o. o informację, kto od dnia 1 marca 2017 r. pełni funkcję kierownika Apteki (...) szpitalnego (...) w G..

W dniu 15 marca 2017 r. K. P. pod koniec dnia pracy wysłał R. M. (1) w trybie pilnym do tej apteki w celu przeprowadzenia kontroli. Wobec tego R. M. (1) wyjechał wraz z kierowcą S. K. do G. o godz. 14.40. Na miejsce dotarli o godz. 15.40. Apteka szpitalna była już wówczas zamknięta, więc kontrola nie mogła zostać wykonana. Wobec powyższego nie sporządzono protokołu kontroli. Nie sporządzono także notatki na tą okoliczność.

Wobec powyższego, kolejnego dnia (16 marca 2017 r.) R. M. (1) na polecenie K. P. ponownie pojechał wraz z kierowcą S. K. do (...) Publicznego Szpitala (...) w G. i na podstawie upoważnienia nr (...) przeprowadził kontrolę, z której sporządził protokół.

**Dowód:** przesłuchanie powoda R. M. (1) (k. 400 – 401 w zw. z k. 137-141), - częściowo przesłuchanie za pozwanego K. P. (k. 401 – 403 w zw. z k. 142-145), - zeznania świadka S. K. (k. 396 – 397), - karta drogowa z 16.03.2017 r. (k. 43), - karta drogowa z 15.03.2017 r. (k. 44, 58), - email z 07.03.2017 r. (k. 56), - pismo (...) (...) (...) r. (k. 57), - upoważnienie nr (...) z 16.03.2017 r. (k. 59), - protokół z kontroli z 16.03.2017 r. (k. 60 – 63).

R. R. pismem z dnia 12 września 2017 r., skierowanym do (...) w K. oraz przesłanym również do wiadomości (...) w S., (...) w S. oraz (...) w K. wniósł o przeprowadzenie kontroli lokalu handlowo-usługowego apteki (...) o (...) przy ul. (...) w W., należącej do (...) – Apteka (...) sp. j., wskazując, że doszło tam do samowoli budowlanej, która stanowi zagrożenie dla klientów, pracowników lokalu oraz mieszkańców budynku.

W związku z powyższym, (...) (...) K. P. przeprowadził w ww. aptece kontrolę doraźną w dniu 6 października 2017 r. Protokół z kontroli sporządzał obecny z nim wówczas R. M. (1). W kontroli ze strony (...) – Apteka (...) sp. j. uczestniczyła J. S..

Pismem z dnia 6 grudnia 2017 r. (...) – Apteka (...) sp. j. wezwała R. R. do usunięcia skutków naruszenia dóbr osobistych w związku ze złożonym przez niego zawiadomieniu o samowoli budowlanej w lokalu spółki.

Dane osoby zgłaszającej J. S. uzyskała w Referacie Budownictwa Starostwa Powiatowego w K.. Dokumentacja została jej udostępniona bezzwłocznie na podstawie wniosku ustnego złożonego przez nią osobiście w Referacie Budownictwa.

**Dowód:** - przesłuchanie powoda R. M. (1) (k. 400 – 401 w zw. z k. 137-141), - zeznania świadka J. S. (k. 148 – 149), - wezwanie z 06.12.2017 r. (k. 108 – 109, 220 – 221), - protokół kontroli (...) (...) (...) z 06.10.2017 r. (k. 121 – 126), - zgłoszenie samowoli budowlanej z 12.09.2017 r. (k. 128, 223 – 224, 342 – 343, 387), - pismo z 31.10.2018 r. (k. 385).

Mailiem z dnia 23 października 2017 r. o godz. 14.55 kierownik hurtowni (...) S.A. K. R. poinformowała (...), że Apteka (...) przy ul. (...) /U1 w S. pracuje bez magistra farmacji. Zapytała czy w takiej sytuacji hurtownia może dostarczać tam leki z wykazu A, P i N. Wcześniej wykonała w tej sprawie telefon. R. M. poinformował ją wówczas, aby zgłoszenie przekazała pisemnie lub mailowo.

W Aptecę (...) przy ul. (...) /U1 w S. kierownikiem jest żona R. M. (2) M.-M..

Sprawa dotycząca ww. zgłoszenia została zarejestrowana w systemie (...) przez R. M. (1) pod nieobecność w pracy z powodu urlopu M. W. (pracownicy sekretariatu w (...) w S.). Obsługą sekretariatu pod nieobecność M. W. zajmował się co do zasady R. M. (1) (czasami także I. R.). R. M. (1) i I. R. posługiwali się wówczas loginem M. W.. W dniu 24 października 2017 r. nieobecny w pracy był również K. P., który dokonywał w tym dniu zakupów firmowych. Wobec tego R. M. (1) zadekretował tę sprawę na siebie.

Co do zasady dekretacją spraw zajmowała się M. W. – te wyższej wagi kierowane były do K. P., a drobniejsze trafiały czasami bezpośrednio do inspektorów farmaceutycznych, w tym R. M. (1), z pominięciem K. P.. Po przedekretowaniu sprawa nadal była jednak widoczna w systemie (...) dla każdego pracownika, ale umożliwiało to danej osobie edytowanie dokumentów tej sprawy.

Odpowiedź na wiadomość od K. R. przygotował R. M. (1). Pismo datowane na dzień 31 października 2017 r. na podstawie tego projektu zaakceptował i podpisał J. P. w zastępstwie (...) (...) w S., gdyż K. P. był wówczas na urlopie. Było to standardowe postępowanie w przypadku nieobecności (...) (...) w pracy. W treści pisma udzielono merytorycznej odpowiedzi na zadane pytanie oraz poinformowano, że sprawa obsady kadrowej apteki będzie przedmiotem odrębnego postępowania.

O treści zawiadomienia oraz o odpowiedzi R. M. (1) poinformował K. P., który wszczął postępowanie kontrolne w aptecę. Miał on wówczas świadomość, że kierownik apteki (...) przy ul. (...) /U1 w S. pozostaje w związku małżeńskim z R. M. (1), wobec czego kontrolę przeprowadził osobiście (w listopadzie 2017 r.), a R. M. (1) był na niej obecny jedynie jako protokolant.

K. P. zawsze po powrocie z urlopu przegląda, co się działo w sprawach pod jego nieobecność, z czego zdawali sobie sprawę jego pracownicy.

Pismami z dnia 12 grudnia 2017 r. oraz 27 grudnia 2017 r. K. P. domagał się od R. M. (1) wyjaśnień w tej sprawie. Odpowiedzi pracownika datowane są na 13 grudnia 2017 r. i 28 grudnia 2017 r.

**Dowód:** - przesłuchanie powoda R. M. (1) (k. 400 – 401 w zw. z k. 137-141), - częściowo przesłuchanie za pozwanego K. P. (k. 401 – 403 w zw. z k. 142-145), - częściowo zeznania świadka J. P. (k. 145 – 149), - zeznania świadka M. M. (3) (k. 395 – 396), - częściowo zeznania świadka M. W. (k. 397 – 399), - pismo z 12.12.2017 r. (k. 17, 181), - odpowiedź z 13.12.2017 r. (k. 18, 182), - pismo z 27.12.2017 r. (k. 19), - odpowiedź z 28.12.2017 r. (k. 20 – 22, 66 – 67), - email z 23.10.2017 r. (k. 37, 292), - pismo (...). (...).293.2017 z 31.10.2017 r. (k. 47), - karty pracy (k. 414 – 419), - wydruki dekretacji w systemie (...) (załącznik do akt).

W dniu 3 listopada 2017 r. R. M. (1) był przesłuchiwany w charakterze świadka w postępowaniu przygotowawczym, toczącym się w Prokuraturze Rejonowej w G. pod sygn. akt PR Ds. (...).2017.S., zakończonym wniesieniem aktu oskarżenia przeciwko H. S. i M. J., oskarżonym o to, że w dniu 15 marca 2017 r. w G. przy ul. (...), działając wspólnie i w porozumieniu w celu osiągnięcia korzyści majątkowej, powoływali się wobec E. K., prezesa zarządu (...) sp. z o.o. z siedzibą w G. oraz M. R., głównego specjalisty ds. organizacji i rozwoju ww. spółki, na wpływy w (...) w S. w zakresie wstrzymania ewentualnej kontroli ze strony Inspektoratu apteki szpitalnej (...) sp. z o.o. z uwagi na brak kierownika działu w zamian za korzyść majątkową w postaci obniżenia czynszu z kwoty 6.000 złotych miesięcznie do kwoty 3.000 złotych miesięcznie za najem lokalu apteki (...), wynajmowanego przez H. S. od (...) sp. z o.o. z siedzibą w G., tj. o czyn z art. 230 § 1 kk.

R. M. (1) zeznał wówczas między innymi, że „pan P. z pewnością też zna panią H.. Ich zażyłość na pewno wykracza poza relacje służbowe związane z pełnieniem przez pana P. obowiązków. Są na „ty”, mówią do siebie po imieniu, Wprost mogę powiedzieć, że wiem, że pan P. utrzymywał relacje intymne z panią H.. Przynajmniej tak twierdził pan P..”

**Bezsporne, a nadto dowód:** - akt oskarżenia (k. 380 – 383),- protokół przesłuchania świadka z 03.11.2017 r. (k. 167 – 170).

K. P. zapoznał się z treścią zeznań R. M. (1) złożonych w Prokuraturze Rejonowej w Goleniowie i nakazał mu je zmienić. Rozmowa na ten temat została przez R. M. (1) nagrana przy pomocy urządzenia rejestrującego dźwięk.

**Dowód:** - przesłuchanie powoda R. M. (1) (k. 400 – 401 w zw. z k. 137-141), - częściowo przesłuchanie za pozwanego K. P. (k. 401 – 403 w zw. z k. 142-145), - notatka służbowa z 12.12.2017 r. (k. 175), - notatka służbowa z 13.12.2017 r. (k. 176), - protokół przesłuchania świadka z 03.11.2017 r. (k. 167 – 170), - postanowienie o wszczęciu śledztwa z 13.08.2018 r. (k. 196), - nagranie rozmowy wraz ze stenogramem (płyta CD na k. 426, k. 427 – 431).

W dniu 21 grudnia 2017 r. M. P. jechała do spalarni leków przy ul. (...) w S. celem utylizacji leków z apteki. Kiedy okazało się, że spalarnia jest nieczynna zadzwoniła do R. M. (1) z pytaniem czy mogłaby przechować je w szafie pancerniej apteki w szpitalu na (...) L.. R. M. (1) udzielił jej informacji, że kierownik apteki nie wyraziła na to zgody.

Po tej rozmowie M. P. pojechała do (...) i przy pomocy K. P. sformułowała pismo z prośbą o przedłużenie terminu utylizacji środków z grupy N i P.

**Dowód:** - przesłuchanie powoda R. M. (1) (k. 400 – 401 w zw. z k. 137-141), - częściowo przesłuchanie za pozwanego K. P. (k. 401 – 403 w zw. z k. 142-145), - pismo z 21.12.2017 r. (k. 55), - protokół zeznań M. P. (k. 348 – 349).

Pismem z dnia 29 grudnia 2017 r. (...) w S. rozwiązał z R. M. (1) umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca wskazał utratę zaufania spowodowaną naruszeniem przez niego podstawowych obowiązków członka korpusu służby cywilnej, w następujących przypadkach i okolicznościach:

1) Będąc zatrudnionym na stanowisku inspektora farmaceutycznego w (...) w S. na czas określony od dnia 02.05.2014 r., a od dnia 01.05.2015 r. na czas nieokreślony, w dniu 24.10.2017r., zastępując Panią M. W. zatrudnioną na stanowisku starszego inspektora w (...) w S., przedkretował w (...) samowolnie (nie będąc do tego uprawnionym), bez wiedzy i zgody przełożonego, do siebie do prowadzenia, nie informując przełożonego o zaistniałej sytuacji, sprawę zgłoszenia z dnia 24.10.2017 r. Pani mgr farm. R. z hurtowni (...) odnośnie do braku magistra farmacji w aptece (...) o (...) przy ul. (...)/U1, w której kierownikiem jest jego żona - Pani mgr farm. M. M. (3) oraz nieprawidłowości w funkcjonowaniu tej apteki polegającej na nieprawidłowym przyjmowaniu do apteki leków z hurtowni. Nie zgłosił przełożonemu, że sprawa dotyczy jego małżonki. Następnie samowolnie i podczas nieobecności przełożonego w pracy, tj. w dniu 31.10.2017 r., opracował i przygotował odpowiedź na ww. pismo z dnia 24.10.2017 r. Pani mgr farm. R., nie informując przełożonego o zaistniałej sytuacji ani o treści przygotowanej odpowiedzi w tej sprawie, pomimo że w dniach 24 – 27.10.2017r. był on obecny w pracy. Nie poinformował przełożonego ani o samowolnym skierowaniu tej sprawy do siebie do prowadzenia, ani o przygotowaniu ww. odpowiedzi w powyższej sprawie i jej przekazaniu do podpisu przez Pana mgr farm. J. P., zastępującego przełożonego podczas jego nieobecności w pracy. Opracowana odpowiedź ma charakter wymijający i niepełny, a nawet mogący wprowadzić w błąd co do obowiązków hurtowni farmaceutycznej w zakresie dostarczania produktów leczniczych z wykazu A, P i N do apteki. Pomimo ciężącego obowiązku w tym zakresie - nie wyłączył się od prowadzenia ww. sprawy dotyczącej zarzutów kierownika hurtowni farmaceutycznej kierowanych wobec apteki, w której osobą odpowiedzialną za prowadzenie apteki (kierownikiem apteki) jest jego żona Pani mgr farm. M. M. (3). Powyższym zachowaniem i działaniem naruszył obowiązek zachowania bezstronności w wykonywaniu zadań członka korpusu służby cywilnej, określony w art. 76 pkt 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2017r. poz. 1889) oraz w zarządzeniu Nr 70 Prezesa Rady Ministrów z dnia 6 października 2011 r. w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz w sprawie zasad etyki korpusu służby cywilnej (M.P. Nr 93, poz. 953). Na wystosowane do niego pisma o wyjaśnienie przyczyn i okoliczności zaistniałej sytuacji, udzielił odpowiedzi, z której wynika, że nie dostrzega niczego niewłaściwego w prowadzeniu sprawy dotyczącej swojej małżonki.

2) Podczas kontroli doraźnej w aptecę w W. przy ul. (...) należącej do (...) Apteki (...), (...) Spółki Jawnej, w której uczestniczył w charakterze protokolanta, posiadał dokument zgłoszenia osoby fizycznej dotyczący działalności tej apteki i lokalu, w którym jest prowadzona. Dokument ten wyjął z teczki w kontrolowanej aptece w taki sposób, że obecna podczas kontroli Pani mgr farm. J. S. mogła zauważyć treść pisma lub sygnaturę tej sprawy, a co za tym idzie również dane osobowe osoby fizycznej, która to pismo wystosowała. Przyznał, że taka sytuacja miała miejsce, w swoich wyjaśnieniach złożonych na piśmie w dniu 01.12.2017 r. Powyższym zachowaniem i działaniem naruszył obowiązek zapewnienia przestrzegania ochrony danych osobowych (tajemnicy ustawowo chronionej) przy wykonywaniu obowiązków służbowych określony w art. 76 pkt 5 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2017r. poz. 1889) oraz w zarządzeniu Nr 70 Prezesa Rady Ministrów z dnia 6 października 2011 r. w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz w sprawie zasad etyki korpusu służby cywilnej (M.P. Nr 93, poz. 953).

3) W dniu 21.12.2017 r. w rozmowie telefonicznej z Panią mgr farm. M. P. – kierownikiem D. Farmacji Szpitalnej w (...) w Szpitalu (...). J. w K. samowolnie (nie będąc do tego uprawnionym ani upoważnionym przez przełożonego), bez wiedzy i zgody przełożonego, przedłużył termin utylizacji środków z grupy P i N zabezpieczonych w tym Dziale Farmacji Szpitalnej i nieprzekazanych do utylizacji z powodu nieczynnej spalarni przy ul. (...) w S..

4) Prowadzenie kontroli w niewłaściwy, to jest bez sporządzenia protokołu kontroli bądź notatki służbowej w trakcie wyjazdu służbowego w dniu 15.03.2017 r. w aptecę szpitalnej należącej do (...) Sp. z o.o. co narusza art. 122e ustawy z dnia 6 września 2001 r. - Prawo farmaceutyczne (t.j. Dz. U z 2017 r., poz. 2211).

5) Nagrywanie rozmów prowadzonych w (...) (...) w S., co narusza konstytucyjne prawo do prywatności.

**Dowód:** - wypowiedzenie umowy o pracę z 29.12.2017 r. (k. 13 – 15).

**Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo oparte na treści przepisu art. 45 § 1 kodeksu pracy okazało się uzasadnione w przeważającej części.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wskazanych wyżej dowodów. Zdaniem Sądu dowody z dokumentów, w tym dokumentów prywatnych stanowią wiarygodny materiał dowodowy, gdyż ich treść jest jasna i oczywista, nie budzi wątpliwości. Strony ponadto nie kwestionowały treści, ani prawdziwości złożonych dokumentów. Ustalając stan faktyczny Sąd oparł się również na zeznaniach powoda, zeznaniach świadków J. S., M. M. (4) i S. K.. Sąd dał wiarę zeznaniom powyższym osobowym źródłom dowodowym, ponieważ są one zrozumiałe, logiczne i korespondują ze zgrupowanym w sprawie materiałem dowodowym z dokumentów, w konsekwencji czego zeznania tych świadków oraz powoda należy oceniać jako miarodajne i pozwalające na poczynienie na ich podstawie w pełni wyczerpujących ustaleń faktycznych odnośnie specyfiki pracy powoda i zdarzeń z jego udziałem. Sąd uznał za prawdziwe także zeznania pozostałych świadków J. P., M. W. i I. R. oraz przedstawiciela pozwanej – K. P. jednakże tylko w takim zakresie, w jakim koresponduwały z pozostałym materiałem dowodowym. W szczególności odmówił im wiarygodności w tej części, w której ich twierdzenia wprost sprzeczne były z faktami wypływającymi z niekwestionowanych dokumentów.

Zgodnie z przepisem art. 45 § 1 k.p. 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. Wypowiedzenie jest nieuzasadnione, jeżeli nie opiera się na ważnych i rzeczywistych przyczynach.

Powołany przepis art. 45 § 1 k.p. wprowadza dwie przesłanki odwołania się pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę, a mianowicie wypowiedzenie formalne niezgodne z prawem i wypowiedzenie niezgodne z prawem z uwagi na brak zasadności wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony.

Przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony mogą leżeć zarówno po stronie pracownika, jak i po stronie pracodawcy, albo też po obu stronach łącznie. Gdy chodzi o pracownika mogą być przez niego zawinione, albo niezawinione. Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 § 1 k.p. powinna być dokonana nie tylko z uwzględnieniem interesów pracownika związanych ze stosunkiem pracy, ale także z uwzględnieniem słusznego interesu zakładu pracy, który należy oceniać w powiązaniu z istotą i celem stosunku pracy.

W przedmiotowej sprawie został podniesiony przeciwko wypowiedzeniu umowy o pracę powoda zarzut dotyczący prawdziwości przyczyny wskazanej w oświadczeniu rozwiązującym stosunek pracy.

W oświadczeniu tym wskazano, jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy powoda, szereg nieprawidłowości w wykonywaniu swoich obowiązków pracowniczych przez R. M. (1) jako członka korpusu służby cywilnej, co w konsekwencji spowodowało utratę przez pracodawcę zaufania do niego. Punktem wyjścia dla ustalenia istnienia podstaw do braku zaufania do powoda ze strony pracodawcy była zatem ocena czy powód faktycznie dopuścił się zaniedbań i uchybień podanych w treści wypowiedzenia umowy o pracę.

Na wstępie należy zauważyć, zgodnie z ogólną zasadą rozłożenia ciężaru dowodu, że to na stronie pozwanej, jako pracodawcy, spoczywał w niniejszym postępowaniu obowiązek udowodnienia faktu, z którego wywodził skutki prawne, a mianowicie, że pracodawca miał prawo utracić zaufanie do powoda na skutek uchybień opisanych w wypowiedzeniu. Obowiązkwowi temu, zdaniem Sądu, pozwany nie wykonał.

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p. wypowiadając umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony pracodawca ma obowiązek zawsze wskazać na piśmie przyczynę wypowiedzenia. Przyczyna ta powinna być sformułowana w sposób konkretny, a ponadto powinna być rzeczywista (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13.05.1998r., I PKN 105/98, OSNAP 1999/10/335, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 01.10.1997r., I PKN 315/97, OSNAP 1998/14/427, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r. I PKN 419/97 OSNAP 1998/20/598), a zgodnie z art. 45 § 1 k.p., wypowiedzenie powinno być także uzasadnione.

Zgodnie z przyjętym w doktrynie poglądem, użycie przez ustawodawcę w art. 45 § 1 k.p. zwrotu „wypowiedzenie nieuzasadnione” statuuje powszechną ochronę przed wypowiedzeniem umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracownicy chronieni są przed samowolnym wypowiedzaniem umów o pracę, albowiem oświadczenie woli pracodawcy w tym zakresie może być dokonane tylko z uzasadnionych powodów. Kodeks pracy zerwał bowiem z tradycyjną koncepcją wypowiedzenia jako czynności niezależnej od przyczyn, które skłoniły pracodawcę do rozwiązania umowy. Wymóg istnienia uzasadnionych powodów stanowi przesłankę materialnoprawną dopuszczalności wypowiedzenia, ograniczającą pod względem prawnym (a nie tylko faktycznym) swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy (tak L. Florek [w:] Kodeks pracy. Komentarz pod red. nauk. prof. dr hab. T. Zielińskiego, Dom Wydawniczy ABC, 2001, s. 314). Z drugiej strony zarówno w orzecznictwie jak i literaturze przyjmuje się, że przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi, ponieważ wypowiedzenie umowy jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy (tak: Sądu Najwyższego w wyrok z dnia 4 grudnia 1997 r. w sprawie I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

Jedną z okoliczności powszechnie ocenianych w doktrynie prawa jako uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę jest utrata zaufania do pracownika, jednakże podlega ona ocenie w oparciu o ogólnie obowiązujące regulacje w zakresie prawidłowego wypowiedzania umów o pracę. W ocenie Sądu w pojęciu „zaufanie” tkwi ex definitione pierwiastek subiektywny. Jest to bowiem stan wyrażający się przekonaniem o możliwości polegania na kimś, poczuciem pewności, a więc stan z pogranicza sfer racjonalnej (intelektualnej) i psychicznej (emocjonalnej). Ogólnego, powszechnego wzorca „zaufania” nie ma i utworzyć się go nie da. Pełna jego obiektywizacja nie jest wobec tego możliwa. Nasilenie elementów obiektywnych i subiektywnych charakteryzujących indywidualny stan „zaufania” (lub braku zaufania albo utraty zaufania) może mieć znaczenie w zakresie jego oceny w kontekście skutków, jakie prawo z nim łączy. Utrata zaufania do pracownika może więc, ze względu na jej silne zobiektywizowanie, uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, lub odwrotnie – nie stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia ze względu na jej nadmierną subiektywizację (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998/18/538, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lipca 1999 r. w sprawie I PKN 148/99, OSNP 2000/19/711).

Sąd podziela pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego, zgodnie z którym podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny opisanej wyłącznie jako „utrata zaufania do pracownika” może być uznane za zbyt ogólne i niekonkretne. Aby argumentację taką obronić przed sądem, musi ona mieć bowiem oparcie w faktach, a więc wynikać z przesłanek natury obiektywnej i racjonalnej, a nie być tylko rezultatem arbitralnych lub subiektywnych uprzedzeń pracodawcy do pracownika.

Nadużycie zaufania musi wiązać się zawsze z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie oceniane jako naganne, choćby nawet nie można było mu przypisać subiektywnego zawinienia. Obiektywna naganność zaufania pracownika jako podstawa utraty do niego zaufania ze strony pracodawcy musi być oceniana w kontekście wszelkich okoliczności faktycznych (por: Sądu Najwyższego w wyroku z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNP 1998/18/538). W konsekwencji powodem utraty zaufania do pracownika, koniecznego z uwagi na rodzaj wykonywanej przez niego pracy, która sprawia, że pracodawca nie może go nadal u siebie zatrudniać, może być zawinione naruszenie obowiązków pracowniczych istotnych z uwagi na określone właściwości umówionej pracy, jak również taka sytuacja może zaistnieć również wtedy, gdy wprawdzie winy pracownikowi przypisać nie można – bądź nie da się jej udowodnić – jednakże w sensie obiektywnym jego zachowanie nosi cechy naruszenia obowiązków pracowniczych, a nawet i w takich sytuacjach, w których do naruszenia powinności pracowniczych w ogóle nie dochodzi (np. w przypadku popełnienia określonego przestępstwa poza zakładem pracy). Należy się bowiem zgodzić się z poglądem, iż utrata zaufania do pracownika może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, mimo że jego zachowanie nie nosi cech zawinienia, jeżeli w konkretnych okolicznościach jest usprawiedliwiona, w tym znaczeniu, że od pracodawcy nie można wymagać, by nadal darzył pracownika niezbędnym zaufaniem (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 września 1999 roku sygn. I PKN 257/99).

Zdaniem Sądu przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy powoda była konkretna, bowiem pracodawca wymienił zachowania, bądź zaniechania, które mu zarzucał. Jednakże, w ocenie Sądu, zaniedbań i uchybień mogących skutkować utratą zaufania swojego pracodawcy, powód się nie dopuścił.

Odnosząc się do zarzutu wskazanego w punkcie pierwszym oświadczenia o rozwiązaniu z R. M. (1) umowy o pracę za wypowiedzeniem należy zauważyć, że ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że chociaż rzeczywiście miała miejsce opisana tam sytuacja, to trzeba interpretować ją zupełnie odmiennie niż to przedstawiono. Faktycznie powód zarejestrował i przedkretował na siebie sprawę dotyczącą zgłoszenia w zakresie nieprawidłowości w aptece, w której kierownikiem była jego żona, a następnie sporządził w tej sprawie projekt pisma. Niemniej jednak Sąd nie dopatrył się w jego zachowaniu żadnych nieprawidłowości. W pierwszej kolejności na podkreślenie zasługuje fakt, że pozwanemu nie udało się udowodnić swoich twierdzeń dotyczących sposobu dekretowania spraw. Przedłożony wydruk dekretacji spraw w systemie (...) (osobny plik) potwierdza, że sytuacje, gdy sprawa prowadzona była z pominięciem K. P. nie były wyjątkami. Wobec tego wbrew zeznaniom K. P., M. W., J. P. oraz I. R. za prawdziwe należało uznać twierdzenia R. M. (1), który twierdził, że zdarzało się, że sprawy dekretowane były przez M. W. na niego z pominięciem przełożonego. Jednocześnie udowodnione zostało, że pod nieobecność M. W. powód zastępował ją w sekretariacie. W tak ustalonych okolicznościach faktycznych Sąd nie dopatrył się żadnych nieprawidłowości. Nie dostrzegł też nieprawidłowości w tym, że R. M. (1) pod nieobecność M. W. i K. P. przyjął na siebie rozpatrzenie zgłoszenia dokonanego przez kierownika hurtowni. Trzeba pamiętać również o tym, że w zakresie obowiązków R. M. (1) wskazano, że posiada on upoważnienie do załatwiania w czasie nieobecności (...) (...) w S. wszystkich spraw w zakresie jego właściwości, w tym do wydawania decyzji administracyjnych, postanowień i zaświadczeń oraz przeprowadzania kontroli. Wobec tego przeświadczenie powoda, że jest kompetentny do dokonania takich czynności było całkowicie uzasadnione. W ocenie Sądu brak jest również podstaw, aby zarzucić mu, że jego postępowanie w tej sprawie naruszyło obowiązek zachowania bezstronności w wykonywaniu zadań członka korpusu służby cywilnej w związku z tym, że kierownikiem apteki, której dotyczyło zgłoszenie, była jego żoną. W pierwszej kolejności, zauważyć należy, że treść pisma została zweryfikowana i podpisana przez J. P., który podczas przesłuchania przed Sądem stwierdził, że odpowiedź jest adekwatna do dokonanego zgłoszenia. Oprócz udzielenia merytorycznej odpowiedzi, zapowiedziane zostało przeprowadzenie kontroli, zatem nie można twierdzić, że powód chciał w sposób preferencyjny potraktować aptekę, stanowiącą przedmiot zawiadomienia. Kontrola taka faktycznie odbyła się i została przeprowadzona osobiście przez K. P., który wówczas nie zgłaszał żadnych obiekcji, co do sposobu załatwienia sprawy przez R. M. (1), pomimo tego, że zapoznał się z przygotowanym przez niego pismem po powrocie do pracy z urlopu, a także miał świadomość, że kierownikiem w przedmiotowej aptece jest żona powoda. Pierwsze zastrzeżenia dotyczące zachowania powoda zgłoszone zostały przez K. P. dopiero w piśmie z dnia 12 grudnia 2017 r., a zatem już po dowiedzeniu się przez niego o treści złożonych przez R. M. (1) zeznań w postępowaniu przygotowawczym w sprawie (...)S.. Wobec tego, pierwszy ze sformułowanych w wypowiedzeniu umowy o pracę powodów utraty zaufania uznać trzeba za nieprawdziwy.

Druga z przyczyn, w ocenie Sądu również nie może obiektywnie stanowić przyczyny utraty zaufania wobec pracownika. Pracodawca nie miał żadnych uzasadnionych przyczyn, aby uznać, że informacja o danych osobowych R. R. ujawniona została umyślnie bądź nieumyślnie przez R. M. (1). Pozwany powołał się na treść wyjaśnień powoda z dnia 1 grudnia 2017 roku, w których rzekomo przyznaje się do tego. Powód potwierdził, że w trakcie kontroli był w posiadaniu dokumentu zgłoszenia, które znajdowało się w jego teczce. Nie ma to jednak żadnego znaczenia skoro J. S. wprost zeznała, że informacje o osobie, która złożyła zawiadomienie, uzyskała w Referacie Budownictwa Starostwa Powiatowego w K.. Dokumentacja została jej udostępniona bezzwłocznie na podstawie wniosku ustnego złożonego przez nią osobiście w Referacie Budownictwa. Pozwanemu nie udało się przedstawić żadnych dowodów, które pozwalałyby na podważenie tej wersji, a jego oskarżenie wobec powoda jest w zasadzie poparte w zasadzie jedynie przypuszczeniami. Należy jednak pamiętać, że pismo R. R. zostało skierowane do (...) w K., (...)w S., (...) w S. oraz (...) w K.. Tym samym krąg osób, które potencjalnie mogły ujawnić jego treść jest szeroki. W takiej sytuacji sam fakt, że R. M. (1) podczas kontroli posiadał ten dokument i wyjął go z teczki nie może być podstawą do przyjęcia, że to jego

zaniedbanie doprowadziło do ujawnienia wrażliwych danych. Sam zarzut, iż podczas kontroli powód posiadał w swojej teczce pismo R. R. jest zdaniem Sądu kuriozalny.

Trzecia przyczyna powodująca rzekomo utratę zaufania wobec powoda również nie zasługiwała na uwzględnienie. Zgromadzony materiał dowodowy nie dał podstaw do przyjęcia, że R. M. (1) rzeczywiście udzielił M. P. zgody na przedłużenie terminu utylizacji środków z grupy P i N. Taka okoliczność wynikać miała ze sporządzonego przez nią pisma z dnia 21 grudnia 2017 r. z prośbą o przedłużenie terminu na utylizację tych leków, skierowanego do (...). Należało mieć jednak na uwadze, że M. P. podczas przesłuchania w Prokuraturze w sprawie (...) (k. 348-349) stwierdziła z całą pewnością, że powód nie udzielił jej takiej zgody telefonicznie. Z tego właśnie względu udała się do siedziby (...), gdzie na miejscu sporządziła pisemny wniosek z pomocą K. P.. Gdyby rzeczywiście powód udzielił jej zgody na przedłużenie terminu, to z pewnością nie kierowałaby ponownego wniosku w tym przedmiocie. W ocenie Sądu, stan faktyczny w przedmiotowym zakresie należało ustalić właśnie w oparciu o zeznania M. P., która jako osoba trzecia, całkowicie niezainteresowana rozstrzygnięciem w niniejszej sprawie nie miała żadnych powodów, aby podawać nieprawdę.

Odnosnie czwartej przyczyny, dotyczącej niesporządzenia protokołu bądź notatki służbowej wobec nieprzeprowadzenia kontroli w dniu 15 marca 2017 r. w aptecce szpitalnej, należącej do (...) sp. z o.o., to w ocenie Sądu nie mogła ona uzasadniać utraty zaufania wobec powoda. Sąd uznał, że zachowanie R. M. (1) było w tym zakresie prawidłowe – zgodnie z poleceniem przełożonego (wydanym pod koniec dnia pracy) pojechał on do tej apteki, dotarł tam po godzinach jej funkcjonowania, w związku z czym odstąpił od przeprowadzania kontroli, wobec braku osoby uprawnionej ze strony apteki, o czym poinformował K. P.. Kontrola odbyła się następnego dnia, co potwierdza sporządzony wówczas protokół. Zgodnie z art. 122c ust. 1 ustawy Prawo farmaceutyczne czynności w ramach kontroli albo inspekcji dokonuje się w obecności kontrolowanego lub osoby przez niego upoważnionej, chyba że kontrolowany zrezygnuje z prawa uczestniczenia w tych czynnościach. Wobec tego powód słusznie odstąpił od przeprowadzenia kontroli. Jednocześnie, w myśl art. 122e ust. 1 ww. ustawy przebieg kontroli albo inspekcji dokumentowany jest przez inspektora odpowiednio w protokole z kontroli albo raporcie z inspekcji. Ustawa nie przewiduje natomiast sporządzania notatek służbowych. W takim stanie rzeczy w ocenie Sądu nie można zrobić powodowi zarzutu, że takiej notatki służbowej nie sporządził – w szczególności, że po telefonicznym poinformowaniu przełożonego o takiej okoliczności, nie dostał od niego polecenia utrwalenia tego w formie pisemnej. Nadto Sąd zwrócił uwagę, że sytuacja ta miała miejsce już w marcu 2017 r., nie miała żadnych negatywnych konsekwencji, a zatem ciężko uznać, że stanowiła przyczynę utraty zaufania po upływie 9 miesięcy.

Co do ostatniej wskazanej przyczyny utraty zaufania wobec R. M. (1) - nagrywania rozmów, Sąd uznał, że chociaż co do zasady takie zachowanie może być przez pracodawcę ocenione negatywnie, to w okolicznościach niniejszej sprawy takie postępowanie powoda można uznać za uzasadnione. W pierwszej kolejności trzeba zauważyć, że R. M. (1) nagrywał wyłącznie swoją rozmowę z przełożonym, a tym samym nie uzyskiwał w ten sposób żadnych informacji nieprzeznaczonych dla niego. Oczywistym jest, że nagrywanie rozmów oraz późniejsze ich wykorzystywanie może zostać potraktowane jako naruszenie dobra osobistego w postaci prawa do prywatności. Niemniej jednak trzeba pamiętać, że dobra osobiste nie podlegają ochronie bezwzględnej, a ich naruszenie musi mieć bezprawny charakter. W ocenie Sądu bezprawność zachowania R. M. (1) jest w niniejszej sprawie jest co najmniej wątpliwa. Jego zachowanie było bowiem wywołane wyłącznie postawą K. P., który chciał wymóc na nim zmianę zeznań w postępowaniu przygotowawczym, toczącym się przeciwko jego znajomej H. S.. Potwierdza to przedłożone Sądowi nagranie oraz stenogram z tej rozmowy. Zachowanie K. P. mogło, więc nosić znamiona czynu zabronionego podlegającego do złożenia fałszywych zeznań. W takiej sytuacji interes wymiaru sprawiedliwości, przejawiający się w konieczności zapewnienia rzetelności prowadzonych postępowań oraz wykrywaniu przestępstw skierowanych przeciwko wymiarowi sprawiedliwości jest wartością nadrzędną nad prawem do prywatności, w szczególności, że nagrane i ujawnione nagrania odnoszą się w zasadzie wyłącznie do nakłaniania powoda do zweryfikowania treści swojej depozycji. W takim przypadku Sąd nie mógł przychylić się do twierdzeń pozwanego, aby zachowanie R. M. (1) mogło stanowić przyczynę wypowiedzenia mu umowy o pracę.



W konsekwencji należy stwierdzić, że w toku niniejszego postępowania pozwany pracodawca nie wykazał, iż negatywna ocena pracy powoda oraz utrata zaufania do niego nie były wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń i znajdowała oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25.11.1997, sygn. akt I PKN 385/97, publ. w OSNP 1998/18/538). Analiza całokształtu zgromadzonego materiału dowodowego, w ocenie Sądu, pozwala natomiast przyjąć, że rzeczywistym powodem rozwiązania z R. M. (1) stosunku pracy był jego konflikt z przełożonym – K. P., powstały na gruncie złożonych przez niego zeznań w postępowaniu przygotowawczym PR Ds. (...)(...).S.. Taka okoliczność nie może natomiast stanowić usprawiedliwionej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę.

Mając zatem na uwadze przywołane w wypowiedzeniu przyczyny wypowiedzenia należy stwierdzić, że decyzja pracodawcy była niezgodna z prawem i niczym nieuzasadniona.

Uwzględniając powyższe rozważania, Sąd zasądził od pozwanego (...) w S. na rzecz powoda R. M. (1) kwotę 13.322,16 złotych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 17 lutego 2018 r., o czym orzeczono w pkt. I wyroku.

Zgodnie bowiem z treścią art. 47<sup>1</sup> k.p. – odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W myśl natomiast § 2 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy odszkodowania przysługującego pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa pracy oblicza się przy zastosowaniu zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop. O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

W pkt. II wyroku Sąd oddalił żądanie powoda zasądzenia odszkodowania ponad kwotę 13.322,16 złotych, która to stanowi trzykrotność wynagrodzenia powoda liczonego jak ekwiwalent za urlop. Powód nie kwestionował wyliczeń przedstawionych przez pozwanego pracodawcę, wobec czego brak jest podstaw dla uznania, że należy mu się kwota 15.129,00 złotych, wskazana w treści pozwu.

O kosztach procesu orzeczono w oparciu o przepis art. 98 § 1 i 3 k.p.c. zgodnie z którym strona przegrywająca proces obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego ustalona została w oparciu o § 9 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych i wynosi w przypadku żądania odszkodowania z tytułu za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Na podstawie powołanego przepisu z tytułu kosztów procesu, na które składały się w niniejszej sprawie koszty zastępstwa procesowego powodowi od pozwanego należy się kwota 180 złotych, o czym orzeczono w pkt III wyroku.

Zgodnie z treścią art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy. W myśl art. 35 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w sprawach z zakresu prawa pracy pobiera się opłatę podstawową w kwocie 30 złotych wyłącznie od apelacji, zażalenia, skargi kasacyjnej i skargi o stwierdzenia niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia. Jednakże w sprawach, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa 50.000 złotych, pobiera się od wszystkich pism procesowych opłatę sądową. Sąd – zgodnie z zasadą przewidzianą w art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych – w pkt. IV wyroku nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego Szczecin – Centrum w Szczecinie kwotę w sumie 667 złotych, stanowiącą 5 % kwoty wygranej przez powoda (5% z 13.322,16 zł).

Sąd na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c., w myśl którego zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, nadał wyrokowi w pkt IV rygor

natychmiastowej wykonalności co do kwoty 4.440,72 zł, która stanowi jednomiesięczne wynagrodzenie zasadnicze powoda, wyliczone według zasad jak ekwiwalent za urlop.

Z:

1. (...)

2. (...)

3. (...)

4. (...)

(...)