

Sygn. akt VI P 273/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 maja 2017 roku.

Sąd Rejonowy Gdańsk – Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Ławnicy : Elżbieta Jeznach, Małgorzata Rafalska

Protokolant : stażysta Patryk Barski

po rozpoznaniu w dniu 17 maja 2017 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa J. I.

przeciwko Miejskiemu Zespołowi ds. Orzekania o Niepełnosprawności w G., Prezydentowi Miasta G., Urzędowi Miasta w G.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

I. oddała powództwo,

II. odstępuje od obciążania powoda J. I. kosztami zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 273/15

UZASADNIENIE

Powód J. I. pozwem z dnia 14 kwietnia 2015r. wystąpił przeciwko pozwanemu Urzędowi Miejskiemu w G. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 7 kwietnia 2015r. za bezskuteczne, a w razie rozwiązania umowy o pracę o przywrócenie do pracy na uprzednie warunki pracy i płacy, jak również zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za okres od rozwiązania umowy o pracę do dnia przywrócenia go do pracy. Nadto powód wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, iż był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę z dnia 30 grudnia 2005r. na czas nieokreślony, na stanowisku (...) Miejskiego Zespołu do Spraw Orzekania i Niepełnosprawności w G.. W dniu 7 kwietnia 2015r. pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 31 lipca 2015r. Jako przyczynę powyższego pracodawca podał uzyskanie przez powoda dwukrotnej negatywnej oceny okresowej na podstawie art. 27 ust. 9 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych. Zdaniem powoda wypowiedzenie mu umowy o pracę jest nieuzasadnione i jako takie nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa pracy. Pozwany w złożonym powodowi wypowiedzeniu umowy o pracę wskazał również ogólnikową przyczynę tj. „uzyskanie dwukrotnej negatywnej oceny pracownika”. Abstrahując od tego, że przyczyna ta jest nieprawdziwa i krzywdząca dla powoda, który zawsze lojalnie postępował wobec pracodawcy, oddając mu swoją najlepszą wiedzę i doświadczenie, to zgodnie z poglądami doktryny powołanie się w uzasadnieniu wypowiedzenia umowy o pracę jedynie na negatywną ocenę pracy pracownika nie stanowi zadość konkretności przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Powód nie zna również żadnych powodów, które mogłyby skutkować negatywną oceną jego osoby, jako pracownika samorządowego. W ocenie powoda jedyną rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była chęć pozbycia się powoda z pracy, motywowana osobistą niechęcią ze strony Zastępcy Prezydenta Miasta G. ds. Polityki Społecznej E. K.. Powyższe było związane z wyrażeniem przez niego swojego sprzeciwu wobec zgłoszonego żądania przekazania zbioru danych osobowych, których administratorem był

Miejski Zespół ds. Orzekania o Niepełnosprawności w G.. W sytuacji gdy powód wyraził swój sprzeciw w tym zakresie Zastępca Prezydenta Miasta G. ds. Polityki Społecznej E. K. zaczęła wywierać na niego naciski, aby ten przekazał żądane informacje. Zastępca Prezydenta nie przyjmowała do wiadomości odmowy przekazania wrażliwych danych osobowych. Pod wpływem nacisków powód, nie mając stosownych uprawnień, wystąpił w dniu 3 września 2012r. do operatora systemu – przedsiębiorstwa (...) o wygenerowanie odpowiednich danych z systemu teleinformatycznego (...) oraz do Dyrektora Biura Pełnomocnika (...) ds. (...) T. H. o monitorowanie oraz o zgodę na przekazanie danych.

Następnie w dniu 6 listopada 2012r. powód wystąpił w tym przedmiocie z zapytaniem do Zespołu Radców Prawnych Urzędu Miejskiego w G. o możliwość przekazania wnioskowanych danych, aby uzyskać opinie i tym samym zażegnać narastający konflikt. Biuro Pełnomocnika (...) ds. (...) wraz z pismem z dnia 8 listopada 2012r. przekazało wnioskowane dane. W piśmie tym wyrażone jednak zostały również wątpliwości co do prawnych możliwości przekazania zbioru żądanych danych osobowych. W dniu 13 listopada 2012r. odbyło się spotkanie z Pełnomocnikiem Prezydenta ds. (...) T. F. i Koordynatorem Radców Prawnych Radcą Prawnym M. S., którzy wyrazili opinię, że powód nie posiada uprawnień do przekazywania danych osobowych wnioskowanych przez Pełnomocnika Prezydenta Miasta G. ds. (...). Ostatecznie, przy współpracy z T. F., przedmiotowa sprawa z początkiem września 2013r. została załatwiona. Baza danych została zarejestrowana, powód uzyskał uprawnienie do udostępnienia wnioskowanych danych. Powód podkreślił, że zgodnie z zakresem powierzonych mu obowiązków na stanowisku P. Miejskiego Zespołu ds. Orzekania i Niepełnosprawności został na niego nałożony „obowiązek przestrzegania tajemnicy (...)”, który to obowiązek wykonywał z najwyższą starannością, bacząc by wrażliwe dane osób niepełnosprawnych nie zostały ujawnione osobom nieuprawnionym. Odmowa przekazania przez powoda danych osobowych znajdujących się w bazie danych administrowanych przez Miejski Zespół ds. Orzekania o Niepełnosprawności była zatem wypełnieniem obowiązków służbowych, który wprost wynikał z zakresu jego obowiązków. Od momentu odmowy przekazania bazy danych powód był traktowany z obojętnością i z wyraźną niechęcią ze strony przełożonej – E. K.. Powód podał, iż za okres od 1 stycznia 2012r. do 31 grudnia 2013r. przełożona powoda wystawiła mu najniższą z możliwych ocen – ocenę negatywną. Ocena ta była rażąco subiektywna i pozbawiona merytorycznego uzasadnienia. Powód w powyższym okresie nie otrzymywał bowiem żadnych krytycznych uwag i ostrzeżeń co do wykonywanych obowiązków. Jedyną płaszczyzną konfliktu był wyraźny sprzeciw powoda wobec przekazania danych osobowych administrowanych przez Miejski Zespół ds. Orzekania o Niepełnosprawności. W dniu 7 lutego 2014r. powód odwołał się od niniejszej oceny, jednakże po przeprowadzonej konfrontacji w obecności Prezydenta Miasta G. P. A. z Zastępcą podtrzymano negatywną decyzję. Faktycznie powodowi uniemożliwiono pełne i merytoryczne ustosunkowanie się do zarzutów, jakie stawiała przełożona powodowi. W tej sytuacji powód zdecydował o wystosowaniu do przełożonej pisma, w którym przedstawił swoje propozycje działań, które podejmie, a które przyczynią się do jeszcze do lepszego wykonywania powierzonych mu obowiązków. Powód oczekiwał, iż przełożona w odpowiedzi wskaże na swoje oczekiwania wobec powoda oraz kierowanej przez niego jednostki. Powód kilkakrotnie próbował umówić się na spotkanie z przełożoną w tej sprawie. Przełożona nie wykazała jednak żadnego zainteresowania wdrożeniem jakichkolwiek działań naprawczych wobec powoda. Powód zrozumiał, że decyzja o wypowiedzeniu umowy o pracę wobec jego osoby już zapadła.

W ocucenie powoda z przedstawionego wyżej stanu faktycznego jednoznacznie wynika, że nie było żadnych podstaw do negatywnej oceny jego pracy. (k. 2-15)

W piśmie procesowym z dnia 5 maja 2015r. powód sprecyzował, że domaga się zasądzenia od pozwanego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia tj. w wysokości netto 4.388 zł. (k.107)

Pozwany Urząd Miejski w G. w odpowiedzi na pozew z dnia 22 czerwca 2015r. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jego rzecz od strony powodowej kosztów procesu, w tym zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany w pierwszej kolejności podniósł zarzut braku legitymacji procesowej biernej w niniejszej sprawie, wskazując że nie jest pracodawcą powoda. Pozwany podkreślił, iż umowa o pracę została podpisana przez

Prezydenta Miasta G., w imieniu pracodawcy zatrudniającego powoda tj. stosownie do unormowania zawartego w przepisie art. 7 pkt 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych, według którego czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do kierowników gminnych jednostek organizacyjnych wykonuje Prezydent Miasta. Jednakże z daleko posuniętej ostrożności procesowej, na wypadek dokonania podmiotowego przekształcenia po stronie pozwanej, pozwany podniósł, że wbrew twierdzeniom powoda zawartym w pozwie, kwestionowane wypowiedzenie umowy o pracę, dokonane przez Prezydenta Miasta G., działającego w imieniu pracodawcy zatrudniającego powoda, jest prawidłowe i uzasadnione. Fakt dokonania przez pracodawcę dwukrotnej okresowej negatywnej oceny pracy powoda nie budzi wątpliwości. Nieprawdziwymi przy tym są twierdzenie powoda, że Zastępca Prezydenta E. K. poinformowała go, iż jego czas pracy w Urzędzie Miejskim dobiega końca. Podobnie, niezgodne z prawdą są twierdzenia, że powód został pozbawiony możliwości ustosunkowania się do oceny. Powód miał możliwość odwołania się od oceny i z niej korzystał. Nieprawdą jest, jakoby powód podczas spotkania był pozbawiony możliwości pełnego i merytorycznego ustosunkowania się do zarzutów. Prawdą jest natomiast to, że powód merytorycznej obrony nie podjął. Przedmiotowa ocena została podtrzymana w dniu 24 lutego 2014r., o czym powód został powiadomiony. Druga negatywna ocena pracy powoda została dokonana w piśmie z dnia 4 lipca 2014r. i została powodowi w tymże dniu przedstawiona, ze wskazaniem konkretnych powodów tej oceny. Powód odmówił jej przyjęcia- podpisania przedstawionej mu oceny. Pozwany podał, iż powód w pozwie nie odnosi się do przedstawionych mu okoliczności decydujących o otrzymanych ocenach koncentrując się w istocie na jednej kwestii, a mianowicie na problemie wykorzystania danych osób niepełnosprawnych posiadanych przez Miejski Zespół ds. Orzekania o Niepełnosprawności, dla realizacji przez Urząd Miejski badań sytuacji osób niepełnosprawnych. Tymczasem zasadniczą przyczyną negatywnych ocen powoda były istotne zastrzeżenia co do sposobu realizacji powierzonych mu, jako osoby kierującej jednostką organizacyjną, wynikających ze statutu oraz zadań wynikających z całego zakresu obowiązków powoda.

Pozwany podkreślił, iż powód nie stworzył bazy danych dotyczącej osób niepełnosprawnych, objętych orzeczeniami (...), umożliwiającej analitykę niezbędną dla diagnoz środowiska tych osób i planowania działań wspierających w tym związanych. Wtórnią zaś kwestią był problem wykorzystania danych osób niepełnosprawnych posiadanych przez (...) do badań prowadzonych przez Miasto, który pojawił się we wrześniu 2012r. Powód unikał zaangażowania w rozwiązanie tego problemu, ograniczając się do wskazywania przeszkód wynikających z ustawy o ochronie danych osobowych. Problem ten, dzięki osobistemu zaangażowaniu pełnomocnika Prezydenta Miasta G. ds. Ochrony Danych Osobowych-T. F., udało się rozwiązać w sposób nienaruszający w/w ustawy. Pozwany podał również, iż powód wbrew obowiązkom wynikającym ze Statutu (...) nie współpracował aktywnie z administracją rządową, miejskimi jednostkami administracyjnymi, Biurem Pełnomocnika (...) ds. (...), w sprawach dotyczących osób niepełnosprawnych. Powód nie podejmował bowiem tejsze współpracy z własnej inicjatywy, unikał aktywności. Będąc członkiem Krajowej Rady Konsultacyjnej ds. (...), jako jedyny reprezentant samorządu – miasta na prawach powiatu, w sposób niepełny i bierny uczestniczył w posiedzeniach tejsze Rady. Mimo prośby o sprawozdawanie z udziału w (...), takich relacji nie przekazywał, a członkowie Rady informowali o jego pasywności. Powód nie zapewnił również należytej organizacji pracy (...), zapewniającej prawidłowe, terminowe realizowanie zadań kierowanej jednostki. W tym zakresie powód nie wyznaczał zastępstwa przy nieobecnościach, co powodowało perturbacje w załatwianiu wniosków osób niepełnosprawnych. Kolejne uchybienia powoda dotyczyły braku podjęcia przez niego działań związanych z przygotowaniem realizacji przez (...) ustawy nowelizującej prawo drogowe z dnia 23 października 2013r., zmieniającej zasady wydawania kart parkingowych dla osób niepełnosprawnych. Pożądane działania w tym zakresie, mimo pisemnych monitów i zobowiązań deklarowanych przez powoda nie zostały zrealizowane w należyтым stopniu do daty dokonania drugiej oceny pracy powoda. Powód nie monitorował na bieżąco przygotowywanych przepisów wykonawczych do w/w ustawy i nie podejmował adekwatnych działań. Powołane wyżej okoliczności dowodzą zatem, iż negatywne oceny pracy powoda, skutkujące kwestionowanym wypowiedzeniem umowy o pracę są obiektywne i rzetelne. (k. 113-117)

Na rozprawie w dniu 26 października 2015r. powód sprecyzował, iż w niniejszym postępowaniu domaga się przywrócenia do pracy oraz zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za czas pozostawiania bez pracy tj. za okres od dnia rozwiązania umowy o pracę do dnia przywrócenia do pracy, przy przyjęciu otrzymywanego przez niego

wynagrodzenia miesięcznego w kwocie 4.388 zł netto. Nadto powód wskazał jako pracodawcę Prezydenta Miasta G.. (k. 152-154)

Postanowieniem z dnia 26 października 2015r. Sąd wezwał do udziału w sprawie w charakterze pozwanych Miejski Zespół ds. Orzekania o Niepełnosprawności oraz Prezydenta Miasta G.. (k. 153)

Pozwany Prezydent Miasta G. w odpowiedzi na pozew z dnia 18 grudnia 2015r. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jego rzecz od powoda kosztów postępowania sądowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany jw. podniósł również zarzut braku po jego stronie legitymacji procesowej biernej w niniejszej sprawie, a to z uwagi na fakt, że nie był i nie mógł być pracodawcą powoda. Pozwany podkreślił, iż Prezydent Miasta G. jest organem wykonawczym jednostki samorządu terytorialnego, jaką jest Gmina M. G.. Organ zaś wykonawczy Gminy nie jest jednostką organizacyjną. Jego status jako organu administracji publicznej nie jest tożsamy ze statusem osoby fizycznej. Zgodnie zaś z treścią art. 3 kp pracodawcą jest jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają pracowników. W konsekwencji Prezydent Miasta G., jako organ wykonawczy Gminy M. G., nie posiada żadnego z tak zdefiniowanych przymiotów pracodawcy. Nadto z przedłożonej przez powoda treści umowy o pracę wyraźnie wynika, iż jako pracodawcę określa ona Miejski Zespół ds. Orzekania o Niepełnosprawności, a Prezydenta Miasta G. jedynie jako osobę działającą w imieniu tegoż pracodawcy. W tym stanie rzeczy jednostką zatrudniającą powoda był Miejski Zespół ds. Orzekania o Niepełnosprawności. Przedmiotowy pozew winien więc zostać wniesiony przeciwko drugiej stronie stosunku pracy, czyli przeciw Miejskiemu Zespołowi ds. Orzekania o Niepełnosprawności zatrudniającego powoda, nie zaś przeciw Prezydentowi Miasta G.. Jeśli zaś chodzi o merytoryczne ustosunkowanie się do żądań pozwu, to wprawdzie podniesiony zarzut braku biernej legitymacji procesowej, może czynić wątpliwą co do celowości podnoszenia zarzutów merytorycznych, jednak pozwany ad. 2 w związku z przedstawioną rolą w zakresie dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w imieniu Miejskiego Zespołu ds. Orzekania o Niepełnosprawności – jednostki budżetowej Gminy M. G. w stosunku do powoda, wskazał iż w pełni podziela merytoryczne zarzuty podniesione przez pozwanego Urząd Miasta G. oraz jego wnioski dowodowe zawarte w złożonej przez niego odpowiedzi na pozew. (k. 174-175v)

Pozwany Miejski Zespół ds. Orzekania o Niepełnosprawności w G., ((...)) w odpowiedzi na pozew z dnia 31 grudnia 2015r. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jego rzecz od powoda kosztów postępowania sądowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany jw. podniósł zarzut braku legitymacji procesowej biernej w niniejszej sprawie, po stronie pozwanych Urzędu Miejskiego w G. oraz Prezydenta Miasta G., albowiem żaden z powołanych wyżej podmiotów nie jest pracodawcą powoda, co wyraźnie wynika z treści umowy o pracę załączonej do pozwu oraz przepisu art. 3 kp w związku z przepisem art. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych, który wyraźnie wskazuje podmioty, które posiadają status pracodawców samorządowych. W ocenie pozwanego powództwo winno być również oddalone w stosunku (...), ze względu na jego merytoryczną bezzasadność, wykazywaną już przez pozwanego Urząd Miejski w G. w złożonej przez niego odpowiedzi na pozew. Analogicznie pozwany (...) podniósł, wbrew odmiennym twierdzeniom powoda, że kwestionowane wypowiedzenie umowy o pracę, dokonane przez Prezydenta Miasta G., działającego w imieniu (...), jako pracodawcy zatrudniającego powoda, jest prawidłowe i uzasadnione. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał uzyskanie przez powoda dwukrotnej negatywnej oceny okresowej. Chybione jest zatem twierdzenie powoda, iż powyższa przyczyna została sformułowana ogólnikowo, z naruszeniem art. 30 § 4 kp. Pozwany jw. podkreślił, iż otrzymanie pierwszej negatywnej oceny okresowej powód również przyznaje w pozwie. Pozwany podkreślił, iż przepisy ustawy o pracownikach samorządowych nie zawierają wymogu wysłuchania pracownika przez podpisaniem oceny. Oceniająca doręczając powodowi powyższą ocenę szczegółowo omówiła i wskazała na konkretne uchybienia, które zadecydowały o wyniku oceny. Ponadto nie polegają na prawdziwych twierdzeniach powoda, iż został pozbawiony możliwości ustosunkowania się do powyższej. Powód miał bowiem możliwość odwołania od oceny i z niej skorzystał. W swym odwołaniu z dnia 7 lutego 2014r. nie przedstawił jednak merytorycznej polemiki z oceną, nie ustosunkował się do przedstawionych mu przez E. K. konkretnych

zarzutów. Przedmiotowa ocena w dniu 24 lutego 2014r. została podtrzymana przez Prezydenta Miasta G. P. A.. Druga negatywna ocena okresowa pracy powoda została dokonana przez Zastępcę Prezydenta Miasta G. E. K., na piśmie w dniu 4 lipca 2014r. i została przedstawiona w tym dniu powodowi, który w trakcie spotkania przedstawiającego ocenę w sposób bardzo emocjonalny wykrzyczał swoje pretensje, co do nieuwzględnienia jego sytuacji osobistej i opuścił miejsce pracy. Powyższe zostało poczytane jako odmowa przyjęcia – podpisania przedstawionej mu oceny. Pozwany podał, iż zasadniczą przyczyną negatywnych ocen powoda były istotne zastrzeżenia co do sposobu realizacji nałożonych na niego zadań, wynikających ze statutu oraz zakresu obowiązków powoda. Pozwany podkreślił, że powód nie stworzył bazy danych dotyczącej kondycji i potrzeb osób niepełnosprawnych mieszkańców G., na podstawie materiału zgromadzonego w procesie orzecznictwym (objętych orzeczeniami (...)), umożliwiającej analitykę niezbędną dla diagnoz środowiska tych osób. Powód nigdy nie wykonał tego zadania, mimo wielokrotnych zapewnień o tworzeniu bazy, stąd też nie otrzymał pełnej nagrody rocznej za rok 2010. Powyższe skutkowało, iż za powyższy rok otrzymał on nagrodę roczną w wysokości 60% miesięcznego wynagrodzenia, zaś za lata 2012-2013 nagroda ta nie została mu w ogóle przyznana. Tym samym całkowicie błędnymi są twierdzenia powoda, że fakt otrzymania przez niego nagród za lata 2010-2011, jest tożsamy z brakiem zastrzeżeń do jego osoby. Pozwany podał, iż powód w złożonych w sprawie pismach wprowadza w błąd poprzez mylne utożsamianie w działalności (...) trzech różnych, odrębnych rodzajów baz danych. Pozwany podał, iż pierwsza baza, której stworzenie było zadaniem premiowym powoda, dotyczyć miała kondycji i potrzeb osób niepełnosprawnych mieszkańców G.. Bazy tej powód nigdy nie stworzył.

Powyższa nie może być jednak utożsamiana z bazą stworzoną przez Biuro Pełnomocnika (...) ds. (...) tzw. (...). Trzecia natomiast baza, miała być bazą danych osób niepełnosprawnych, w zakresie reprezentatywnej grupy badawczej osób niepełnosprawnych w G.. Miała ona zawierać dane wrażliwe i być zniszczona po wykorzystaniu przez Uniwersytet G. (realizatora badań) do konstrukcji narzędzia badawczego. Temat jej utworzenia pojawił się jesienią 2012r. Pozwany podkreślił, iż powód w swych pismach w żaden sposób nie odnosi się do tworzenia pierwszej bazy. Koncentruje się zaś wyłącznie na problemach związanych z tworzeniem bazy Nr 3. Pozwany wskazał również na brak aktywności powoda w zakresie współpracy z administracją rządową, miejskimi jednostkami organizacyjnymi, Biurem Pełnomocnika (...) ds. (...) w sprawach dotyczących osób niepełnosprawnych. Również pozwany jw. wskazał na bierność powoda, jako członka Krajowej Rady Konsultacyjnej ds. (...). Pozwany podkreślił również, iż powód nie wykazywał należytej troski o standard obsługi osób niepełnosprawnych, zarówno w znaczeniu merytorycznym, ale również organizacyjnym (toaleta zamykana na klucz, wyznaczanie ogromnej ilości osób na jeden termin, zamykanie jednostki w godzinach urzędowania). Zdaniem pozwanego powód nie wyznaczał efektywnie zastępstwa, co powodowało częstokroć perturbacje w terminowym załatwianiu wniosków osób niepełnosprawnych. Pozwany podtrzymał również argumentację przedstawioną przez pozwanego Urząd Miejski w G. odnośnie nieprawidłowości w zakresie działań dotyczących przygotowania (...) do realizacji ustawy nowelizującej Prawo Drogowe. (k. 184-189v)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Uchwałą Nr (...) Rady Miasta G. z dnia 24 listopada 2005r. z dniem 1 stycznia 2006r. utworzono jednostkę organizacyjną Miasta G. – Miejski Zespół ds. Orzekania o Niepełnosprawności w G. obejmujący Miasto G.. Na mocy uchwały m.in., Miejski Zespół ds. Orzekania o Niepełnosprawności wstąpił w prawa i obowiązki Powiatowego Zespołu ds. Orzekania o Niepełnosprawności w G., w szczególności przejmując mienie znajdujące się w użytkowaniu Powiatowego Zespołu ds. Orzekania o Niepełnosprawności w G..

Zarządzeniem Nr (...) z dnia 19 grudnia 2005r. Prezydent Miasta G. powołał powoda J. I. na stanowisko P. Miejskiego Zespołu ds. Orzekania o Niepełnosprawności z dniem 1 stycznia 2006r.

(Dowód : pismo z dnia 28 grudnia 2015r., kopia uchwały Nr (...) Rady Miasta G. z 24.11.05r. – cz. B akt osobowych powoda)

Zarządzeniem Nr (...) Prezydenta Miasta G. z dnia 19 grudnia 2005r. upoważniono powoda J. I., jako (...) (...) do:

1. kierowania działalnością Zespołu i reprezentowania go na zewnątrz,

2. realizowania w imieniu Miejskiego Zespołu ds. Orzekania o Niepełnosprawności wydatków do kwot ustalonych w rocznym planie finansowym zatwierdzonym przez Prezydenta Miasta G.,
3. gospodarowania mieniem Miejskiego Zespołu ds. Orzekania o Niepełnosprawności, z wyjątkiem dokonywania zbycia, dzierżawy, najmu lub zastawu środków trwałych.
4. zawierania umów na wynajem pomieszczeń, dostawę mediów oraz zapewniających prawidłowe funkcjonowanie i obsługę Zespołu.

(Dowód : kopia Zarządzenia Nr (...) Prezydenta Miasta G. z 19.12.05r. –cz. B akt osobowych powoda)

Zarządzeniem Nr (...) upoważniono powoda do wystawiania w imieniu Prezydenta Miasta G. legitymacji dokumentującej niepełnosprawność.

(Dowód : kopia Zarządzenia Nr (...) Prezydenta Miasta G. z 19.12.05r. – cz. B akt osobowych powoda)

Powód J. I. oraz pozwany Miejski Zespół ds. Orzekania o Niepełnosprawności w G. w dniu 30 grudnia 2005r. zawarli umowę o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku (...) Miejskiego Zespołu do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności.

Jako miejsce wykonywanej pracy określono Miejski Zespół ds. Orzekania o Niepełnosprawności przy ul. (...) w G..

(Dowód : umowa o pracę z 30.12.05r. – cz. B akt osobowych powoda, informacja o warunkach zatrudnienia – cz. B akt osobowych powoda)

Zgodnie z treścią Regulaminu Organizacyjnego (...), Zespołem kieruje i reprezentuje go na zewnątrz (...) Zespołu. (§ 7 pkt 1 powyższego)

Nadzór nad działalnością Zespołu sprawuje Prezydent Miasta G.. (§ 14 powyższego)

(Dowód : Kopia Regulaminu Organizacyjnego (...) w G. – cz. B akt osobowych powoda)

Zgodnie z opisem stanowiska pracy powoda posiadał on na powołanym stanowisku pełnomocnictwo do zatwierdzania do realizacji dokumentów księgowych, upoważnienie do określania opisów stanowisk pracownikom jednostki, obowiązek sprawowania bieżącego nadzoru w zakresie gospodarowania środkami publicznymi pod względem legalności, gospodarności i celowości.

W zakresie powierzonych mu zadań była również współpraca z Biurem Pełnomocnika ds. (...), Wojewódzkim (...) jak również z (...)

Do podstawowego zakresu obowiązków powoda należało między innymi w obszarze spraw merytorycznych: monitorowanie standardu obsługi osób niepełnosprawnych zgłaszających się do (...), bieżące wprowadzanie w życie zmian przepisów prawnych dotyczących orzekania o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności, utrzymywanie kontaktów z (...) (...) oraz Biurem Pełnomocnika (...) ds. (...), reprezentowanie jednostki na zewnątrz, sporządzanie planów budżetowych zespołu i kontrola ich realizacji, kontrola dokumentów sprawozdawczych, analitycznych, informacyjnych i innych, jak również organizacja pracy (...) w zakresie wyznaczania składów orzekających, zawieranie umów zleceń z rzecznikami, organizowanie obsługi administracyjno- biurowej, nadzór nad prowadzeniem dokumentacji w (...) oraz kontrola w zakresie wydawanych legitymacji osobom niepełnosprawnym.

W obszarze spraw organizacyjnych: nadzór nad prawidłowym funkcjonowaniem (...), ocena potrzeb związanych z działalnością (...) i składanie stosownych wniosków.

W obszarze spraw kadrowych: ustalanie potrzeb w zakresie kształcenia i doskonalenia zawodowego dla kadry (...).

W obszarze spraw finansowych: nadzór nad realizacją budżetu jednostki zgodnie z planem finansowym, zatwierdzanie dowodów finansowo-księgowych.

Do kryteriów oceny pracy powoda należało: poprawne wykonywanie obowiązków zgodnie z obowiązującym prawem i regulaminem organizacyjnym jednostki, ilość i jakość realizowanych celów postawionych przed jednostką oraz stopień i efektywność realizowania budżetu miasta.

Powód ponosił pełną odpowiedzialność służbową za prawidłowe i terminowe wypełnianie obowiązków wyszczególnionych w ww. zakresie oraz za przestrzeganie tajemnicy służbowej.

Ponosił on również odpowiedzialność materialną za powierzone mienie z zachowaniem przepisów Kodeksu Pracy o odpowiedzialności za mienie powierzone pracownikowi.

Powód, złożonym oświadczeniem, przyjął na siebie obowiązek przestrzegania tajemnicy oraz odpowiedzialność za ochronę danych przed niepowołanym dostępem, nieuzasadnioną modyfikacją lub zniszczeniem, nielegalnym ujawnieniem lub pozyskaniem – w stopniu odpowiednim przy przetwarzaniu danych osobowych przy realizacji zadań.

(Dowód : opis stanowiska kierownika Jednostki Organizacyjnej Miasta – cz. B akt osobowych powoda, zeznania świadka E. K. – k. 227-230 (protokół z rozprawy z dnia 16 marca 2016r. (nagranie czas 00:03:06-01:47:13)

Na mocy Uchwały Rady Miasta G. z dnia 29 czerwca 2006r. nadano statut (...) w G..

Zgodnie z § 7 pkt 1-5 powyższego statutu Zespołem kieruje i reprezentuje go na zewnątrz Przewodniczący Zespołu. Przewodniczący podejmuje samodzielne decyzje dotyczące funkcjonowania Zespołu oraz ponosi za nie odpowiedzialność. Przewodniczący jest przełożonym wszystkich pracowników Zespołu. W przypadku nieobecności Przewodniczącego zastępuje go inna upoważniona przez niego osoba. Przewodniczący może upoważnić pracownika do podejmowania decyzji lub reprezentowania Zespołu na zewnątrz w określonych sprawach.

(Dowód : uchwała Nr (...) Rady Miasta G. z 29.06.06r. wraz z załącznikiem do uchwały – cz. B akt osobowych powoda)

Pismem z dnia 4 października 2007r. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej powiadomiło powoda o powołaniu go do składu Krajowej Rady Konsultacyjnej do Spraw (...) na okres kadencji od 1 października 2007r. do 30 września 2011r.

(Dowód : pismo Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej –cz. B akt osobowych powoda, kopia powołania – k. 100, zeznania świadka M. P. – k. 230v-231v (protokół z rozprawy z dnia 16 marca 2016r., nagranie czas 01:50:29-02:30:32)

W okresie zatrudnienia powód otrzymał szereg podziękowań i wyrazów wdzięczności za funkcjonowanie podległej mu placówki na lata od 2006-2011.

(Dowód : podziękowania i przyznanie nagrody pieniężnej – cz. B akt osobowych powoda, zeznania świadka M. B. – k. 264v-265 (protokół z rozprawy z dnia 12 grudnia 2016r., nagranie 00:09:51-00:20:38)

Powód otrzymał nagrody roczne za lata 2008, 2009, 2010 (60% wynagrodzenia) oraz za 2011 rok.

Kontrole przeprowadzone przez Biuro Kontroli Urzędu Miejskiego w G. w zakresie terminów postępowań prowadzonych przez (...) oraz W zakresie prowadzenia przez jednostkę dokumentacji w przedmiocie niepełnosprawności w latach 2011r. i 2012r. nie potwierdziły nieprawidłowości.

Osoby niepełnosprawne miały możliwość wypełnienia ankiet dotyczących funkcjonowania (...).

(Dowód : pismo o przyznanie nagrody rocznej za 2008r., pismo z dnia 26 listopada 2009r., wniosek o przyznanie nagrody rocznej za 2010r., wniosek o przyznanie nagrody rocznej za 2011r.–cz. B akt osobowych powoda, sprawozdania- k. 44–54, ankiety- k. 56-97, kryteria oceny pracy powoda za lata 2011-k. 200-202, zeznania świadka

E. K. – k. 227-230 protokół z rozprawy z dnia 16 marca 2016r. (nagranie czas 00:03:06-01:47:13), zeznania świadka A. B.- k. 250v-251 protokół z rozprawy z dnia 22 sierpnia 2016r., nagranie 02:05:37-02:14:48), zeznania świadka W. D. – k. 265-265v protokół z rozprawy z dnia 12 grudnia 2016r. (nagranie 00:21:04-00:33:00)

W 2011r. powód otrzymał polecenie stworzenia bazy kondycji i potrzeb niepełnosprawnych mieszkańców G.. Powyższe polecenie było objęte zadaniem premiowym. Powyższej bazy powód nigdy nie stworzył. Niniejsza miała umożliwić analizę niezbędną do diagnoz środowiska osób niepełnosprawnych i planowanie związanych z powyższym działań wspierających.

Funkcjonowała również baza osób niepełnosprawnych tworzona przez Biuro Pełnomocnika (...) ds. (...) tzw. (...).

Powód miał również przekazać bazę danych osób niepełnosprawnych, w zakresie reprezentatywnej grupy badawczej osób niepełnosprawnych w G.. Powyższa miała zawierać dane wrażliwe i być zniszczona po wykorzystaniu przez Uniwersytet G. (realizatora badań) do konstrukcji narzędzia badawczego.

Temat jej utworzenia pojawił się jesienią 2012r.

Pismem z dnia 15 listopada 2012r. Urząd Miejski w G. Wydział Polityki (...) zwrócił się do powoda z prośbą o formalne przekazanie powyższej bazy respondentów w pliku programu E. do badania, do Miejskiego Ośrodka Pomocy Rodzinie w G.. Wskazano, że baza powinna być zgodna z losowaniem respondentów, przeprowadzonym przez pracowników Referatu (...) Urzędu Miejskiego w G., który koordynuje badanie ze strony Urzędu i być zgodna ze wzorem bazy określonym przez (...). Poproszono powoda także o przekazanie kopii bazy do Wydziału (...) (...) Urzędu Miejskiego w G..

Powód w odpowiedzi na pismo z dnia 15 listopada 2012r. wyjaśnił, że ze względów formalnoprawnych nie jest dopuszczalne udostępnienie danych osobowych osób orzekanych takich jak: nazwisko, imię, adres zamieszkania, PESEL, stopień niepełnosprawności, płeć.

Powyższe stanowisko powoda zostało również potwierdzone w czasie spotkania w dniu 13 listopada 2012r. z udziałem Pełnomocnika Prezydenta ds. Ochrony D. O. i koordynatora radców prawnych. Obydwaj specjaliści po zapoznaniu się ze sprawą i ustawą o ochronie danych osobowych wyrazili jednoznaczną opinię, iż Przewodniczący (...) administrator danych nie posiada kompetencji do udostępnienia Miejskiemu Ośrodkowi Pomocy Rodzinie danych osobowych wnioskowanych przez Urząd Miejski- Wydział (...) (...).

W piśmie z dnia 15 listopada 2012r. Urząd Miejski w G. zwrócił się w wnioskiem o formalne przekazanie bazy respondentów do badania do Miejskiego Ośrodka Pomocy Rodzinie w G..

(Dowód : kopia pisma powoda z dnia 26.09.2012r.- k. 22-23, kopia pisma z dnia 09.10.2012r. – k. 25-26, kopia pisma K. K. (1)- k.-27-29, kopia pisma powoda z dnia 06.11.2012r.-k. 30, kopia pisma powoda z dnia 20.11.2012r.- k.31, kopia pisma I. B.- k. 32, e-mail – k. 120, zeznania świadka E. K. – k. 227-230 (protokół z rozprawy z dnia 16 marca 2016r., nagranie czas 00:03:06-01:47:13), zeznania świadka T. F. k. 248-249 protokół z rozprawy z dnia 22 sierpnia 2016r. (nagranie czas 01:01:27-01:29:01), zeznania świadka M. S.- k. 266v-267 protokół z rozprawy z dnia 12 grudnia 2016r., nagranie 01:21:25-01:27:34, zeznania świadka K. G.-k. –k. 265v-266v protokół z rozprawy z dnia 12 grudnia 2016r. nagranie 00:33:07-01:16:10)

W okresie pełnionej przez powoda funkcji (...) nie on wykazywał należytej troski o standard obsługi osób niepełnosprawnych przez (...). Częstokroć, dochodziło do zamknięcia toalety, z której miały korzystać osoby niepełnosprawne, ponadto wyznaczano ogromną ilość osób na jeden termin, co skutkowało oczekiwaniem osób niepełnosprawnych na schodach budynku, były również opóźnienia w wyznaczaniu składów komisji.

Zdarzało się również, że zamykano jednostkę w godzinach jej urzędowania.

W tym zakresie w dniu 17 września 2013r. została złożona skarga przez M. D.. W/w wskazał, iż mimo informacji o godzinach urzędowania placówki (czwartek do godziny 17.00-ej), (...) był zamknięty. Brak było również jakiegokolwiek informacji o przyczynie powyższego.

(Dowód : kopia pisma z dnia 08.08.2012r.- k. 122, kopia skargi- k. 123, zeznania świadka E. K. – k. 227-230 protokół z rozprawy z dnia 16 marca 2016r. (nagranie czas 00:03:06-01:47:13), zeznania świadka M. P. (1) – k. 230v-231v protokół z rozprawy z dnia 16 marca 2016r. (nagranie czas 01:50:29-02:30:32), zeznania świadka D. A. – k. 246-248 protokół z rozprawy z dnia 22 sierpnia 2016r. (nagranie czas 00:02:02-00:59:43)

Powód nie otrzymał nagrody rocznej za 2012r., z uwagi na niewykonanie zadań objętych przesłankami przyznania nagrody.

Jako przesłanki przyznania powyższej określono: uruchomienie rejestru danych liczbowych dotyczących osób wymagających rehabilitacji neurologicznej i osób potrzebujących opieki hospicyjnej, kontynuacja programu zbierania danych do systemu dla potrzeb analityki i diagnozy środowiska osób niepełnosprawnych w mieście.

Powód nie otrzymał również nagrody rocznej za 2013r., z uwagi na brak realizacji postawionych zadań, w szczególności w zakresie braku stworzenia bazy osób niepełnosprawnych.

W przesłankach przyznania nagrody rocznej wyszczególniono zadania: kontynuację rejestru danych liczbowych dotyczący osób wymagających rehabilitacji neurologicznej i osób potrzebujących opieki hospicyjnej, kontynuację programu zbierania danych do systemu z uwzględnieniem najważniejszych specjalizacji medycznych i w ich ramach poszczególnych jednostek chorobowych z uwzględnieniem liczby orzeczeń i czasu orzekania do potrzeb analityki dla diagnozy środowiska osób niepełnosprawnych w mieście.

(Dowód : wniosek o przyznanie nagrody rocznej za rok 2012, wniosek o przyznanie nagrody rocznej za rok 2013- cz. B akt osobowych powoda, zeznania świadka E. K. – k. 227-230 (protokół z rozprawy z dnia 16 marca 2016r., nagranie czas 00:03:06-01:47:13)

W okresie od 18 grudnia 2013r. do 31 stycznia 2014r. Wojewódzki Zespół do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności w Województwie (...) przeprowadził kontrolę kompleksową w (...), w zakresie: zgodności wydanych orzeczeń z zebranymi dokumentami lub przepisami dotyczącymi orzekania o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności, prawidłowości i jednolitości stosowania przepisów, standardów i procedur postępowania w sprawach dotyczących orzekania o niepełnosprawności i o stopniu niepełnosprawności.

Na podstawie przeprowadzonej kontroli stwierdzono m.in. następujące nieprawidłowości : do składu (...) nie powołano sekretarza, w większości spraw wstępna analiza wpływających wniosków została przeprowadzona w sposób niezgodny z obowiązującymi przepisami, w sprawach w których lekarz po dokonaniu wstępnej analizy stwierdził niekompletność dokumentacji medycznej, nie wystawiono zawiadomień o konieczności uzupełnienia o niezbędne dokumenty- proszono wyłącznie w zawiadomieniu o posiedzeniu składu orzekającego wyznaczonego do rozpoznania wniosku o wydanie orzeczenia, we wszystkich sprawach nie dokonano pisemnego wyznaczenia składu orzekającego, 14 ze skontrolowanych spraw zostało rozpoznanych z uchybieniem ustawowego terminu do ich rozpoznania, w kilku sprawach nieprawidłowo wyznaczono specjalistów do składów orzekających, we wszystkich skontrolowanych sprawach stwierdzono brak zindywidualizowanych uzasadnień orzeczeń o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności, zawiadomienia o terminie posiedzenia składu orzekającego nie były wystawiane na drukach generowanych z (...), w zakresie ocen lekarskich dot. osób powyższej 16 roku życia stwierdzono nieprawidłowości dotyczące przykładowo braku danych osobowych osób orzekanych, czy też brak dokumentacji medycznej, uzasadnienia nie potwierdzały słuszności zakwalifikowania do odpowiedniego stopnia niepełnosprawności.

Nadto stwierdzono nieprawidłowości w zakresie ocen pracownika socjalnego (większość skontrolowanych spraw sporządzono w sposób niekompletny i pobieżny), w ocenach psychologicznych (brak wyczerpujących opisów

zaburzeń i dysfunkcji, wpisy w tym uzasadnienia nie potwierdzały zasadności podjętych decyzji), w ocenach zawodowych wskazano, iż uzasadnienia nie potwierdzały słuszności zakwalifikowania do odpowiedniego stopnia niepełnosprawności.

Przedstawiając uwagi i oceny Wojewódzki Zespół do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności w Województwie (...) wniósł m.in. o : powołanie do składu (...) sekretarza, wzywania do uzupełnienia braków formalnych we wpływających wnioskach i załączonych do nich zaświadczeniach lekarskich, dokonywanie prawidłowej analizy wpływających wniosków przez lekarza wyznaczonego przez Przewodniczącego (...), wzywanie do uzupełnienia dokumentacji medycznej w sprawach, w których lekarz dokonujący analizy stwierdza jej niekompletność, pisemnie wyznaczanie przez Przewodniczącego (...) członków składów orzekających w każdej ze spraw, podjęcie działań w celu terminowego załatwienia spraw, zawiadamianie o terminie posiedzenia składu orzekającego w sposób zgodny z obowiązującymi przepisami, prawidłowe wyznaczenie specjalistów do składów orzekających, sporządzanie w wydawanych orzeczeniach zindywidualizowanych uzasadnień, przeprowadzanie pełnego postępowania orzeczniczego w toku rozpoznania każdego wpływającego wniosku, posługiwanie się drukami wygenerowanymi z (...), prawidłowe i kompletne uzupełnianie ocen stanu zdrowia sporządzanych przez lekarza- przewodniczącego składu orzekającego, w tym uzasadnień, załączanie do akt sprawy aktualnej dokumentacji potwierdzającej zaliczenie do osób niepełnosprawnych lub przyznanych stopni niepełnosprawności z określonych przyczyn, wypełnianie w całości, w sposób prawidłowy i wyczerpujący ocen funkcjonowania społecznego. Ponadto zobowiązano Panią K. G. – Przewodniczącą (...) do prowadzenia instruktażu dla członków Zespołu dot. przestrzegania stosowania procedur i standardów postępowania w sprawach z zakresu orzekania.

(Dowód : kopia wystąpienia pokontrolnego – k. 205-206v, zeznania świadka E. K. – k. 227-230 (protokół z rozprawy z dnia 16 marca 2016r., nagranie czas 00:03:06-01:47:13)

Zarządzeniem z dnia Nr (...) Prezydenta Miasta G. z dnia 18 listopada 2009r. w sprawie ocen okresowych pracowników samorządowych zatrudnionych na stanowiskach urzędniczych i kierowniczych stanowiskach urzędniczych w Urzędzie Miejskim w G. zostały ustalone zasady dokonywania ocen okresowych pracowników zatrudnionych w Urzędzie Miejskim w G. na stanowiskach urzędniczych i kierowniczych stanowiskach urzędniczych.

Ocena pracowników samorządowych na kierowniczych stanowiskach urzędniczych dokonywana jest na podstawie wspólnych obszarów kryteriów : efektywność wykonywania zadań, kompetencje osobiste oraz kompetencje kierownicze. (§ 6 powyższego)

W § 9 powyższego Regulaminu wskazano, iż ocenianemu od dokonanej oceny przysługuje prawo złożenia odwołania do kierownika jednostki w terminie 7 dni od dnia doręczenia oceny.

W przypadku uzyskania przez pracownika samorządowego oceny negatywnej oceniający zobowiązany jest ponownie ocenić podległego pracownika nie wcześniej niż po upływie 3 miesięcy i nie później niż po upływie 6 miesięcy od dnia zapoznania się pracownika z oceną lub odpowiedzią na odwołanie od dokonanej oceny. Uzyskanie ponownej negatywnej oceny skutkuje rozwiązaniem umowy pracę z zachowaniem okresów wypowiedzenia. (§ 10 ust 1-2 powyższego)

Na podstawie Regulaminu Ocen Okresowych Pracowników Samorządowych zatrudnionych na stanowiskach urzędniczych i kierowniczych stanowiskach urzędniczych wobec powoda została dokonana ocena jego pracy za okres od 1 stycznia 2012r. do dnia 31 grudnia 2012r. Za powyższy okres powód otrzymał ocenę dobrą.

Następnie za okres od dnia 1 stycznia 2012r. do dnia 31 grudnia 2013r. została dokonana ponowna ocena pracy powoda.

Powód za powyższy okres otrzymał ocenę negatywną.

Ocena ta została dokonana na piśmie – Przez Zastępcę Prezydenta Miasta G. ds. Polityki Społecznej E. K..

Arkusze oceny został powodowi doręczony w dniu 3 lutego 2014r.

(Dowód : arkusze oceny k. 40-43, cz. B akt osobowych powoda, kopia Zarządzenia Nr (...) z 18.11.09r. w sprawie ocen okresowych pracowników samorządowych zatrudnionych na stanowiskach urzędniczych i kierowniczych stanowiskach urzędniczych w Urzędzie Miejskim wraz z załącznikami – k. 192-198, zeznania świadka E. K. – k. 227-230 (protokół z rozprawy z dnia 16 marca 2016r., nagranie czas 00:03:06-01:47:13), zeznania świadka P. G. - k. 250-v (protokół z rozprawy z dnia 22 sierpnia 2016r., nagranie czas 01:47:34-02:04:20), zeznania świadka K. G. -k. 265v-266 protokół z rozprawy z dnia 12 grudnia 2016r., nagranie 00:33:07-01:16:10)

W dniu 7 lutego 2014r. powód złożył odwołanie od negatywnej oceny pracowniczej do Prezydenta Miasta G. – P. A..

W treści powyższego odwołania powód podał, iż dnia 3 lutego 2014r. odbył ocenę pracowniczą z Wiceprezydentem E. K.. Powód wskazał, iż w jego ocenie punkty przyznane przez Panią wiceprezydent wskazują na domniemanie, że funkcjonowanie jednostki jest zagrożone. Podał, iż gdyby taka sytuacja miała miejsce służby Wojewody (...) podjęłyby interwencję i Prezydent Miasta otrzymałby wnioski dotyczące jego osoby.

Powód wskazał, iż jego zadania i obowiązki jako(...) zespołu orzekającego są ściśle określone w ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, w rozporządzeniu w sprawie orzekania o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności, w opisie stanowiska kierownika jednostki organizacyjnej miasta i w pełnomocnictwie udzielonym przez Prezydenta Miasta, które to akty powód bezwzględnie przestrzegał. Powód podał nadto, iż w ubiegłych latach będąc kierownikiem jednostki był kilkakrotnie oceniany, zawsze z pozytywnym wynikiem. W dwóch ostatnich latach nie miały miejsca żadne zdarzenia, które mogłyby skutkować tak niską oceną jego pracy, wręcz przeciwnie Zespół ma dobre notowania wśród zespołów orzeczniczych w Województwie (...), również mieszkańcy G. dobrze oceniają pracę Zespołu w ankietach. Podał, iż jako(...) Zespołu w październiku 2012r. otrzymał od (...) (...)w uznaniu za jego pracę i wsparcie dla środowiska osób starszych i niepełnosprawnych.

Powód wniósł o obiektywną ocenę jego pracy jako kierownika jednostki (...).

(Dowód : odwołanie od oceny pracowniczej – k. 98, cz. B akt osobowych pracownika, zeznania świadka E. K. – k. 227-230 protokół z rozprawy z dnia 16 marca 2016r. (nagranie czas 00:03:06-01:47:13)

W notatce przekazanej Prezydentowi wraz z odwołaniem powoda E. K. wskazała, iż ocena przekazana powodowi, jako zainteresowanemu, była oceną pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym. Powyższa obejmowała analizę realizacji zadań wynikających ze statutu jednostki i zakresu obowiązków na pełnionym stanowisku. Na ocenę miała również wpływ analiza realizacji zobowiązań podjętych przez zainteresowanego, jako odpowiedź na zarządzenie Prezydenta Miasta G. dotyczące regulaminu nagradzania kierowników jednostek miasta.

W/w podała, iż jednostka kierowana przez powoda w realizacji swoich zadań wynikających z ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych i stosownych rozporządzeń nie jest zagrożona. Jednak do sposobu realizacji zadań i warunków w jakich są realizowane zgłaszane były wielokrotnie zastrzeżenia interesantów i pełnomocnika ds. osób niepełnosprawnych Prezydenta Miasta G..

W tym zakresie wskazała ona, iż powód, jako (...)nie dokładał należytych starań do realizacji zadań statutowych jednostki, w szczególności zawartych w § 5 pkt 7,10,11 tj.:

- nie tworzył bazy danych dotyczącej orzekanych, umożliwiającej analitykę pozwalającą na planowanie działań w różnych obszarach funkcjonowania miasta, (mimo umowy powtarzanej w 2011, 2012, 2013 zakładającej premiowanie tego działania),
- nie współpracował aktywnie z administracją, Biurem Pełnomocnika (...) ds. (...), nawet będąc członkiem (...) (jako jedyny reprezentant samorządu miasta na prawach powiatu),

- w imię ochrony danych osobowych unikał zaangażowania w badania sytuacji osób niepełnosprawnych w mieście,
- biernie uczestniczył w zespołach roboczych i komisjach merytorycznych,
- nie wykazał żadnej inicjatywy współpracy z miejskimi jednostkami organizacyjnymi w zakresach dotyczącym niepełnosprawnych,
- nie wykazywał żadnej troski o standard obsługi osób niepełnosprawnych, ani w znaczeniu merytorycznym, ani organizacyjnym.

W/w wskazała również na brak zastępstwa za powoda, wobec jego częstej nieobecności w miejscu pracy, co powodowało brak możliwości uzyskania bieżącej informacji, była to sytuacja szczególnie uciążliwa w okresie urlopowym (powyższa sytuacja mogłaby zostać rozwiązana poprzez powołanie sekretarza), nadto podkreśliła, iż brak jest informacji dotyczącej działań podjętych celem przygotowania jednostki do wdrażania nowego zadania tj. wydawania kart parkingowych, ani też jakichkolwiek danych o działaniach informacyjnych na rzecz przygotowania klientów (...) do nadchodzącej zmiany.

E. K. wskazała również, iż w wystąpieniu pokontrolnym Wojewódzkiego Zespołu do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności w Województwie (...) wskazano na szereg istotnych nieprawidłowości i uchybień w merytorycznym działaniu jednostki, w tym braki zindywidualizowanych uzasadnień orzeczeń, materiały dowodowe nie uzasadniające zaliczenia stron do przyznanych stopni niepełnosprawności, brak należytej staranności w wypełnianiu ocen funkcjonowania społecznego oraz zakresu należytej opieki i pomocy, braki co do określenia zakresu i rodzaju ograniczeń spowodowanych naruszoną sprawnością organizmu wynikającą z rozpoznania choroby zasadniczej chorób współistniejących oraz inne.

(Dowód : notatka urzędowa Zastępcy Prezydenta Miasta G. – cz. B akt osobowych powoda, zeznania świadka E. K. – k. 227-230 (protokół z rozprawy z dnia 16 marca 2016r., nagranie czas 00:03:06-01:47:13)

Prezydent Miasta G. w dniu 24 lutego 2014r., po zapoznaniu się ze stanowiskiem powoda i oceniającego – zastępcy prezydenta Miasta G. E. K., podtrzymał negatywną ocenę okresową otrzymaną przez powoda z dnia 3 lutego 2014r.

(Dowód : pismo Prezydenta Miasta G. – cz. B akt osobowych powoda)

W związku z nowymi zadaniami, jakie zostały nałożone na (...) w związku z nowelizacją ustawy z dnia 23 października 1997r. Prawo o ruchu drogowym, wprowadzoną nowelizacją tejże ustawy z dnia 23 października 2013r., w piśmie z dnia 12 lutego 2014r. zobowiązano powoda do przekazania informacji o stanie dotychczasowych przygotowań oraz przedstawienia planu realizacji nowych zadań nałożonych nowelizacją ustawy prawo o ruchu drogowym ze szczególnym uwzględnieniem: terminów realizacji w/w planu, określenia kosztów, określenia jak szacowany jest wzrost liczby klientów obsługiwanych przez (...), określenia czy zadanie będzie mogło być realizowane w obecnym składzie osobowym, a jeśli nie, to zaproponowanie rozwiązań, przedstawienie propozycji optymalnych rozwiązań dot. pomieszczeń i zasobów materialnych niezbędnych do realizacji zadania, przedstawienia innych ryzyk i problemów wynikających w związku z w/w zadaniem, zaproponowania form upowszechnienia wiedzy o nadchodzących zmianach pośród mieszkańców (...). W treści pisma określono również termin na udzielenie odpowiedzi przez powoda do dnia 28 lutego 2014r.

(Dowód : kopie pism Urzędu Miejskiego w G. z 12.02.14r.i 13.03.2014r.– k. 124-125)

W dniu 4 marca 2014r. Zastępca Prezydenta Miasta G. – E. K. zorganizowała nadzwyczajne posiedzenie G. (...) Rady ds. (...). Na powyższym zobowiązano powoda do przedstawienia danych dot. kart parkingowych oraz orzeczeń o stopniu niepełnosprawności uprawniających do nich.

(Dowód : protokół posiedzenia- k. 126-127, zeznania świadka E. K. – k. 227-230 protokół z rozprawy z dnia 16 marca 2016r. (nagranie czas 00:03:06-01:47:13)

W piśmie z dnia 27 maja 2014r. powód przedstawił czynności podejmowane przez niego w okresie od kwietnia 2014r. w związku z wydawaniem kart parkingowych.

W dniu 12 czerwca 2014r. Zastępca Prezydenta Miasta G. – E. K. odbyła rozmowę z powodem dotyczącą realizacji zadań, do których powód zobowiązał się w pismach z dnia 27 marca i 27 maja 2014r., a które nie zostały one zrealizowane – powód podał, że przyczyną jest brak stosownych rozporządzeń do ustawy.

Jednocześnie uzgodniono podjęcie koniecznych działań organizacyjnych i informacyjnych do dnia 27 czerwca 2014r. takich jak : aktualna informacja na stronie miasta, ustalenie koniecznej ilości i czasu posiedzeń zespołów orzeczniczych, ustalenie z konkretnymi orzecznikami możliwej ilości dodatkowej pracy, konieczność uzupełnienia w informacjach na stronie miasta i przekazanych przez inne podmioty braków, które zawiera przygotowana wcześniej, nie sprawdzona ulotka.

W piśmie z dnia 30 czerwca 2014r. powód wskazał na przygotowanie planu orzekania osób niepełnosprawnych w zakresie wydania im kart parkingowych. Wskazał, iż począwszy od dnia 1 lipca 2014r. (...) rozpoczyna obsługę osób ubiegających się o wydawanie kart parkingowych. Wydawane będą wnioski o wydanie karty. Biuro Pełnomocnika (...) ds. (...) deklaruje, że zespoły orzecznicze otrzymają blankiety kart parkingowych pod koniec lipca. Powód podał, iż po publikacji Rozporządzeń wykonawczych do ustawy prawo o ruchu drogowym pracownik (...) będzie w tym zakresie przeszkolony i w pełni przygotowany do realizacji zadania.

(Dowód : kopia pisma powoda z dnia 27.05.2014.-k. 128-129, kopia notatki służbowej z 12.06.14r.-k. 130, kopia pisma powoda z dnia 30.06.2014r.- k. 142, zeznania świadka E. K. – k. 227-230 protokół z rozprawy z dnia 16 marca 2016r. (nagranie czas 00:03:06-01:47:13)

Powód nie przygotował należycie (...) do zadania związanego z wydawaniem kart parkingowych osobom niepełnosprawnym.

Obowiązki z tym związane zmuszona była koordynować E. K..

(Dowód: zeznania świadka E. K. – k. 227-230 protokół z rozprawy z dnia 16 marca 2016r. (nagranie czas 00:03:06-01:47:13)

Z dniem 10 lipca 2014r. K. G. została oddelegowana przez E. K. do pełnienia obowiązków P. (...), w związku z nieobecnością powoda, zaś D. A. do wspierania bieżącej działalności Zespołu.

(Dowód : pismo z dnia 10.07.2014r.- część B akt osobowych powoda)

Z dniem 4 lipca 2014r. powód otrzymał kolejną ocenę negatywną swej pracy.

Powyższa obejmowała okres od 1 stycznia 2014r. do dnia 4 lipca 2014r.

(Dowód : ocena pracownicza- cz. B akt osobowych powoda, zeznania świadka E. K. – k. 227-230 (protokół z rozprawy z dnia 16 marca 2016r., nagranie czas 00:03:06-01:47:13)

W dniu 11 lipca 2014r. Pełnomocnik Prezydenta Miasta G. ds. (...) – M. P. otrzymała informację e-mailową od pracowników (...), w której zawarto dane dotyczące ilości wniosków oczekujących na rozpatrzenie i czas rozpatrywania wniosków w podziale na lekarzy specjalistów orzeczników.

Z informacji wynikało, że na dzień 9 lipca 2014r. na rozpatrzenie przez Komisję oczekiwało 1116 wniosków. (446 osób- zawiadomienie o terminie Komisji, 131 osób- oczekuje na zawiadomienie o Komisji, 466 osób- wnioski tych osób oczekują na wyznaczenie składu orzekającego)

Wyznaczenie składu orzekającego było wyłączną kompetencją Przewodniczącego Zespołu lub członka (...) upoważnionego przez Przewodniczącego.

Powód, jako osoba która posiadała powyższe upoważnienie przebywał wówczas na urlopie wypoczynkowym, jak również trzech pozostałych pracowników, co znacząco ograniczało bieżące funkcjonowanie Zespołu i uniemożliwiało podejmowanie wielu działań z zakresu pracy Zespołu.

Pracownicy (...) byli w trakcie ustalania danych dotyczących potencjalnej liczby osób mogących zgłosić się o wydanie karty parkingowej, na podstawie nowych przepisów, które weszły w życie z dniem 1 lipca 2014r.

W związku z powyższym, Pełnomocnik Prezydenta Miasta G. ds. (...) – M. P. zawnioskowała o : niezwłoczne wszczęcie procedury powołania p.o. P. (...), stosowne wystąpienie do Wojewody (...) o zabezpieczenie środków finansowych na funkcjonowanie (...), w tym zwiększenie intensywności orzekania (zadanie rządowe zlecone powiatowi), do czasu uzyskania środków z budżetu państwa zabezpieczenie środków z budżetu Miasta.

(Dowód : notatka służbowa Pełnomocnika Prezydenta Miasta G. ds. (...) z dnia 14.07.14r.- cz. B akt osobowych powoda)

W dniu 11 lipca 2014r. Zastępca Prezydenta Miasta G. – E. K. zwracając się do Prezydenta Miasta G., wniosła o odwołanie powoda ze stanowiska (...) (...).

Wskazała, że powód z dniem 4 lipca 2014r. otrzymał drugą negatywną ocenę pracy.

Zarządzeniem Prezydenta Miasta G. z dnia 17 lipca 2014r. na podstawie § 18 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 lipca 2003r. w sprawie orzekania o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności (Dz. U. Nr 139, poz. 1328, zm. z 2009r. Nr 224, poz. 1803) powód został odwołany ze stanowiska (...) (...) w G..

(Dowód : wniosek zastępcy Prezydenta Miasta G. z 11.07.2014r., kopia zarządzenia (...) z 17.07.14r.- cz. B akt osobowych powoda, zeznania świadka E. K. – k. 227-230 (protokół z rozprawy z dnia 16 marca 2016r., nagranie czas 00:03:06-01:47:13)

W piśmie z dnia 23 września 2014r. lekarze orzecznicy wskazali, iż praca powoda na stanowisku (...) (...) zasługuje na uznanie i bardzo wysoką ocenę.

Podali, iż wszystkie zadania związane z funkcjonowaniem Zespołu orzeczniczego powód wykonywał rzetelnie, fachowo i z należytą starannością. Z perspektywy dziesięciu lat pracy z powodem nie wystąpiły żadne zdarzenia lub okoliczności, które uzasadniałyby zaproponowaną ocenę pracownika samorządowego.

(Dowód : kopia pisma z dnia 23.09.2014r.- k. 104, zeznania świadka M. Ś.- k. 251-251v (protokół z rozprawy z dnia 22 sierpnia 2016r., nagranie 02:17:35-02:34:46, zeznania świadka E. S.- k. 02:36:06-02:44:43

(...) Związek (...)w piśmie z dnia 19 listopada 2014r. wskazał, iż powód dał się poznać jako sprawny urzędnik, życzliwy, wrażliwy, przyjazny dla środowiska osób starszych i inwalidów. Na jego osobę nie odnotowano żadnych skarg i negatywnych opinii.

W piśmie z dnia z dnia 4 marca 2015r. część radnych Miasta G. wyraziła głębokie zaniepokojenie sytuacją w jakiej znalazł się powód. W/w wskazali, iż w ich ocenie działanie wiceprezydent E. K. zmierzające do pozbawienia pracy

powoda metodą „oceny pracowniczej”, uznać należy za sprzeczne z ustawą o pracownikach samorządowych i zasadami współżycia społecznego.

(Dowód: kopia pisma Radnych Miasta G. – k. 102, cz. B akt osobowych powoda), kopia pisma z dnia 19.11.2014r.- k. 103, zeznania świadka J.T. – k. 249v-250 (protokół z rozprawy z dnia 22 sierpnia 2016r., nagranie czas 01:35:43-01:47:21)

Oświadczeniem z 7 kwietnia 2015r. rozwiązano z powodem umowę o pracę zawartą w dniu 30 grudnia 2005r. z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem rozwiązania umowy na dzień 31 lipca 2015r.

Jako przyczynę powyższego wskazano uzyskanie przez powoda dwukrotnej negatywnej oceny okresowej, zgodnie z art. 27 ust. 9 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych.

(Dowód : wypowiedzenie umowy o pracę– k. 17, cz. C akt osobowych powoda)

Wynagrodzenie miesięczne powoda obliczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło kwotę 6.200 zł brutto.

(Dowód : zaświadczenie- k. 119)

Sąd zważył co następuje:

W ocenie Sądu powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Okoliczności faktyczne w sprawie Sąd ustalił w oparciu o dokumenty zgromadzone w toku postępowania, jak również znajdujące się w aktach osobowych pracownika, których treść i autentyczność nie budziła wątpliwości i nie były przez strony kwestionowane. Sąd również nie znalazł podstaw do deprecjonowania ich mocy dowodowej oraz wiarygodności.

Podstawę ustaleń Sądu stanowiły również zeznania świadków w osobach E. K., M. P., D. A., T. F., J. T. P. G., A. B., M. Ś., E. S., M. B., W. D., K. G., M. S., jak również powoda J. I., które Sąd uznał za wiarygodne i zasługujące na uwzględnienie, albowiem powyższe wzajemnie ze sobą korespondowały, tworząc spójną i logiczną całość z pozostałym materiałem dowodowym, w szczególności z treścią dokumentów zebranych w toku prowadzonego postępowania. Sąd dał wiarę powyższym dowodom w takim zakresie w jakim każdy z nich stanowił podstawę ustaleń faktycznych w sprawie.

Świadek E. K. przesłuchana w sprawie zeznała, iż wypowiedzenie umowy o pracę powodowi było konsekwencją trudności we współpracy z powodem, jak również konsekwencją dwukrotnej negatywnej oceny pracowniczej. W tym zakresie wskazała na brak oczekiwanej współpracy powoda z Prezydentem Miasta G., jak również innymi podmiotami realizującymi zadania na rzecz osób niepełnosprawnych tj. Pełnomocnikiem (...) ds. (...). W/w negatywnie oceniła również działalność powoda na forum (...). W ocenie świadka powód nie realizował należycie obowiązków wynikających z nałożonych na niego zadań, jako (...) (...), co przekładało się również na jego coroczne wyniki premiowe. Uwagi przełożonej dotyczyły również organizacji pracy placówki w zakresie poczekalni, czy dostępu do toalet, archiwizacji dokumentacji, jak również zbyt długiego okresu oczekiwania na wyznaczenie posiedzenia komisji orzeczniczej, co powodowało iż tłumy osób oczekiwały na przyjęcie. W/w wskazała, iż po wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi nie ma ona aktualnie takowych zastrzeżeń względem funkcjonowania placówki. Świadek wskazała również, iż uwagi co do działania placówki zostały również potwierdzone w trakcie kontroli Urzędu Wojewódzkiego w G.. Kontrola potwierdziła zarzuty związane z nieprawidłowym przechowywaniem dokumentacji placówki, jak również dotyczące terminów wezwań i powiadomień, czy uzupełniania akt, czy też brakiem powołania sekretarza w Zespole. Podała nadto, iż powód został zobowiązany do stworzenia bazy osób niepełnosprawnych. W tym zakresie został wyznaczony termin do końca 2011r., powód jednak powyższej bazy nigdy nie stworzył. Powyższe skutkowało również obniżeniem premii powoda za 2011r., jak również pozbawieniem powyższej w latach 2012-2013. Nadto w/w wskazała, iż w jej ocenie powód nie przygotował w sposób należyty placówki na wydawanie kart parkingowych w związku z nowelizacją ustawy Prawo o ruchu drogowym. W tym zakresie powód tłumaczył się brakiem aktów wykonawczych do

ustawy, powyższe jednak dotyczyły tylko formy druków. Przygotowanie zaś (...), rozplanowanie pracy komisji możliwe było wcześniej, czego jednak ze strony powoda zabrakło. W/w podała, iż ostatecznie cały proces był przygotowywany z presją czasu, a tak w jej ocenie być nie powinno. Świadek wskazała, iż oczekiwała w tym zakresie większej aktywności powoda, organizowała również spotkania mające zaktywizowanie powoda na tym polu. Ostatecznie powyższe zadanie w czerwcu 2014r. przejęła na siebie wraz z pracownikami (...), jakkolwiek powyższe czynności winien był koordynować powód osobiście. W ocenie świadka działania powoda podejmowane w tym zakresie były niewystarczające. W tym przedmiocie powód podejmował bowiem jedynie pojedyncze czynności, które nie gwarantowały oczekiwanego efektu. Przykładowo wydrukował ulotkę dotyczącą kart parkingowych, napisał iż powyższą kolportował w Przychodniach, czy innych miejscach, gdzie mogą pojawić się osoby niepełnosprawne, ale nie wskazał w jej treści ani telefonu, ani też adresu, gdzie te osoby mogą się zgłosić. Powyższe było więc działaniem całkowicie nieskoordynowanym. W/w wskazała, iż począwszy od 2008r. zgłaszała powodowi uwagi dotyczące jego pracy, jak również współpracy z pozostałymi jednostkami. Świadek podkreśliła, iż w jej ocenie powód niewystarczająco angażował się w swoją pracę.

Świadek M. P. wskazała, iż racji zajmowania funkcji doradcy Prezydenta Miasta G. ds. (...) –pełnomocnika współpracowała z powodem. Jej współpraca dotyczyła spraw merytorycznych związanych z zakresem niepełnosprawności. W/w podała, iż miała uwagi w zakresie kwestii technicznych związanych z organizacją placówki. Zauważalne było w tym przedmiocie, iż interesanci nie mieli gdzie siedzieć, powoływano zbyt wiele zespołów orzecznich jednocześnie. Powód nie przekazywał również bieżących informacji na temat przekroju niepełnosprawności w mieście, co było konieczne. W/w potwierdziła również, iż powód nie stworzył oczekiwanej bazy osób niepełnosprawnych. W ocenie świadka zaangażowanie powoda w pracę w (...) również nie było wystarczające. Wskazała, iż powód nie powołał osoby na stanowisko sekretarza.

Świadek D. A. zeznał, iż w latach 2010-2014 pełnił nadzór nad (...), z racji zatrudnienia go w Urzędzie Miejskim w G. w Wydziale (...). Podał, iż we wskazanych latach ocena pracy (...) dokonywana przez dyrektorów Wydziału nie była najwyższa. Wskazał, iż ogólnie była trudność w komunikacji z powodem, często miała miejsce nieobecność powoda w placówce. Zeznał, iż uwagi w zakresie współpracy z powodem formułowała również E. K. iM. P.. W/w wskazał również na nieprawidłowości związane z organizacją zespołu, osoby niepełnosprawne miały bowiem trudność w uzyskaniu dostępu do toalety. Podał, iż powód zgłaszał sprzeciw w przedmiocie dostosowania godzin pracy (...) do godzin urzędowania Urzędu Miasta, w ten sposób aby jednego dnia placówka działała również po godzinie 16.00-ej. Powyższe zostało ostatecznie wprowadzone, jakkolwiek wpłynęła skarga od interesanta, że mimo to placówka jest jednak w godzinach urzędowania zamknięta. Również świadek potwierdził, iż baza osób niepełnosprawnych, mimo polecenia E. K. w tym przedmiocie nie została przez powoda stworzona.

Świadek T. F. podał, iż począwszy od 2008r. pełni funkcję pełnomocnika Prezydenta Miasta G. ds. Ochrony Danych Osobowych. W/w zeznał na okoliczności dotyczące przeprowadzenia badań wśród osób niepełnosprawnych w zakresie ich potrzeb. W/w wskazał, iż powód konsultował z nim kwestie dotyczące powyższego, w szczególności w przedmiocie zagrożenia nieuprawnionego ujawnienia danych osobowych osób badanych.

Świadek J. T. zeznał, iż uczestniczył w Komisji ds. (...) Z racji powyższego bywał na posiedzeniach, które odbywały się również przy ul. (...), skutkiem czego zdarzało się mu spotkać powoda na korytarzu budynku. Widywał również powoda przy okazji uroczystości organizowanych na rzecz osób niepełnosprawnych. Świadek nie miał jednak szczegółowej wiedzy w przedmiocie przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

Świadek P. G. zeznał, iż jest radnym Miasta G.. Podał, iż miał kontakt z powodem, albowiem uczestniczył w pracach Gminnej Komisji (...), która zbierała się w budynku zajmowanym przez (...). Od osób trzecich dowiedział się o negatywnej ocenie powoda za 2014 rok. Na temat powyższej rozmawiał również z powodem, jak również nieoficjalnie z E. K.. Kwestię oceny pracy powoda przedstawił również innym radnym miasta G..

Świadek A. B. wskazał na dwie kontrole przeprowadzone w (...) przez Urząd Miejski w G.. W zakresie pierwszej kontroli sprzed 5-6 lat podał, iż dotyczyła ona kwestii finansowych i powyższa nie ujawniła nieprawidłowości. W zakresie drugiej kontroli sprzed 2-3 lat podał, iż powyższa dotyczyła terminowości załatwiania spraw przez (...) i

również powyższa nie wykazała nieprawidłowości. Świadek wskazał również, iż w placówce miała również kontrola dotycząca archiwizacji dokumentów i również powyższa nie wykazała uchybień.

Świadek M. Ś. zeznała, iż od 10 lat pracuje jako lekarz orzecznik (...). Podała, iż nie ma wiedzy na temat przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Podała, iż dobrze się jej z powodem współpracowało.

Świadek E. S. zeznała, iż pracuje w (...), jako lekarz orzecznik od 2009r. Podała, iż zgodnie z jej wiedzą przyczynę wypowiedzenia powodowi umowy o pracę stanowiła negatywna opinia jego pracy dokonana przez Urząd Miasta. Podała, iż lekarze orzecznicy wystosowali do Prezydenta pismo dotyczące powrotu powoda do pracy, albowiem w ich ocenie wypełniał on swoje obowiązki należycie. W jej ocenie (...) działał sprawnie, nie było przestojów, afer, czy oskarżeń. Podała, iż miała wrażenie że wszystko jest w najlepszym porządku.

Świadek M. B.Przewodniczący Zarządu Oddziału (...), zeznał, iż zna powoda jedynie z widzenia, może ze 3-4 razy widział go na spotkaniach o charakterze lokalnym, nie ma wiedzy w zakresie przyczyn wypowiedzenia mu umowy o pracę. Podał, iż w 2013r. wyrażono podziękowania i wdzięczność powodowi za jego pracę, jak również przyznano mu (...) za całokształt pracy.

Świadek W. D. zeznała, iż z ramienia Wojewody sprawowała nadzór nad (...) w województwie (...) w zakresie kontroli orzeczeń i zgodności powyższych z przepisami prawa. Wskazała, iż nie ma szczegółowej wiedzy w zakresie przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Podała, iż nie miała zastrzeżeń do pracy powoda, o takowych również nie słyszała. Przeprowadzane przez nią kontrole dotyczyły zaś wyłącznie kwestii orzecznich.

Świadek K. G. podała, iż będąc zatrudniona w Urzędzie Miasta w G., jako kierownik Referatu (...) nie miała żadnej płaszczyzny współpracy z powodem. Zgodnie z jej wiedzą powód został zwolniony z powodu uzyskania dwukrotnie negatywnej oceny pracowniczej. Podała, iż po zwolnieniu powoda z dniem 17 lipca 2014r. objęła stanowisko Przewodniczącej (...). W/w zeznała, iż wypowiedzenie powodowi umowy o pracę wynikało z niewłaściwej współpracy pomiędzy nim, a E. K. oraz M. P.. W tym zakresie podała, iż docierały do niej również informacje od M. P. wskazujące na jej obawy co do należytego przygotowania (...) do wydania kart parkingowych. Świadek zeznała, iż po objęciu funkcji (...) (...) zastała dużo niezadekretowanych teczek wnioskodawców dot. orzeczeń o niepełnosprawności. Podała, iż kompetencje w zakresie powyższego przysługują Przewodniczącemu Zespołu lub osobie przez niego wyznaczonej. Podała, iż stwierdziła również nieprawidłowości w zakresie nienależytego generowania pism w systemie. Zeznała, iż nie zawsze były także pisane zawiadomienia o brakach formalnych. Były również nieprawidłowości co do zawiadomień o uzupełnienie dokumentacji medycznej. W/w podała, iż po objęciu zadań dotyczących wydawania kart parkingowych nie było w placówce koniecznych w tym zakresie narzędzi jak scan, zgrzewarka, czy gilotynka. W/w zeznała, iż aktualnie w Zespole funkcjonuje stanowisko sekretarza, nadto nastąpiło zwiększenie ilości komisji orzecznich.

Świadek M. S. zeznał, iż około 4-5 lat temu miał okazję spotkać powoda, może ze 3-4 razy, przy okazji ustalania kwestii możliwości udostępnienia przez (...) danych osób niepełnosprawnych Urzędowi Miasta. W tym zakresie ustalono, iż takowej możliwości nie ma, z uwagi na ochronę danych osobowych, którą to kwestię zgłaszał powód.

Powód J. I. przesłuchany w charakterze strony podał, iż nie zgadza się z dokonaną w stosunku do jego osoby dwukrotną negatywną oceną jego pracy, albowiem zawsze był nagradzany i premiowany za swoją pracę, otrzymał również honorową odznakę (...). Zeznał, iż zmiana nastawienia przełożonej E. K. w stosunku do jego osoby datuje się począwszy od 2012r. kiedy odmówił wydania danych osobowych osób niepełnosprawnych. Począwszy również od 2012r. nie były mu wypłacane premie roczne. Powód podał, iż w jego ocenie wypowiedzenie umowy o pracę wynikało wyłącznie z decyzji E. K..

Postanowieniem z dnia 17 maja 2017r. (k. 272) Sąd na podstawie art. art.217§2 k.p.c. w zw. z art.227 kpc oddalił pozostałe wnioski dowodowe powoda sprecyzowane w pozwie, jak również o przesłuchanie świadka K. K. (2), albowiem niniejsze wnioski były całkowicie nieprzydatne dla dokonania ustaleń w sprawie, poza tym zgromadzony w sprawie materiał dowodowy był ku temu całkowicie wystarczający. W tym zakresie podkreślić należy, iż powód zawniósł o przesłuchanie w charakterze świadków radnych Miasta G. (k. 3 pozwu), a zatem

osób które nie dokonywały nigdy oceny pracy powoda. Ich wiedza w sprawie dotyczy wyłącznie okoliczności zasłyszanych w tym przedmiocie od powoda, stanowiących podstawę sporządzenia przez nich pisma z dnia 4 marca 2015r., znajdującego się w aktach sprawy. Dopuszczenie zatem powyższych dowodów skutkowałoby wyłącznie nieuzasadnionym przedłużeniem toczącego się postępowania. Sąd pominął również dowód z przesłuchania w charakterze strony Prezydenta Miasta G. P. A. wobec jego niestawiennictwa.

W zakresie prowadzonych w sprawie rozważań w pierwszej kolejności wskazać należy, iż powództwo w stosunku do Prezydenta Miasta G. oraz Urzędu Miasta w G. podlegało oddaleniu wobec braku legitymacji procesowej biernej.

W tym miejscu wskazać należy, iż zgodnie z treścią art. 3 kp pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników.

W obecnym art. 3 kp pojęcie pracodawcy użyte jest w znaczeniu podmiotowym: oznacza stronę stosunku pracy zatrudniającą pracowników.

Pojęcie pracodawcy występujące w art. 3 kp obejmuje szeroki krąg podmiotów, które nawiązują stosunki pracy i występują w nich w charakterze strony zatrudniającej pracowników.

Pracodawcą jest nie tylko osoba fizyczna, ale także każda "jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników". Do tych pracodawców stosuje się przepisy kodeksu pracy wprost, z wyjątkiem tych, które nie są dostosowane do właściwości tych stosunków.

Pracodawcami w rozumieniu art. 3 kp są zatem niewątpliwie jednostki organizacyjne mające osobowość prawną, w szczególności przedsiębiorstwa, spółdzielnie, spółki i inne jednostki, które zostały wpisane do rejestru osób prawnych pod różnymi nazwami (stowarzyszeń, fundacji i innych.).

W grę wchodzi tu osoby prawne wykonujące zarówno działalność gospodarczą, jak też niegospodarczą (np. związki zawodowe, stowarzyszenia zawodowe, organizacje pracodawców) (por. Z. Hajn, Pojęcie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy, PiZS 1997, nr 5, s. 20; tenże, Pracodawca (w:) Encyklopedia prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Komentarz do instytucji prawnych, red. L. Florek, Warszawa 1998; T. Kuczyński (w:) Leksykon..., s. 233 i n.).

Pracodawcami są zgodnie z wyraźnym brzmieniem art. 3 kp także jednostki niemające osobowości prawnej, jeżeli zatrudniają pracowników. (Celeda Ryszard, Chmielek-Łubińska Ewa, Florek Ludwik, Goździewicz Grzegorz, Hintz Anna, Kijowski Andrzej, Pisarczyk Łukasz, Skoczyński Jacek, Wagner Barbara, Zieliński Tadeusz – Komentarz do Kodeksu Cywilnego)

Pracodawca jest zatem podmiotem prawa pracy, którego łączy z pracownikiem stosunek pracy.

Podmiotami zatem prawnego stosunku pracy występującymi w charakterze stron tego stosunku są: pracodawca - podmiot zatrudniający i pracownik.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy uznać należało, iż pracodawcą powoda, a więc podmiotem zatrudniającym go był Miejski Zespół do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności. Taki też podmiot był stroną zawartej z powodem w dniu 30 grudnia 2005r. umowy o pracę.

W tym zakresie Prezydent Miasta G. był jedynie organem wykonawczym jednostki samorządu terytorialnego, jaką jest Gmina Miasta G.. (art. 11a ust.1 pkt 2 i ust. 2, art. 26 ust. 1 ustawy z dnia 8 marca 1990r. o samorządzie gminnym, Dz. Ust. z 2015r. poz. 1515) Organ zaś wykonawczy Gminy nie jest jednostką organizacyjną. Jego status jako organu administracji publicznej nie jest tożsamy ze statusem osoby fizycznej. Zgodnie zaś z treścią art. 3 kp pracodawcą jest jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają pracowników.

W konsekwencji Prezydent Miasta G., jako organ wykonawczy Gminy Miasta G. nie posiada żadnego z tak zdefiniowanych przymiotów pracodawcy.

Ponadto przepisy ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2014r. poz. 1202, ze zmianami) w art. 2 wyraźnie wskazują podmioty, które posiadają status pracodawcy, a są nimi – na poziomie Gminy-urzędy gmin, jednostki pomocnicze gmin, gminne jednostki budżetowe i samorządowe zakłady budżetowe. (pkt 3 art.2) Nie jest więc nim organ wykonawczy Gminy.

Na uwagę w powyższym zakresie zasługuje również art. 7 pkt 1 ustawy o pracownikach samorządowych, zgodnie z którym czynności z zakresu prawa pracy za jednostki o których mowa w powołanym wyżej art. 2, w stosunku do kierowników gminnych jednostek organizacyjnych wykonuje prezydent miasta.

W myśl zaś art. 30 ust. 2 pkt 5 ustawy o samorządzie gminnym, do zadań prezydenta należy zatrudnianie i zwalnianie kierowników gminnych jednostek organizacyjnych.

W świetle powyższego status pracodawcy powoda posiada zatem Miejski Zespół do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności (...)

Mając zatem powyższe na uwadze powództwo w stosunku do Prezydenta Miasta G. oraz Urzędu Miejskiego w G., na podstawie art. 3 kp- a contrario podlegało oddaleniu. (punkt I wyroku)

Mając na uwadze okoliczności sprawy Sąd nie znalazł również podstaw do uwzględnienia powództwa powoda w stosunku do Miejskiego Zespołu do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności (...)

Poza sporem pozostawała okoliczność, iż oświadczeniem z dnia 7 kwietnia 2015r. rozwiązano z powodem umowę o pracę zawartą w dniu 30 grudnia 2005r. z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem rozwiązania umowy na dzień 31 lipca 2015r.

Jako przyczynę powyższego wskazano uzyskanie przez powoda dwukrotnej negatywnej okresowej oceny, zgodnie z art. 27 ust. 9 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych.

W tym zakresie art. 27 ust. 1-9 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku stanowi, iż pracownik samorządowy zatrudniony na stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym, podlega okresowej ocenie, zwanej dalej „oceną”. Oceny na piśmie dokonuje bezpośredni przełożony pracownika samorządowego, nie rzadziej niż raz na 2 lata i nie częściej niż raz na 6 miesięcy Ocena dotyczy wywiązywania się przez pracownika samorządowego z obowiązków wynikających z zakresu czynności na zajmowanym stanowisku oraz obowiązków określonych w art. 24 i art. 25 ust. 1. Bezpośredni przełożony niezwłocznie doręcza ocenę pracownikowi samorządowemu oraz kierownikowi jednostki, w której pracownik jest zatrudniony.

Pracownikowi samorządowemu od dokonanej oceny przysługuje odwołanie do kierownika jednostki, w której pracownik jest zatrudniony, w terminie 7 dni od dnia doręczenia oceny. Odwołanie rozpatruje się w terminie 14 dni od dnia wniesienia.

W przypadku uwzględnienia odwołania ocenę zmienia się albo dokonuje się oceny po raz drugi. W przypadku uzyskania przez pracownika samorządowego negatywnej oceny, ponownej jego oceny dokonuje się nie wcześniej niż po upływie 3 miesięcy od dnia zakończenia poprzedniej oceny. Uzyskanie ponownej negatywnej oceny, o której mowa w ust. 8, skutkuje rozwiązaniem umowy o pracę, z zachowaniem okresów wypowiedzenia.

Z powołanej regulacji wynika zatem, iż podmiotem właściwym do dokonania oceny jest bezpośredni przełożony urzędnika samorządowego. Oceny dokonuje się na piśmie. Częstotliwość dokonywania ocen określono obecnie dwoma parametrami: minimalnym ("nie rzadziej niż raz na dwa lata") i maksymalnym ("nie częściej niż raz na sześć miesięcy").(...) Przedmiotem oceny jest "wywiązywanie się przez pracownika samorządowego z obowiązków". (...) Przedmiot oceny ujęto w dwóch aspektach: zindywidualizowanym (wywiązywanie się przez pracownika z jego

obowiązków wynikających z przydzielonego mu zakresu czynności) oraz ogólnym – wywiązywanie się z podstawowych obowiązków pracownika samorządowego, w tym – ze sposobu wykonywania poleceń służbowych. Szczegółowe kryteria, na podstawie których jest sporządzana ocena, jak również skalę, w której wyraża się ocenę, określa – w drodze zarządzenia – kierownik jednostki.

W myśl ust. 8 omawianego przepisu, w przypadku uzyskania przez pracownika samorządowego pierwszej negatywnej oceny, dokonuje się oceny ponownej. Najwcześniejszy termin jej sporządzenia to co najmniej trzy miesiące od dnia zakończenia poprzedniej oceny, czyli od dnia, gdy decyzja w sprawie poprzedniej oceny stała się ostateczna. Karencja ta ma dać pracownikowi szansę na poprawę jakości swojej pracy i uzyskanie oceny pozytywnej.

Skutki drugiej oceny negatywnej określono w ust. 9 komentowanego przepisu, stanowiąc, że uzyskanie ponownej negatywnej oceny skutkuje rozwiązaniem umowy o pracę, z zachowaniem okresów wypowiedzenia. Okresy wypowiedzenia, o których mowa w ust. 9 in fine, ustala się na podstawie przepisów kp. (Komentarz do ustawy o pracownikach samorządowych pod red. Szewca)

Z taką też sytuacją mamy do czynienia na gruncie przedmiotowej sprawy. Powód bowiem dwukrotnie tj. w dniu 3 lutego 2014r. oraz w dniu 4 lipca 2014r. otrzymał ocenę negatywną jego pracy- za łączny okres od 1 stycznia 2012r. do dnia 4 lipca 2014r.

W zakresie prowadzonych rozważań na uwagę zasługuje wyrok Sądu Najwyższego - Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 7 marca 2012r. r. (II PK 155/11), iż rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem samorządowym na podstawie art. 27 ust. 9 ustawy z dnia 21 listopada 2008r., o pracownikach samorządowych (Dz.U. Nr 223, poz. 1458) wymaga oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu tej umowy, ze wskazaniem negatywnych ocen pracy jako przyczyny wypowiedzenia (art. 30 § 4 kp).

W postępowaniu sądowym toczącym się z odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę z powodu uzyskania ponownie negatywnej oceny, pracownik samorządowy może kwestionować zasadność wystawionych mu ocen, nawet jeśli uprzednio nie odwołał się od nich do kierownika jednostki w trybie przewidzianym przez art. 27 ust. 5 ustawy o pracownikach samorządowych. Ciężar dowodu w tym zakresie spoczywa na pracowniku. (opubl. OSNAPiUS 2013/3-4/31/111, OSNAPiUS 2013, Nr 3-4, poz. 31, str. 111)

W uzasadnieniu powyższego uzasadnienia wskazano, iż w oświadczeniu woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca to wypowiedzenie (art. 30 § kp). Biorąc pod uwagę treść art. 27 ust. 9 ustawy (uzyskanie ponownej negatywnej oceny, o której mowa w ust. 8, czyli dokonanej się nie wcześniej niż po upływie 3 miesięcy od dnia zakończenia poprzedniej oceny, skutkuje rozwiązaniem umowy o pracę, z zachowaniem okresów wypowiedzenia), przychylić się trzeba do stanowiska, że pracodawca wywiązuje się z obowiązku nałożonego przez art. 30 § 4 kp, jeżeli w swoim oświadczeniu woli powoła się na fakt udzielenia pracownikowi dwukrotnie negatywnej oceny pracy, w odstępach czasowych przewidzianych przepisami ustawy.

Nadto podkreślono, iż Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 6 kwietnia 2011 r., (II PK 274/10, niepublikowany) słusznie wskazał „nie można nie zauważyć, że okresowa ocena kwalifikacyjna jest zbiorem (sumą) określonych ocen (opinii) wyrażanych według określonych kryteriów, co z jednej strony w założeniu ma walor obiektywizmu (średniego wyniku), lecz z drugiej strony nie jest wolne od dozwolonych indywidualnych ocen przełożonych. Wówczas nawet samo semantyczne znaczenie niektórych kryteriów może rodzić rozbieżności w odbieraniu wyniku okresowej oceny kwalifikacyjnej przez pracownika. Sąd jednak nie zastępuje pracodawcy w sporządzaniu okresowej oceny kwalifikacyjnej. Może ją kontrolować, gdy wymaga tego przedmiot sprawy (sporu), jednak nie w zakresie oceny jaka dozwolona jest pracodawcy. (...) Pracownik może zatem w toku postępowania sądowego toczącego się na skutek odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyny określonej w art. 27 ust. 9 ustawy o pracownikach samorządowych kwestionować zasadność negatywnych ocen pracy, nawet jeżeli uprzednio nie odwołał się od nich do kierownika jednostki, bowiem w przeciwnym razie faktycznie zostałyby pozbawiony możliwości kwestionowania zasadności wypowiedzenia. Jednakże w takiej sytuacji, to pracownik jest obowiązany do wykazywania w tym zakresie inicjatywy dowodowej. W razie sporu co do istnienia przyczyn wypowiedzenia, ciężar dowodu spoczywa

na pracodawcy, który z tego faktu wywodzi skutki prawne (art. 6 kc w związku z art. 300 kp). Skoro zaś, jak wskazano wyżej, przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę było uzyskanie dwukrotnie negatywnej oceny pracy, to pozwany obowiązany był dowieść jedynie tego, że takie oceny miały miejsce. Powoda natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie było nieuzasadnione w aspekcie nieprawdziwości, czy nierzetelności wystawionych mu ocen.

Kontynuując rozważania prawne w przedmiotowej sprawie należy również wskazać, iż stosunek pracy, jak niemal wszystkie stosunki prawne, jest z natury swej rozwiązywalny. Przepisy prawa pracy poręczają wprowadzić 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.

Dlatego zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAP z 1997, Nr 10, poz. 163).

Rozpoznając powództwo z art. 45 § 1 kp, Sąd bada po pierwsze to, czy wypowiedzenie jest zgodne z prawem, czyli czy spełniono wymogi formalne. Dopiero wówczas, gdy Sąd stwierdzi, że wypowiedzenie było poprawne od strony formalnej, aktualizuje się konieczność badania tego, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Stylistyka cytowanego przepisu wskazuje, że ustawodawca formułuje to nawet mniej rygorystycznie - Sąd uwzględnia odwołanie pracownika jedynie wówczas, gdy wypowiedzenie „jest nieuzasadnione”.

Podstawowe wymogi formalne wypowiedzenia określa art. 30 § 3, 4, 5 kp.

Wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony dokonywane przez pracodawcę powinno zatem mieć formę pisemną oraz wskazywać przyczynę wypowiedzenia: konkretną, prawdziwą, rzeczywistą oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

Należy również zaznaczyć, iż ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (art. 30 § 4 k.p.) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 roku, I PKN 434/98, OSNAP z 1999, Nr 21, poz. 688)

Wymóg „konkretności” wypowiedzenia był wielokrotnie analizowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego. I tak stwierdza się, iż naruszenie art. 30 § 4 kp ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, OSNAP z 2001, Nr 20, poz. 618).

Podkreśla się, że konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę (art. 30 § 4 kp) należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAP 99.18.577).

Wymóg konkretności jest zatem traktowany przez Sąd Najwyższy nieco liberalniej niż wymóg podania przyczyny w ogóle, w odniesieniu do którego stwierdza się, iż warunku podania pracownikowi w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę jego przyczyny (art. 30 § 4 kp) nie może zastąpić ocena pracodawcy, że przyczyna ta - mimo że nie została wskazana - była znana pracownikowi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 670/98, OSNAP z 2000, Nr 13, poz. 510).

Uogólniając wyżej cytowane wypowiedzi Sądu Najwyższego należy stwierdzić, że przyczyna wypowiedzenia powinna być podana na tyle konkretnie, aby była zrozumiała i komunikatywna dla pracownika, możliwie bez odwoływania się do innych okoliczności zaszłych w trakcie realizacji umowy o pracę, ale wyjątkowo, z uwzględnieniem tych okoliczności, o ile ich związek z przyczyną podaną w wypowiedzeniu jest czytelny dla pracownika, czego przykładem może być sytuacja, gdy przyczyna podana w zwolnieniu stanowi uogólnienie zarzutów wcześniej komunikowanych

na piśmie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 538/97, OSNAP z 1999, Nr 3, poz. 86), nadto aby sądowa kontrola prawdziwości i zasadności zwolnienia mogła być dokonana w granicach zarzutów podanych w zwolnieniu.

Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 roku, I PK 112/06).

W tym zakresie przy ocenie przyczyn wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę należy mieć na uwadze nie tylko słowny sposób ujęcia przyczyny w oświadczeniu pracodawcy, ale także okoliczności, do których się ono odnosi. W określonych okolicznościach faktycznych nawet ogólne ujęcie przyczyny może nie doprowadzić do jakichkolwiek wątpliwości co do tego, do jakiego konkretnie zachowania pracownika przyczyna jest odnoszona.

Jeżeli zatem w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie budzi wątpliwości, w szczególności, gdy nie mogło budzić żadnych wątpliwości u zwalnianego pracownika, co do tego, z jakim zachowaniem, czy też zachowaniami, które miały miejsce w określonym czasie, łączy się ta przyczyna, to należy uznać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 kp.

Wielokrotnie również Sąd Najwyższy w swoich orzeczeniach wskazywał na sens prawny art. 30 § 4 kp. Miedzy innymi w wyroku z dnia 10 października 2000 roku (I PKN 641/99, OSNAPiUS z 2001 roku, Nr 20, poz. 618), stwierdził iż naruszenie art. 30 § 4 kp ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika.

Z kolei w wyroku z dnia 5 maja 2003 roku (I PK 446/02, Wokanda z 2004 roku, Nr 7-8, s.42) Sąd Najwyższy podkreślił, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 kp, jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy.

Ujęcie przyczyn rozwiązania umowy o pracę powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiało pracownikowi rzeczową obronę przed zarzutami w razie ewentualnego procesu.

Z przytoczonych rozważań wynika zatem, iż art. 30 § 4 kp dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, istotne jest jednak, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie umowy o pracę.

Natomiast konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia, czy ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania, z którym ten zarzut się łączy, może nastąpić przez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób nie budzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy.

Reasumując powyższe rozważania ocena podanej w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pod względem jej konkretyzacji dokonywana jest z perspektywy pracownika.

To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę. (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 roku I PK 112/06, Pr.Pracy z 2007 roku, Nr. 5, poz.27).

Podkreślić należy, iż przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie jej zasadności. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2001 roku, I PKN 370/00, OSNP Nr 3/2003, poz. 65)

W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy wypowiedzenia (art. 30 § 4 kp) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by jego adresat poznał motywy leżące u podstaw takiej decyzji. Sprostanie wymaganiom określonym w art. 30 § 4 kp polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny (wyrok Sądu

Najwyższego z dnia 10 maja 2000 roku, I PKN 641/99, OSNP z 2001 roku, Nr 20, poz. 618). W drugiej płaszczyźnie chodzi natomiast o to, by wskazana przyczyna mogła być uznana za uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. (uzasadnienie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 roku, I PK 79/07, M.P.Pr. 2007/12/651)

Na uwagę zasługuje również pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w orzeczeniu z dnia 13 października 1999 roku (I PKN 304/99, OSNP 2001/4/118), iż podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 kp.

Natomiast zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 roku (sygn. akt I PKN 715/00 – Pr.Pracy 2002/10/34) wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości.

Nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współzycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę. Nadto przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą, ani powodować szkód po stronie pracodawcy.

Nie jest też wymagane udowodnienie zawinonego działania pracownika. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 roku, I PK 79/07, M.P.Pr. 2007/12/651)

Zgodnie z powyższą regulacją postępowanie sądowe winno koncentrować się wokół przyczyny wskazanej przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę i konieczności ustalenia wymaganego przez nią przymiotu prawdziwości i konkretności, a przede wszystkim ustalenia, czy uzasadniała ona wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę.

Wymóg zaś „prawdziwości” przyczyny wypowiedzenia nie budzi wątpliwości, chodzi o to, by okoliczność podana w wypowiedzeniu faktycznie miała miejsce.

Pewne wątpliwości może nasuwać kryterium „rzeczywistości” podanej przyczyny wypowiedzenia. Otóż 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.

Rzecz w tym, by pracodawca nie „ukrywał” rzeczywistej przyczyny zwolnienia pracownika, przytaczając jakąś inną, faktycznie występującą okoliczność, pozbawioną jednak znaczenia dla jego konkretnej decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Zgodnie z prezentowanym w orzecznictwie poglądem, pracodawca ma prawo rozwiązać stosunek pracy, jeżeli pracownik nie spełnia jego oczekiwań co do jakości wykonywania pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2001 r., sygn. I PKN 370/00, OSNP z 2003, Nr 3, poz. 65).

Wskazać należy, iż zgodnie z art. 45 § 1 kp, 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. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47¹ kp).

Oceniając zatem treść złożonego powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę uznać należało, iż pracodawca bezsprzecznie dopełnił wymogu jego konkretności, jak również prawdziwości. Powód bowiem otrzymał dwukrotnie negatywną ocenę swej pracy.

Jak to zostało wskazane wyżej, na powódzie w niniejszym postępowaniu spoczywał ciężar wykazania, iż dwukrotne oceny jego pracy nie były rzetelne, a co za tym idzie nie uzasadniały przyznania mu ocen negatywnych.

W ocenie Sądu powód w żadnej mierze nie wykazał w przedmiotowej sprawie braku zasadności i trafności przyznanych mu ocen.

Zdaniem Sądu materiał dowodowy zgromadzony w aktach sprawy na takowe ustalenie nie pozwalała.

W tym zakresie na szczególną uwagę zasługiwały zeznania świadków E. K., M. P., D. A. oraz K. G. potwierdzające istnienie zastrzeżeń co do sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych przez powoda.

Z zeznań powołanych wyżej świadków zbieżnie wynika, iż powód nie wykazywał oczekiwanej inicjatywy w zakresie wykonywanych przez siebie obowiązków, nie współpracował z podmiotami zajmującymi się osobami niepełnosprawnymi, w odczuciu zaś przełożonych był w tym zakresie całkowicie bierny. W tym zakresie przełożeni wskazywali na utrudniony kontakt z powodem. W okresie powołanej funkcji (...), powód nie sprawował również należytej troski o standard obsługi osób niepełnosprawnych przez (...). Często dochodziło do zamknięcia toalety, z której mogłyby korzystać osoby niepełnosprawne, ponadto wyznaczano ogromną ilość osób na jeden termin, co skutkowało oczekiwaniem osób niepełnosprawnych na schodach budynku, były również opóźnienia w wyznaczaniu składów komisji, panował również chaos w dokumentacji (...). Zdarzało się również, że zamykano jednostkę w godzinach jej urzędowania. Nie bez znaczenia pozostaje również okoliczność, iż powód nie wykonywał poleceń przełożonych, powyższe dotyczyło obowiązku stworzenia bazy osób niepełnosprawnych. Powyższego zadania powód nie wykonał co najmniej od 2011r., co w kolejnych latach skutkowało obniżeniem, a w konsekwencji pozbawieniem go premii. Jak słusznie zauważyła strona pozwana powód celowo myli w niniejszej sprawie rodzaje baz, jakie były w tym okresie tworzone. W tym zakresie zarzut pracodawcy dotyczył wyłącznie bazy, która miała być stworzona na cele analizy potrzeb osób niepełnosprawnych (...), nie dotyczył zaś bazy tworzonej dla celów badawczych, co do której powód zwrócił trafnie uwagę na brak możliwości udostępnienia danych osób niepełnosprawnych z uwagi zawarte w nich dane wrażliwe. Zarzuty do powoda dotyczyły również niewystarczającego przygotowania jednostki do wydawania kart parkingowych. Zarzucono w tym zakresie powodowi brak należytej organizacji i podejmowanie w tym zakresie spóźnionych oraz nieskoordynowanych pojedynczych działań nie rokujących sukcesu. Ostatecznie brak wymaganej aktywności powoda w tym przedmiocie skutkowało przejęciem zadania przez E. K..

Okoliczności związane z nieprawidłowym zarządzeniem jednostką znalazły również potwierdzenie w wystąpieniu pokontrolnym (...) Urzędu Wojewódzkiego w G. z dnia 7 grudnia 2015r., dotyczącego kontroli (...) za okres od 18 grudnia 2013r. do 31 stycznia 2014r.

W tym zakresie Wojewódzki Zespół do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności w Województwie (...) przeprowadził kontrolę kompleksową w (...), w zakresie: zgodności wydanych orzeczeń z zebranymi dokumentami lub przepisami dotyczącymi orzekania o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności, prawidłowości i jednolitości stosowania przepisów, standardów i procedur postępowania w sprawach dotyczących orzekania o niepełnosprawności i o stopniu niepełnosprawności.

Na podstawie przeprowadzonej kontroli stwierdzono m.in., następujące nieprawidłowości : do składu (...) nie powołano sekretarza, w większości spraw wstępna analiza wpływających wniosków została przeprowadzona w sposób niezgodny z obowiązującymi przepisami, w sprawach w których lekarz po dokonaniu wstępnej analizy stwierdził niekompletność dokumentacji medycznej, nie wystawiono zawiadomień o konieczności uzupełnienia o niezbędne dokumenty- proszono wyłącznie w zawiadomieniu o posiedzeniu składu orzekającego wyznaczonego do rozpoznania wniosku o wydanie orzeczenia, we wszystkich sprawach nie dokonano pisemnego wyznaczenia składu orzekającego, 14 ze skontrolowanych spraw zostało rozpoznanych z uchybieniem ustawowego terminu do ich rozpoznania, w kilku sprawach nieprawidłowo wyznaczono specjalistów do składów orzekających, we wszystkich skontrolowanych sprawach stwierdzono brak zindywidualizowanych uzasadnień orzeczeń o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności, zawiadomienia o terminie posiedzenia składu orzekającego nie

były wystawiane na drukach generowanych z (...), w zakresie ocen lekarskich dot. osób powyższej 16 roku życia stwierdzono nieprawidłowości dotyczącego przykładowo braku danych osobowych osób orzekanych, czy też brak dokumentacji medycznej, uzasadnienia nie potwierdzały słuszności zakwalifikowania do odpowiedniego stopnia niepełnosprawności.

Nadto stwierdzono nieprawidłowości w zakresie ocen pracownika socjalnego (większość skontrolowanych spraw sporządzono w sposób niekompletny i pobieżny), w ocenach psychologicznych (brak wyczerpujących opisów zaburzeń i dysfunkcji, wpisy w tym uzasadnienia nie potwierdzały zasadności podjętych decyzji), w ocenach zawodowych uzasadnienia nie potwierdzały słuszności zakwalifikowania do odpowiedniego stopnia niepełnosprawności.

Przedstawiając uwagi i oceny Wojewódzki Zespół do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności w Województwie (...) wniósł m.in. o : powołanie do składu (...) sekretarza, wzywianie do uzupełnienia braków formalnych we wpływających wnioskach i załączonych do nich zaświadczeniach lekarskich, dokonywanie prawidłowej analizy wpływających wniosków przez lekarza wyznaczonego przez Przewodniczącego (...), wzywianie do uzupełnienia dokumentacji medycznej w sprawach, w których lekarz dokonujący analizy stwierdza jej niekompletność, pisemnie wyznaczanie przez Przewodniczącego (...) członków składów orzekających w każdej ze spraw, podjęcie działań w celu terminowego załatwienia spraw, zawiadamianie o terminie posiedzenia składu orzekającego w sposób zgodny z obowiązującymi przepisami, prawidłowe wyznaczenie specjalistów do składów orzekających, sporządzanie w wydawanych orzeczeniach zindywidualizowanych uzasadnień, przeprowadzanie pełnego postępowania orzeczniczego w toku rozpoznania każdego wpływającego wniosku, posługiwanie się drukami wygenerowanymi z (...), prawidłowe i kompletne uzupełnianie ocen stanu zdrowia sporządzanych przez lekarza- przewodniczącego składu orzekającego, w tym uzasadnień, załączanie do akt sprawy aktualnej dokumentacji potwierdzającej zaliczenie do osób niepełnosprawnych lub przyznanych stopni niepełnosprawności z określonych przyczyn, wypełnianie w całości, w sposób prawidłowy i wyczerpujący ocen funkcjonowania społecznego. Ponadto zobowiązano Panią K. G. – Przewodniczącą (...) do prowadzenia instruktażu dla członków Zespołu dot. przestrzegania stosowania procedur i standardów postępowania w sprawach z zakresu orzekania.

Podkreślić należy, iż powód powyższe ustalenia pokontrolne zdaje się całkowicie nie zauważać, wskazując jedynie na stroniczą ocenę jego pracy, dokonaną przez E. K..

Tymczasem negatywna ocena pracy powoda, jako kierownika jednostki została również potwierdzona przez inny podmiot.

W ocenie Sądu zeznania świadków w osobach T. F., J. T., P. G., A. B., M. Ś., E. S., M. B., W. D., M. S. nie mogły dawać podstawy do podważenia powołanych wyżej ustaleń, co do złej jakości pracy powoda Powołani świadkowie nie byli bowiem osobami upoważnionymi do całościowej oceny pracy powoda, ich wiedza dotyczyła bądź określonego wycinka współpracy z powodem, bądź też dotyczyła okoliczności nie objętych oceną za lata 2013-lipiec 2014r. W większości powołani świadkowie nie mieli wiedzy w zakresie przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy, niejednokrotnie wskazywali jedynie na sporadyczny kontakt z powodem przy okazji imprez dotyczących osób niepełnosprawnych, czy też przypadkowy na terenie budynku (...). Również dokumenty znajdujące się w aktach osobowych pracownika, w postaci podziękowań za wkład i pracę powoda, dotyczą w istocie okresu nieobjętego sporem.

Mając powyższe na uwadze uznać należało, iż materiał dowodowy nie pozwolił na podważenie zasadności dokonanych w stosunku do powoda ocen pracowniczych.

Jak to zostało wskazane wyżej inicjatywa dowodowa w tym zakresie należała do powoda. W ocenie Sądu powód zaś nie przedstawił w toku prowadzonego postępowania materiału dowodowego podważającego trafność ocen jego pracy, wyrażonych przez pracodawcę w ocenach pracowniczych.

Istotną okolicznością w zakresie oceny zachowania powoda był również fakt, iż zajmował on stanowisko kierownicze u pozwanego (...) i miał świadomość oczekiwań pracodawcy w zakresie nałożonych na niego obowiązków.

Zgodnie z prezentowanym w orzecznictwie poglądem, pracodawca ma prawo rozwiązać stosunek pracy, jeżeli pracownik nie spełnia jego oczekiwań co do jakości wykonywania pracy (...) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2001r., sygn. I PKN 370/00, OSNP 03.3.65).

W stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych w kontekście wymogu zasadności wypowiedzenia należy stosować ostrzejsze kryteria ich zachowania.

Warto w tym miejscu przytoczyć wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 21 maja 2002 r. (III APa 171/01), w myśl którego pracodawca ma prawo oczekiwać i wymagać od pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym więcej niż od pracownika szeregowego (...) Z kolei w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1999 r. (I PKN 355/99) znalazło się sformułowanie, że brak umiejętności organizacyjnych może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierowniczym, pomimo wysokiej oceny jego kwalifikacji zawodowych.

Wskazać należy, iż zgodnie art. 100 § 1 kp pracownik obowiązany jest wykonywać pracę sumiennie i starannie.

W świetle powyższego zasadniczym obowiązkiem pracownika jest wykonywanie pracy w sposób należyty. Obowiązek ten zawiera w sobie zarówno element subiektywny (sumienność), który odnosi się do stosunku pracownika do pracy i woli stosownego wykorzystania w niej swych kwalifikacji i uzdolnień, jak i obiektywny (staranność), którego wyrazem jest jakość (poziom wykonania), kompletność i terminowość wykonanej pracy. Naruszeniem omawianego obowiązku będzie zarówno niestaranne wykonywanie pracy, pomimo dochowania należytej sumienności, jak i wykonanie w sposób niesumienny pomimo zachowania wymaganej staranności. W stosunku pracy staranność wykonania świadczenia oznacza wykonanie pracy w sposób zgodny z całokształtem wymogów natury prawnej, technicznej, organizacyjnej, do których pracownik powinien się stosować przy świadczeniu pracy danego rodzaju. Decydująca natomiast o należyтым wykonywaniu pracy sumienność jest czynnikiem zindywidualizowanym. Oznacza ona wymóg zaangażowania się w proces pracy w należyтым stopniu tj. zależnie od predyspozycji psychofizycznych, kwalifikacji, doświadczenia zawodowego, inteligencji, wyznawanego systemu wartości. Nakaz zaś sumiennego wykonywania pracy rozumieć należy, jako zobowiązanie pracownika do zaangażowania się w pracę przy rozsądnym wykorzystaniu swoich sił i możliwości.

W przypadku naruszenia przez pracownika obiektywnych reguł staranności następuje niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania ze stosunku pracy. Przesłanką natomiast stosowania względem niego określonych sankcji jest jego wina, rozumiana jako brak należytej sumienności, a więc jego stosunek psychiczny do nałożonych na niego obowiązków. (Komentarz do Kodeksu Pracy pod.red. prof.dr.hab. Wojciecha Muszlskiego Wydawnictwo CH.BECK)

Wskazać należy, iż pracownik zawierając umowę o pracę zobowiązuje się dobrowolnie do świadczenia pracy określonego rodzaju pod kierownictwem pracodawcy.

Pracodawca jest zatem uprawniony do wyznaczania wymaganych standardów pracowniczej staranności i sumienności oraz wydawania wiążących dla pracownika poleceń, które konkretyzują obowiązki pracownika w zakresie przydziału zadań, sposobu, miejsca i terminu wykonania przydzielonych zadań.

Ponadto podkreślić należy, iż pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 roku, I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997, Nr 10, poz. 163). Ponadto brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 roku, I PKN 419/97, OSNAPiUS 1998, Nr 20, poz. 598)

O powyższym orzeczono zatem w punkcie I wyroku, na podstawie art. 45 § 1 kp w zw. z art. 47kp.

W punkcie II orzeczono o kosztach procesu z uwzględnieniem zasad słuszności.

Zgodnie z art. 98 § 1 kpc strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony.

Art. 102 kpc stanowi natomiast, iż w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Sąd zważył, iż w sprawie niniejszej mamy do czynienia ze szczególnie uzasadnionym wypadkiem w rozumieniu art. 102 kpc i nie obciążył strony przegrywającej kosztami.

Zastosowanie przez Sąd art. 102 kpc powinno być oceniane w całokształcie okoliczności, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu.

Do kręgu bowiem okoliczności należy zaliczyć zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i fakty leżące na zewnątrz procesu, zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego - sytuacji życiowej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 1974r., II CZ 223/73).

Przyjmuje się stosowanie art. 102 kpc, gdy sprawa ma wątpliwy i dyskusyjny charakter; dochodzone roszczenie powoda wynika z niejasno sformułowanych przepisów; strona przegrywająca znajduje się w wyjątkowo trudnej sytuacji majątkowej, a wytaczając powództwo była subiektywnie przeświadczona o słuszności dochodzonego roszczenia, natomiast strona wygrywająca korzystała ze stałej obsługi prawnej i nie poniosła dodatkowych nakładów na prowadzenie procesu (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 15 maja 2015r., I ACa 51/15).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy odstępując od obciążania powoda J. I. kosztami zastępstwa procesowego Sąd miał na uwadze jego trudną sytuację życiową, fakt iż do chwili obecnej pozostaje bez zatrudnienia.

W tym miejscu podkreślić należy, iż ocena Sądu, czy zachodzi wypadek szczególnie uzasadniony, o którym mowa w art. 102 kpc, ma charakter dyskrecjonalny, oparty na swobodnym uznaniu, kształtowanym własnym przekonaniem sądu oraz oceną okoliczności rozpoznawanej sprawy.

W związku z tym może być ona podważona przez sąd wyższej instancji tylko wtedy, gdy jest rażąco niesprawiedliwa (Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 26 stycznia 2012r. III CZ 10/12, Biul.SN 2012/4/7).

Mając na względzie powyższe okoliczności Sąd na mocy art. 102 kpc orzekł jak w punkcie II wyroku.