

Sygn. akt IV Pa 38/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 listopada 2018 roku

Sąd Okręgowy w Tarnowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący:	SSO Mariusz Musiał
Sędziowie:	SSO Natalia Lipińska (spr.) SSO Jacek Liszka
Protokolant:	st.sekr.sądowy Małgorzata Houda

po rozpoznaniu w dniu 29 listopada 2018 roku w Tarnowie na rozprawie

sprawy z powództwa S. W.

przeciwko (...) z siedzibą w T.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji wniesionej przez stronę pozwaną (...) z siedzibą w T.

od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 16 kwietnia 2018 roku sygn. akt IV P 190/17

1. oddala apelację;

2. zasądza od strony pozwanej (...) z siedzibą w T. na rzecz powoda S. W. kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Sygn. akt IV Pa 38/18

UZASADNIENIE

wyroku Sądu Okręgowego w Tarnowie

z dnia 29 listopada 2018 r.

Powód S. W. w pozwie skierowanym przeciwko (...)

w T. domagał się uznania otrzymanego w dniu 3 lipca 2017 r. wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne oraz nałożenia na pozwanego na podstawie art. 477⁽²⁾ § 2 k.p.c. obowiązku dalszego jego zatrudniania na dotychczasowym stanowisku pracy, tj. radcy prawnego, do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy. W trakcie postępowania powód zmienił powyższe żądanie, wnosząc o przywrócenie go do pracy na dotychczasowych warunkach (k. 281).

Na uzasadnienie swego żądania powód wskazał, że u strony pozwanej był zatrudniony od 1 kwietnia 1998 r. na stanowiskach inspektora, specjalisty oraz koordynatora, zaś od dnia 16 grudnia 2005 r. jako radca prawny, a następnie jako radca prawny Kierownik (...) i ponownie jako radca prawny w Biurze (...) S.A. Pracę swą na wszystkich wymienionych wyżej stanowiskach wykonywał przez ponad 19 lat, w większości jako radca prawny w Biurze (...) (Biurze (...)), obejmującym trzyosobowy zespół pracowników. W lutym 2017 r. w skład Zarządu Spółki powołany został M. B. (1) i od tamtego momentu zaczęto marginalizować, a następnie podważać zasadność funkcjonowania w ramach struktury organizacyjnej Spółki – Biura (...). W dniu (...) urodził mu się syn. Dlatego, skorzystał z urlopu ojcowskiego w wymiarze dwóch tygodni, a następnie w dniu 18 lipca 2016 r. złożył na ręce pracodawcy wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy, korzystając z uprawnień urlopu wychowawczego na podstawie art. 186⁽⁷⁾ k.p. w okresie od 7 sierpnia 2016 r. do 8 sierpnia 2019 r. w wymiarze 8/10 etatu w związku z koniecznością sprawowania osobistej opieki nad synem. W lipcu 2016 r. pozwana (...) podjęła decyzję o likwidacji Biura (...), uzasadniając swoją decyzję względami ekonomicznymi, zlecając równocześnie prowadzenie obsługi prawnej kancelariom zewnętrznym. Następnie w dniu 21 lipca 2016 r. zaproponowano mu rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron wraz z wypłatą odszkodowania, na które powód nie wyraził zgody. Kolejno z chwilą odwołania M. B. (1) z funkcji Prezesa Zarządu z dniem 16 grudnia 2016 r. i powołaniem w jego miejsce W. W., podjęto decyzję o przywróceniu funkcjonowania Biura (...). Powód zaznaczył, że w związku z tą decyzją, na podstawie propozycji otrzymanej od Dyrektora R. B. (1) nadzorującego prace Biura, w dniu 30 grudnia 2016 r. złożył pismo dotyczące rezygnacji z obniżenia wymiaru czasu pracy i powrócił do wykonywanej funkcji w wymiarze pełnego etatu w Biurze (...). Praca u strony powodowej układała się bardzo dobrze, ale w połowie lutego 2017 r. powołano na stanowisko radcy prawnego koordynatora mec. M. B. (2), która przejęła nadzór nad Biurem. Powód podał, że zaczął mieć wątpliwości co do bezwzględnej akceptacji wszystkich opinii, porad prawnych i pism wychodzących z Biura (...) oraz odmówił udziału w konkursie na stanowisko radcy prawnego. Od tamtej pory stosunki między nim a pozwaną uległy pogorszeniu. W dniu 20 lutego 2017 r. poinformowano go, że został pozbawiony możliwości wykonywania funkcji radcy prawnego w Spółce. Następnie w dniu 30 maja 2017 r. ponownie złożył wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy do 4/5 etatu w okresie od 19 czerwca 2017 r. do 8 sierpnia 2019 r. W dniu 3 lipca 2017 r. wręczono mu wypowiedzenie umowy o pracę sporządzone z datą 29 czerwca 2017 r. oraz zwolniono go z obowiązku świadczenia pracy w okresie trzymiesięcznego wypowiedzenia. Powód zarzucił, iż samo wypowiedzenie umowy o pracę nie zawiera konkretnej i rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia. Zarzucił ponadto, że korzystał z uprawnień rodzicielskich, jakie przysługiwały mu na podstawie art. 186⁽⁷⁾ k.p., a ich naruszenie przez pozwaną stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika, który korzysta z ochrony określonej w art. 186⁽⁸⁾ k.p. Poza tym, zgodnie z gwarancjami wykonywania zawodu radcy prawnego, strona pozwana zobligowana była na podstawie przepisów ustawowych do konsultacji wypowiedzenia umowy o pracę z O. (...) w K.. Opinia ta wydana została w dniu 13 lipca 2017 r., a więc już po wręczeniu powodowi wypowiedzenia umowy o pracę.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana (...) z siedzibą w T. wniosła o oddalenie powództwa w całości. Swoje stanowisko uzasadniała tym, że wskazany przez powoda stan faktyczny pozostaje w sprzeczności z rzeczywistym biegiem wydarzeń, a prezentowany przez niego materiał dowodowy nie dowodzi zasadności jego roszczenia. Strona pozwana wskazała, że powód zaprezentował insynuacje, nie mające związku z toczącym się postępowaniem. W oświadczeniu woli złożonym przez pozwaną Spółkę, którego przedmiotem było wypowiedzenie umowy o pracę, kompleksowo zaś wskazano przyczyny tego wypowiedzenia. Pozwany pracodawca wskazał również, że powodowi należy odmówić ochrony prawnej wynikającej z art. 186⁽⁸⁾ k.p., gdyż powód uprawnienie to realizował w sposób sprzeczny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem. Strona pozwana wskazała także, iż nie była związana uchwałą R. (...) w K..

Wyrokiem z dnia 16 kwietnia 2018 r., sygn. akt IV P 190/17, Sąd Rejonowy

w T. IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przywrócił powoda S. W. do pracy u strony pozwanej (...) z siedzibą w T. na poprzednie zajmowane stanowisko radcy prawnego na dotychczasowych warunkach pracy i płacy (punkt I). Zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 500,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (punkt II). Nakazał też pobrać na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Tarnowie od strony pozwanej kwotę 2.277,37 zł tytułem kosztów sądowych (punkt III).

Takie rozstrzygnięcie zapadło na tle następującego stanu faktycznego: S. W. rozpoczął pracę u strony pozwanej od 1 kwietnia 1998 r., działającej wówczas pod nazwą Z. (...) z siedzibą w T.. Pracował kolejno na kilku stanowiskach: inspektora ds. osobowych, specjalisty ds. osobowych, specjalisty ds. prawnych, specjalisty koordynatora Zespołu (...), zaś od dnia 16 grudnia 2005 r. jako radca prawny, następnie jako radca prawny Kierownik (...), kolejno jako radca prawny w Biurze (...) S.A.

W trakcie świadczenia stosunku pracy w (...) ukończył aplikację sądową oraz radcowską. Decyzją z dnia 15 grudnia 2005 r. został wpisany na listę radców prawnych,

na której znajduje się do chwili obecnej. Podczas pracy na wszystkich stanowiskach przez ponad 19 lat, przez wiele lat pracował w trzyosobowym zespole radców prawnych w ramach Biura (...) (Biura (...)). Umowa o pracę pomiędzy stronami została zawarta na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Z dniem 1 stycznia 2007 r. powodowi powierzono stanowisko radcy prawnego. S. W. jako pracownik na stanowisku radcy prawnego w Biurze (...) zobowiązany był

z należytą starannością wykonywać powierzone mu zadania, ponosząc odpowiedzialność

za całokształt wykonywanych czynności. Do jego ogólnych obowiązków należało

m.in. dbanie o dobre imię i prestiż Spółki, rzetelne i terminowe rozliczanie się

z powierzonych zadań, współdziałanie z pracownikami i kierownictwem, zachowanie tajemnicy informacji, doskonalenie własnych kwalifikacji oraz proponowanie ulepszeń metodycznych i organizacyjnych w zakresie realizowanych obowiązków. Nadto wykonywanie przez S. W. pracy na stanowisku radcy prawnego objęte było określonym zakresem czynności, które w szczególności dotyczyły udzielania porad prawnych, rozwiązywania konfliktów i sporów sądowych, negocjowania i dokumentowania wybranych umów i kontraktów, monitorowania przepisów prawa czy reprezentowania Spółki w rozprawach sądowych i administracyjnych. Biuro (...) (Biuro (...)) (...) wchodziło jako osobna jednostka w skład (...). Struktura biura obejmowała trzyosobowy zespół radców prawnych, tj. S. W., radcę prawnego M. K., posiadającego podobnie jak powód około 20 letni staż pracy oraz radcę prawnego W. S., mającego 30 letni staż pracy. W 2016 r. M. K. był Koordynatorem Biura i on zajmował się rozdziałem pracy między pracownikami. Powód był cenionym przez współpracowników oraz przełożonych i doświadczonym pracownikiem (prawnikiem). Zajmował się obsługą prawną strony pozwanej, a także kilku spółek z o.o. zależnych od jego pracodawcy (A., K., J. (...)). W okresie zatrudnienia powoda jego pracodawca stawał się spółką giełdową, która przejmowała inne spółki w procesie konsolidacji polskiego przemysłu chemicznego. Brał udział w tworzeniu jednej ze spółek zależnych. Pozwana zatrudniała około (...) osób i prowadziła działalność gospodarczą w wielkich rozmiarach, w ramach której

rocznie tylko dla prowadzenia tej działalności zawierała kilka tysięcy rozmaitych umów. Ponadto wykonywała czynności nadzoru właścicielskiego względem ponad (...) spółek zależnych. Powód nie złożył swych podpisów na kartach akceptacji projektów umów: - przygotowanego w dniu 14 kwietnia

2015 r. dotyczącego montażu kasetonów, na którym to dokumencie zamieszczono pieczęć powoda (jako radcy prawnego) i nr (...), - przygotowanego w dniu 12 kwietnia 2016 r. dotyczącego montażu 100 szt. (...), na którym to dokumencie zamieszczono pieczęć powoda (jako radcy prawnego) i nr (...), - przygotowanego w dniu 19 listopada 2015 r. dotyczącego kampanii promocyjno-reklamowej- S., na którym to dokumencie zamieszczono pieczęć powoda (jako radcy prawnego) i nr (...). W 2016 r. powołany został nowy skład zarządu pozwanej Spółki, na czele z prezesem M. B. (1), który postanowił korzystać szerzej z pomocy prawnej zewnętrznych kancelarii prawnych. Kierownictwo pozwanej podważało zasadność funkcjonowania Biura (...), a sprawy poczęły być przekazywane do załatwienia zewnętrznym kancelariom prawnym. W dniu 6 czerwca 2016 r. powodowi S. W. urodził się syn

J. W.. W związku z narodzinami syna, skorzystał on z urlopu ojcowskiego

w wymiarze dwóch tygodni, a kolejno w dniu 18 lipca 2016 r., złożył do pracodawcy wnioski o obniżenie wymiaru czasu wykonywanej pracy na mocy uprawnienia do urlopu wychowawczego w okresie od 7 sierpnia 2016 r. do 8 sierpnia 2019 r. w wymiarze 8/10 etatu. Powyższy wniosek powód złożył celem osobistej opieki nad synem, mając na względzie wcześniejsze swe tragiczne doświadczenia w postaci śmierci córki z pierwszego małżeństwa, a wkrótce i śmierci pierwszej żony. Zdecydował, że zwolnieni nieco tempo pracy zawodowej i poświęceni większą ilość czasu rodzinie. Powyższe plany powoda zbiegły się czasowo

z wdrożeniem przez pozwaną zmian w obsłudze prawnej poprzez wprowadzenie praktyki częstszego korzystania z zewnętrznych kancelarii prawnych. Zarząd pozwanej w dniu

15 lipca 2016 r. podjął decyzję o zmianie modelu obsługi prawnej poprzez likwidację Biura (...), uzasadniając takie rozstrzygnięcie względami ekonomicznymi. W dniu

21 lipca 2016 r. S. W. zaproponowane zostało rozwiązanie umowy

o pracę za porozumieniem stron, które nastąpić miało z dniem 31 lipca 2016 r. Nadto zaoferowano mu wypłatę odszkodowania w wysokości 4-krotności miesięcznego wynagrodzenia, na co nie wyraził on zgody. Aneksiem z dnia 18 października 2016 r. wprowadzono zmiany w umowie ze S. W., polegające na przeniesieniu

go do Biura (...), z zachowaniem dotychczasowego stanowiska oraz zgodnie z art. 140 k.p. wprowadzono powodowi system zadaniowego czasu pracy. W grudniu 2016 r. ponownie zmienił się skład zarządu w (...)

Odwołano ze stanowiska Prezesa Zarządu M. B. (1), a na jego miejsce powołany został W. W., który nakazał sporządzenie audytu wewnętrznego dotyczącego działań podejmowanych przez jego poprzednika oraz jego najbliższych współpracowników. Po dokonaniu oceny pracy kancelarii zewnętrznych, którym wcześniej zlecano sprawy (...), okazało się,

iż koszty obsługi wielokrotnie przekraczają koszty utrzymania Biura (...). Okazało się też, że osobom zarządu wypłacono odprawy rzędu (...) zł, co powód podnosił (kwestionował). Ponadto w grudniu 2016 r. powód wskazywał także na nieprawidłowości dotyczące działań M. G. wiążąc jego osobę z wpłatami na rzecz (...) Fundacji (...), sugerując zawiadomienie prokuratury. Dyrektor (...) R. B. (1) otrzymał natomiast upoważnienie

do ponownej organizacji Biura (...). W związku z tym poprosił S. W. o powrót do wykonywania pracy na stanowisku radcy prawnego w Biurze, na co tenże wyraził zgodę i w dniu 30 grudnia 2016 r. złożył pismo dotyczące rezygnacji z obniżenia wymiaru czasu pracy w związku z wykonywaniem uprawnień rodzicielskich. Tym samym powód od dnia 1 stycznia 2017 r. powrócił do pracy na cały etat jako radca prawny w reaktywowanym w tym czasie Biurze (...), mieszczącym się

w budynku Dyrekcji (...). W połowie lutego 2017 r. Dyrektor R. B. (1) poinformował radców prawnych o zmianie koncepcji funkcjonowania Biura, które od tej chwili podległe miało być bezpośrednio Prezesowi Zarządu. Na stanowisko radcy prawnego Koordynatora powołana została r. pr. M. B. (2). Początkowo współpraca S. W. z nową Koordynator układała się dobrze, nawet ją zastępował w czasie jej nieobecności. W połowie lutego powód otrzymał od niej polecenie sporządzenia projektu pisma dotyczącego rozwiązania umowy o pracę z członkiem Zarządu Spółki (...). S. W. przygotował projekt i przesłał go do Dyrektora R. B. (1) oraz Koordynator. Dyrektor poprosił o dopisanie dodatkowego zdania

w przygotowanym projekcie, z którego wynikało, że A. K. w czasie posiedzenia Rady Nadzorczej przedstawiono propozycję pozostania w stosunku zatrudnienia i nieodpłatne pełnienie funkcji członka zarządu i że wyraził na to swą zgodę. Powód na wniosek Dyrektora uzupełnił projekt pisma o powyższe stwierdzenie. Później zapisy te nie spodobały się Prezesowi Zarządu, który poinformował, iż wyciągnie konsekwencje wobec autora pisma.

W tym samym czasie Koordynator M. B. (2) zaproponowała S. W. oraz pozostałym radcom prawnym, aby wzięli udział w konkursie organizowanym przez (...) na stanowisko radcy prawnego. Powód S. W. poinformował, iż nie może brać udziału w konkursie, ponieważ od 2005 r. jest już zatrudniony na tym stanowisku, nadto pozwana (...) zatrudniła innych radców prawnych bez przeprowadzenia takiegoż konkursu (koordynatora i pełnomocnika procesowego pozwanej). Zwrócił on również uwagę Koordynator o wątpliwościach dotyczących bezwzględnej akceptacji wszystkich opinii, porad prawnych i pism wychodzących z Biura (...), w świetle uprawnień polegających

na niezależności radców prawnych zagwarantowanych ustawowo. Koordynator M. B. (2) zakomunikowała wtedy S. W., iż przekaze Prezesowi Zarządu W. W. jego stanowisko oraz odmowę udziału w konkursie. Ponadto powód w przeciwieństwie do koordynator uważał, że w specyfikacji istotnych warunków zamówienia (przetargu) dotyczącego utrzymania czystości należy zawrzeć warunek, że wygrywający go zobowiąże się do przejścia pracowników pozwanej,

którzy dotychczas zajmowali się sprzątniem. Koordynator M. B. (2) poinformowała S. W., iż nie może kontynuować wykonywania pracy w Biurze Dyrekcji (...). W tej sytuacji w dniu 24 lutego 2017 r. S. W. przeniósł swoje rzeczy do pokoju w Biurze Dyrekcji (...), jednak mimo zmiany miejsca pracy ustalili z Dyrektorem R. B. (1), iż nadal będzie wykonywał czynności obsługi prawnej. (...) zaproponowała S. W. podpisanie czasowego aneksu do umowy o pracę z dnia 23 marca 2017 r., celem przeanalizowania jego sytuacji. Aneks w okresie od 1 kwietnia 2017 r. do dnia 30 czerwca 2017 r. zmienił stanowisko jego pracy na specjalistę ds. organizacji oraz obniżył wynagrodzenie za pracę. (...) na podstawie przepisów ustawy z dnia 1 października 1982 r. o radcach prawnych skierowała w dniu 21 kwietnia 2017 r. wniosek do O. (...) w K.

o wyrażenie opinii w sprawie radcy prawnego S. W. (powoda w niniejszej sprawie). Prośbę swą motywowała tym, iż S. W. jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas niekreślony na stanowisku specjalisty do spraw organizacji, w związku z tym, iż (...) planuje rozwiązanie z nim umowy zwraca się z prośbą o wyrażenie niniejszej opinii. O. (...) w K. w piśmie skierowanym w dniu 17 maja 2017 r. do (...) wskazała,

iż zobowiązanie do zasięgnięcia opinii rady właściwej o (...) dotyczy osób wykonujących zawód radcy prawnego. Jakkolwiek S. W. posiada tytuł radcy prawnego, to zatrudniony jest na stanowisku specjalisty do spraw organizacji. (...) poprosiła o jednoznaczne wyjaśnienie i wskazanie czy S. W.

jest zatrudniony w (...) w charakterze radcy prawnego. Pismem z dnia 30 maja 2017 r. S. W. skierował wyjaśnienia dotyczące jego sytuacji i wykonywania obowiązków na stanowisku specjalisty do spraw organizacji do Dziekana O. (...) w K. z prośbą o wyrażenie stanowiska w sprawie. W tym samym dniu złożył do (...) wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy na podstawie

art. 186⁽⁷⁾ k.p. do 4/5 etatu w okresie od 19 czerwca 2017 r. do 8 sierpnia 2019 r., powołując się na prawo do korzystania z urlopu wychowawczego celem sprawowania osobistej opieki nad synem J.. W odpowiedzi na prośbę S. W., Dziekan (...) w K. wystosował do (...) w dniu 20 czerwca 2017 r. pismo, w którym poinformował, iż w związku z tym, że zmiana stanowiska radcy prawnego na stanowisko specjalisty do spraw organizacji na podstawie zawartego między stronami aneksu miała charakter czasowy, nie zachodzą żadne okoliczności wyłączające obowiązek wyrażenia opinii w sprawie radcy prawnego, zgodnie z przepisami ustawowymi. W związku z tym (...) poinformowała,

iż wyznaczy wizytatora w celu przeprowadzenia wizytacji. S. W. w całym okresie świadczenia stosunku pracy na rzecz (...) nie otrzymał żadnej kary porządkowej, jedynie wyróżnienia i nagrody motywacyjne. Ostatnią nagrodę otrzymał za I i II kwartał 2017 r. W trakcie oczekiwania na wizytę wizytatora R. (...) w T. w dniu 21 czerwca 2017 r. na wniosek (...), przedstawiła swoje stanowisko w sprawie rozwiązania umowy

z pracą za wypowiedzeniem ze S. W.. W piśmie tym podniosła, iż brak jest dowodów na zarzuty kierowane pod jego adresem i na tej podstawie stoi na stanowisku, że wypowiedzenie na podstawie przedstawionych przyczyn byłoby całkowicie nieuzasadnione. Ponadto z informacji posiadanych przez (...) S.A., S. W. nigdy nie otrzymał upomnienia ani kar porządkowych i był dobrym pracownikiem. Przez cały okres trwania zatrudnienia S. W. w (...), odbierał on nagrody motywacyjne, nigdy nie otrzymał kary porządkowej, jedynie wyróżnienia i nagrody pieniężne. Jego praca zawsze była wysoko oceniana zarówno przez przełożonych, na co wskazują Karty oceny pracownika prowadzone przez (...) przez cały okres zatrudnienia, jak również przez współpracowników, z którymi miał sposobność pracy

w trakcie kilku lat zatrudnienia. S. W., działając na podstawie art. 167⁽²⁾ k.p.

w wiadomości mailowej, przesłanej w dniu 26 czerwca 2017 r. o godzinie 8.16 poinformował swoich przełożonych, iż w dniach od 26-29 czerwca 2017 r. korzystał będzie z urlopu

na żądanie w ilości 4 dni. W odpowiedzi, otrzymał informację od Dyrektora R. B. (1), iż urlop taki może być rozpoczęty, gdy istnieje w tym zakresie pozytywna decyzja pracodawcy, a żądanie pracownika powinno być zgłoszone najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu, jednak do chwili przewidywanego rozpoczęcia pracy według obowiązującego pracownika czasu pracy w danym zakładzie pracy. W związku z powyższym (...) potraktowała dzień 26 czerwca 2017 r. jako nieobecność nieusprawiedliwioną. Nadto przełożony R. B. (1) w piśmie skierowanym

do S. W. w dniu 28 czerwca 2017 r. wskazał, iż jest on zatrudniony w systemie pracy zadaniowej, a pracodawca nie powierzył mu nowych obowiązków ze względu na to,

iż S. W. nie był obecny w pracy, niemniej ma on wciąż do wykonania zlecone wcześniej zadania, tj. przygotowanie zmian do umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z uwzględnieniem uwag przełożonego Dyrektora R. B. (1), weryfikację projektu zarządzania w sprawie zasad zamawiania telefonów, przygotowanie jednolitego tekstu

dotyczącego delegacji oraz przygotowanie Dyrektora na walne zgromadzenie akcjonariuszy, które miało odbyć się w dniu 30 czerwca 2017 r. Wizytacja wizytatora radcy prawnego K. B. wyznaczonego przez Przewodniczącą O. (...) O. (...) rozpoczęła się w dniu 26 czerwca 2017 r. Wizytator w sformułowanych w sprawozdaniu z dnia 5 lipca 2017 r. wnioskach skonkludował, iż wskazane przez (...) naruszenia obowiązków zawodowych, których miał dopuścić się S. W., nie znalazły potwierdzenia

w dokonanych ustaleniach. Radca wizytator stwierdził również, że zarzuty kierowane wobec niego sformułowane zostały w sposób powielający treści zawarte w audycie z marca 2017 r. oraz I. (...), które wskazują na ogólne uchybienia w pracy radców prawnych, a nie konkretnie samej osoby S. W.. (...) sporządziła rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z datą 29 czerwca 2017 r., które następnie w dniu 3 lipca 2017 r. zostało wręczone powodowi w obecności radcy prawnego M. D. (pełniacej funkcję zastępcy koordynatora) oraz K. P.. Rozwiązanie umowy o pracę ze S. W. nastąpiło z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 31 października 2017 r. Został on nadto zwolniony z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Jako podstawę prawną wypowiedzenia wskazano przepisy art. 30 § 1 pkt 2 k.p. W piśmie rozwiązującym stosunek pracy podkreślono, iż przyczyną wypowiedzenia umowy jest nieprzekazanie oraz nieudzielenie informacji związanych z prowadzonymi przez powoda sprawami, w tym informacji dotyczących prowadzonych przez S. W. postępowań sądowych, egzekucyjnych oraz wewnętrznych Spółki, odmowa parafowania opiniowanych przez pracownika umów, nieterminowe wykonywanie poleceń, niewywiązywanie się z bieżących obowiązków, działania sprzeczne z interesami Spółki, nieprawidłowości stwierdzone podczas kontroli wewnętrznej w okresie od marca do grudnia 2016 r. w zakresie podpisywania umów i aneksów, w szczególności poprzez podpisywanie kart akceptacji z datą późniejszą niż podpisanie umowy, co świadczy o podpisywaniu umowy niezgodnie z regulaminem obowiązującym w (...), a nadto nadużycie prawa podmiotowego wynikającego z art. 186⁽⁷⁾ k.p. w zw. z art. 8 k.p. poprzez korzystanie

z uprawnienia niezgodnie z celem i jego przeznaczeniem. (...) wskazała ponadto, iż z powodu utraty zaufania do S. W. w związku ze wskazanymi powyżej nieprawidłowościami, spowodowało to w jej przekonaniu, iż nie gwarantuje on swoją osobą prawidłowego i wymaganego przez Spółkę poziomu i jakości wykonywanej pracy. Nadmieniała również, iż kwalifikacje S. W. nie są jej zdaniem wystarczające, ponieważ nie posługuje się on biegle językiem angielskim, co uniemożliwia wykonywanie bieżących obowiązków. S. W. ani po przeniesieniu do Działu (...), ani przed otrzymaniem wypowiedzenia umowy o pracę, nie został poinformowany, iż jako radca prawny ma obowiązek przekazania przełożonemu

czy Koordynator informacji dotyczących prowadzonych przez niego spraw sądowych, administracyjnych i egzekucyjnych. Nie dokonano mu również wypowiedzenia pełnomocnictwa procesowego ogólnego. Jedynie raz w sprawie dotyczącej powództwa K. S. przeciwko (...) kontaktowała się ze S. W. telefonicznie nowo zatrudniona mec. K. M., a on przekazał jej wszystkie informacje na temat prowadzonej sprawy. Przez cały ten okres wszystkie akta dotyczące spraw prowadzonych przez S. W. znajdowały się w szafie w Biurze (...), do której każdy radca prawny miał dostęp. Dopiero w dniu 13 lipca

2017 r. r. pr. M. B. (2) skierowała pismo z prośbą o dokonanie przez S. W. i jego dwóch współpracowników M. K. i W. S. remanentu dokumentów znajdujących się w szafie w Biurze (...). Nakazała archiwizację dokumentów spraw zakończonych, przekazanie do biblioteki technicznej wszystkich książek i czasopism oraz protokolarne przekazanie dokumentacji spraw niezakończonych. Nadto Kierownik K. K. w sms-ie wysłanym

do S. W. w dniu 20 lipca 2017 r. poprosił go o zwrot wszelkich urządzeń i rzeczy będących własnością (...) w dniu następnym, łącznie z dokumentacją służbową. R. (...) w K. w dniu 13 lipca 2017 r. wydała uchwałę w sprawie opinii o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem ze S. W.. W uchwale tej wyraziła negatywną opinię w sprawie zasadności zarzutów wobec niego, które wskazane zostały jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Zdaniem Rady wskazane zarzuty są niezasadne, zatem nie mogą stanowić podstawy

do rozwiązania umowy. S. W. w całym okresie swego zatrudnienia w (...), kierowany był na szereg szkoleń doszkalających oraz kursów z nauki języka angielskiego. Ukończył Liceum z poszerzonym językiem angielskim. W okresie zatrudnienia u strony pozwanej uczestniczył w kursach językowych stale podwyższając swoje kwalifikacje i zwiększając poziomy znajomości językowej mimo, że w warunkach zatrudnienia nie ustalono mu takiego obowiązku. Na stanowisku radcy prawnego w Biurze (...) projekty umów tłumaczone były bowiem przez tłumaczy przysięgłych.

Radcowie prawni nie tłumaczyli tekstów z języka obcego. Formalnie nie należało to do ich obowiązków. Nadto ukończył szkolenia pt: status wierzyciela w nowym prawie upadłościowym i naprawczym, ochrona danych osobowych, prawo i postępowanie administracyjne, nowelizacje kodeksu spółek handlowych, zamówienia publiczne po zmianach, a także kurs komputerowy. S. W. corocznie uczestniczył także w szkoleniach organizowanych przez O. (...) w K., dlatego też złożył do (...) wnioski o możliwość uczestniczenia w takim szkoleniu, które odbywać miało się w maju 2017 r., jednak takiej zgody na uczestnictwo nie uzyskał.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji wskazał, że powoda i pozwaną łączył stosunek pracy na mocy zawartej między nimi umowy o pracę na czas nieokreślony, który regulowany jest przez przepisy ustawowe, w tym art. 22 § 1 k.p. Jak podał, podstawą prawną roszczenia powoda o przywrócenie do pracy jest art. 45 § 1 k.p. Następnie podkreślił, że przyczyna zawarta w wypowiedzeniu powinna być konkretna, prawdziwa i rzeczywista. Obowiązek ujawnienia przyczyny ma bowiem umożliwić pracownikowi obronę przed zarzutami, a sądowi pracy - sprawdzenie zgodności czynności wypowiedzenia z prawem. Jeżeli dla dokonania określonej czynności wymagana jest przyczyna uzasadniająca

tę czynność, to powinna być ona wskazana w taki sposób, by możliwe było sprawdzenie jej istnienia i zasadności (wyrok SN z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 47/99, Legalis). Konkretność przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony oznacza, iż powinna ona wskazywać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu kierowanego do pracownika, usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy (wyrok SN z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, Legalis). Naruszenie art. 30 § 4 k.p. 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 SN z dnia 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, OSNAP 99/18/577). Ważnym czynnikiem jest bowiem to, że ocena przyczyny podanej w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę pod względem jej konkretyzacji - a także rzeczywistości - dokonywana jest z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy,

czyli pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę (wyrok SN z dnia 9 marca 2010 r., I PK 175/09, Legalis oraz uzasadnienie wyroku SN z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, Pr. Pracy 07/5/27). Należy zatem wskazać, jakie konkretnie zachowania pracownika skłoniły pracodawcę do wypowiedzenia mu umowy. Przyczynę można uznać za konkretną, gdy jest ona zrozumiała dla pracownika. Z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi

i usprawiedliwiającego wypowiedzenie umowy o pracę. Ponadto przyczyny muszą być zgodne z prawdą. Jeżeli bowiem okaże się, że wskazana w piśmie pracodawcy przyczyna jest nieprawdziwa, wypowiedzenie może zostać uznane w całości za bezzasadne, ponieważ podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nieprawdziwej, nierzeczywistej, nieistniejącej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, co oznacza, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. (wyrok SN z dnia 7 października 2009 r., III PK 34/09, Legalis). Wskazane przez pracodawcę w wypowiedzeniu przyczyny rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę, będą go wiązać aż do końca ewentualnego sporu sądowego; pracodawca nie może zatem ich uzupełniać, ani powoływać się na inne przyczyny

niż wskazane, po złożeniu pracownikowi oświadczenia woli (wyrok SN z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, Legalis). W trakcie toczącego się już postępowania, pracodawca nie może „rozszerzyć” wypowiedzenia, powołując się na okoliczności, których nie przytoczył

w jego treści (wyrok SN z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09, Legalis). Sąd I instancji wskazał, że obowiązkiem pozwanej było jasne i konkretne wskazanie przyczyn rozwiązania

z powodem umowy o pracę po wielu latach jego zatrudnienia i to w sytuacji, gdy korzystał on z instytucji ograniczenia wymiaru czasu pracy celem osobistej opieki nad dzieckiem.

Jak podał, pozwana w wypowiedzeniu powoływała się na kilka nieprawidłowości w pracy powoda, które spowodowały jej zdaniem utratę do niego zaufania. Większość z nich jest jednak nazbyt ogólnikowa, a te konkretne nie odpowiadały rzeczywistości. Pozwana

nie przedstawiła żadnych wiarygodnych dowodów na zaniedbania, których miał się dopuścić powód. Podkreślił, że główną przesłanką wskazaną w wypowiedzeniu umowy, na którą powoływała się pozwana było nadużycie przez

powoda prawa podmiotowego, tj. art. 186⁽⁷⁾ k.p. w zw. z art. 8 k.p. poprzez korzystanie z uprawnień niezgodnie z celem oraz przeznaczeniem. Jak wskazał, o tym, czy roszczenie pracownika szczególnie chronionego o przywrócenie do pracy można uznać za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa decyduje rodzaj czynu pracownika przy uwzględnieniu wyjątkowości odmowy udzielenia ochrony, mogącej być jedynie następstwem szczególnych okoliczności (wyrok SN z dnia 17 czerwca 2014 r., II PK 247/13, LEX

nr 1496284). W toczącym się postępowaniu nie zostały sprecyzowane żadne szczególne okoliczności, które uzasadniałyby pogląd o naruszeniu przez powoda prawa podmiotowego. Jak zaś słusznie podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 grudnia 1965 r., III CR 278/65 (OSNC 66/7-8/130), domniemanie przemawia za tym, że ten, kto korzysta ze swego prawa, czyni to w sposób zgodny z zasadami współżycia społecznego. Dopiero istnienie szczególnych okoliczności może domniemanie to obalić i pozwolić na zakwalifikowanie określonego zachowania jako nadużycie prawa niezaskługujące na poparcie z punktu widzenia zasad współżycia społecznego. Biorąc pod uwagę, iż ciężar dowodu w zakresie pozwalającym na zakwalifikowanie określonego zachowania się jako nadużycia prawa obciąża tego, kto zarzuca drugiemu naruszenie zasad współżycia społecznego, to na pozwanej ciążył obowiązek udowodnienia tego faktu, którego aż do momentu wydania wyroku nie dokonała. Pozwana, powołując się na te przepisy, zakwestionowała uprawnienia rodzicielskie powoda, które przyznaje mu przepis art. 186⁽⁷⁾ § 1 k.p. Korzystając z tego uprawnienia powód w dniu

30 maja 2017 r. złożył pozwanej (...) wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy do 4/5 etatu w okresie od 19 czerwca 2017 r. do 8 sierpnia 2019 r., powołując się na prawo

do korzystania z urlopu wychowawczego. Celem urlopu wychowawczego jest stworzenie pracownikowi korzystnych warunków do sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem

w sytuacji trudności z połączeniem obowiązków opiekuńczych z obowiązkami zawodowymi. Z urlopu wychowawczego mogą skorzystać zarówno matka, jak i ojciec dziecka (opiekunka

i opiekun). Odmowa udzielenia pracownikowi urlopu wychowawczego w sytuacji, gdy spełnia on wszystkie określone prawem wymagania, stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika (art. 281 pkt 5 k.p.), zagrożone karą grzywny. Prawo do obniżenia wymiaru czasu pracy jest uprawnieniem alternatywnym wobec urlopu wychowawczego. Oba uprawnienia jednak są ze sobą w pewien sposób sprzężone. Prawo do urlopu wychowawczego jest przesłanką nabycia prawa do obniżenia wymiaru czasu pracy, przepisy o urlopie wychowawczym określają również okres, w którym jest możliwe korzystanie z obniżonego wymiaru czasu pracy. Korzystanie z jednego z tych uprawnień skraca okres, w którym można korzystać z drugiego uprawnienia. Wykorzystanie jednego z uprawnień w pełnym wymiarze wyłącza możliwość korzystania z drugiego. W pozostałym zakresie prawo do obniżenia czasu pracy zostało jednak uregulowane odrębnie i w zasadzie de lege lata nie zachodzą podstawy do stosowania przepisów o urlopie wychowawczym. Prawo do obniżenia wymiaru czasu pracy na podstawie art. 186⁽⁷⁾ k.p. mają pracownicy uprawnieni do urlopu wychowawczego. Dotyczy to zatem osób, które: są zatrudnione na podstawie stosunku pracy, posiadają przynajmniej sześciomiesięczny staż pracy, przy czym wlicza się do niego wszystkie okresy zatrudnienia na podstawie stosunku pracy, bez względu na występujące między nimi przerwy oraz sprawują opiekę nad dzieckiem. Powód spełniał wszystkie te przesłanki. Z prawa

do obniżenia wymiaru czasu pracy można korzystać w okresie, w którym pracownik lub pracownica mogłyby korzystać z urlopu wychowawczego. Oznacza to, że można z niego korzystać maksymalnie przez okres 36 miesięcy na jedno dziecko, górną granicę wyznacza koniec roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończyło 6 rok życia. Obniżenie wymiaru czasu pracy następuje na pisemny wniosek pracownika. Wniosek, o którym mowa w art. 186⁽⁷⁾ § 1 k.p., składa się na 21 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy. Stosunek pracy pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego, który nie korzysta z tego urlopu, ale korzysta z prawa do obniżenia wymiaru czasu pracy, podlega szczególnej ochronie na takich samych zasadach, jak stosunek pracy pracownika korzystającego z urlopu wychowawczego. Złożenie wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy umożliwia pracownikowi skorzystanie z daleko idącej ochrony trwałości stosunku pracy polegającej na zakazie wypowiedzania oraz rozwiązywania umowy o pracę przez pracodawcę. Ochrona trwałości stosunku pracy w omawianej płaszczyźnie przejawiać się będzie w tym, że pracodawca w okresie od momentu złożenia przez pracownika wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy do dnia powrotu do poprzedniego, czyli nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie może wypowiedzieć ani rozwiązać

z pracownikiem umowy o pracę. Ochrona ta przysługuje pracownikowi nie dłużej niż przez łączny okres 12 miesięcy i należy przyjąć, że chodzi o pierwsze 12 miesięcy korzystania

z tego uprawnienia. Uprawnienie to statuuje przepis art. 186⁽⁸⁾ § 1 pkt 2 k.p., który wskazuje, iż pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy - do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy. Mając to na uwadze Sąd Rejonowy stwierdził,

że w dniu 6 czerwca 2016 r. powodowi urodził się syn, dlatego miał prawo skorzystać z urlopu wychowawczego i ograniczenia wymiaru czasu pracy. W okolicznościach sprawy nie można mówić o naruszeniu przez powoda prawa podmiotowego wynikającego z art. 186⁽⁷⁾ k.p. Pozwana nie wykazała też, aby powód swoim zachowaniem dopuścił się naruszenia

art. 8 k.p. Poza tym, zarzut naruszenia przez powoda art. 8 k.p. został sformułowany tak ogólnikowo, że trudno go było rzeczowo analizować. Pozwana nie wskazała, jaką konkretną zasadę (regułę) powód miał naruszyć. Pozwana całkowicie abstrahuje

od zachowania swoich przedstawicieli i bezpośrednich przełożonych powoda, a zatem podnosi zarzut nadużycia przez powoda uprawnień w całkowitym oderwaniu od okoliczności, w jakich to nastąpiło. Tymczasem, naruszenie zasad współzycia społecznego przez stronę stosunku prawnego żądającą udzielenia jej ochrony na podstawie art. 8 k.p.

nie usprawiedliwia zaniechania przez sąd rozpoznający sprawę dokładnego ustalenia wszystkich istotnych okoliczności sprawy oraz porównania, rozważenia i ocenienia zachowania się obu stron i wyprowadzenia sąd wniosków co do zasadności postawienia przez stronę zarzutu nadużycia prawa podmiotowego wynikającego z naruszenia zasad współzycia społecznego przez drugą z nich. Skorzystanie przez powoda z uprawnień do obniżenia czasu pracy w obu przypadkach nie naruszało w żaden sposób interesów pozwanej jako pracodawcy. Latem 2016 r. ówczesny zarząd pozwanej błędnie uważając pracę powoda jako pracownika za nieefektywną, zlikwidował Biuro (...), przesunął powoda na inne miejsce pracy i korzystał z zewnętrznej obsługi prawnej.

Te działania powód mógł odbierać jako oznakę, że jego obecność w pracy w pełnym wymiarze czasu pracy nie jest bezwzględnie konieczna. Powrót do pełnego czasu pracy przez powoda nastąpił dopiero po zmianie polityki dotyczącej obsługi prawnej i co znamienne

po uprzedniej prośbie przełożonego (R. B. (1)). Powód zgodził się, aby nie korzystał dalej z przysługującego mu uprawnienia w interesie pozwanej jako jego pracodawcy. Skoro przełożony powoda poprosił go o powrót do Biura w pełnym wymiarze czasu pracy, to pozwana z tego zachowania powoda nie może wyciągać negatywnych skutków. Byłoby to niełojalne. W 2017 r. powód został usunięty z budynku głównej dyrekcji. Odsunięto go od prowadzenia dotychczasowych spraw. Zatem ponownie zaistniała sytuacja, w której miał pełne podstawy do uznania, że w świetle stanowiska przełożonych

w odniesieniu do jego osoby nie jest konieczne, aby pracował w pełnym wymiarze czasu pracy. Ograniczenie więc przez niego wymiaru czasu pracy w żaden obiektywny sposób

nie utrudniało funkcjonowania przedsiębiorstwa pozwanej. Poza tym, pozwana nie może korzystać z zarzutu naruszenia art. 8 k.p., ponieważ sama naruszyła zasady lojalnego postępowania względem powoda jako swego długoletniego i doświadczonego pracownika poprzez formułowanie żądania udziału w konkursie na stanowisko radcy prawnego,

w sytuacji gdy powód był już zatrudniony w tym charakterze, a pracodawca przyjmował do pracy innych radców prawnych bez przeprowadzenia procedury konkursowej. Należało zatem uznać, że pozwana wypowiadając powodowi umowę o pracę naruszyła bezwzględnie obowiązujące przepisy prawa w zakresie ochrony pracownika, który korzysta z jego uprawnień rodzicielskich. Skoro bowiem powód złożył wniosek o obniżenie czasu pracy

w dniu 30 maja 2017 r., a rozwiązanie z nim umowy o pracę sporządzone zostało z dniem 29 czerwca 2017 r., to oczywistym jest, iż nadal przysługiwała mu ochrona wynikająca z zapisów kodeksu pracy, która trwać może nie dłużej niż przez łączny okres 12 miesięcy. Zasadne okazało się więc powództwo o przywrócenie do pracy, tym bardziej, że nie udowodniono, aby na skutek jakichkolwiek okoliczności

przywrócenie do pracy powoda było niemożliwe. Jak wskazał Sąd I instancji, niezasadny był sformułowany w wypowiedzeniu zarzut niewystarczających kwalifikacji powoda. Powód ukończył bowiem liceum z poszerzonym językiem angielskim, a następnie stale uczestniczył w kursach i szkoleniach językowych. Przez cały okres zatrudnienia u pozwanej regularnie rozwijał swoje umiejętności i doskonalił się, zdobywając kolejne poziomy znajomości językowej. Poza tym,

do obowiązków radców prawnych pracujących u pozwanej nigdy nie należało tłumaczenie sporządzanych pism. Pozwana w tym celu zatrudnia tłumaczy, do których obowiązków należy wykonywanie tłumaczeń dokumentów firmowych. Pozwana nie miała żadnych podstaw do wymagania od powoda znajomości języków obcych, ponieważ takiego zastrzeżenia nie zawarto w łączącej strony umowie o pracę, jak również nie dookreślono w zakresie obowiązków, na które wyrażał zgodę powód w momencie podejmowania stosunku pracy. W ocenie Sądu Rejonowego, niezasadne były również pozostałe wymienione

w wypowiedzeniu przyczyny. Od momentu zmiany stanowiska powodowi i przeniesienia

go do D. (...), nikt z kierownictwa pozwanej nie zgłaszał się do powoda

z prośbą o przekazanie prowadzonych przez niego spraw. Przez cały ten okres dokumentacja dotycząca prowadzonych postępowań znajdowała się w szafie w pokoju Biura (...) i każdy z radców łącznie z Koordynator M. B. (2) miał do nich nieograniczony dostęp. Niemniej w całym okresie przeniesienia tylko raz zdarzyła się sytuacja, w której powód udzielał informacji o toczącej się sprawie radcy prawnemu, który przejął dalsze jej prowadzenie. Powodowi nie wypowiedziano pełnomocnictwa procesowego ogólnego do reprezentacji Spółki. Rozwiązanie umowy o pracę z powodem datowane jest

na dzień 29 czerwca 2017 r. Dopiero po tym terminie, a to w dniu 13 lipca 2017 r. Koordynator M. B. (2) skierowała pismo do wszystkich trzech radców prawnych, którzy zakończyli pracę w Biurze (...) o dokonanie remanentu dokumentów, tj. archiwizację dokumentów dotyczących spraw zakończonych i przekazanie ich protokołem do archiwum głównego zakładowego, przekazanie do biblioteki technicznej wszystkich książek i czasopism do niej należących oraz protokolarne przekazanie,

w opisanych teczkach dokumentacji spraw niezakończonych. Koordynator wyznaczyła termin 14 dni na dokonanie tych czynności. Również już po wręczeniu powodowi oświadczenia

o rozwiązaniu umowy o pracę, Kierownik K. K. wystosował do powoda wiadomość sms prosząc o zwrot urządzeń będących w posiadaniu powoda a należących

do pozwanej oraz przekazanie dokumentacji służbowej. Wszystko to miało miejsce już

po wręczeniu powodowi w dniu 3 lipca 2017 r. oświadczenia o wypowiedzenia umowy

o pracę. Powód tylko raz podpisał kartę akceptacji umowy, a nie samej treści umowy, bo taki wyłącznie obowiązek nakładała na niego Instrukcja Zawierania Umów obowiązująca

w pozwanej Spółce. W terminie późniejszym jednak na prośbę r. pr. M. B. (2) postąpił zgodnie z jej poleceniem i parafował pozostałe egzemplarze umowy, co potwierdził Dyrektor R. B. (1) wskazując, iż było to w dniu 14 czerwca 2017 r. i że również

on zwrócił się z prośbą do powoda o dokonanie parafowania tych umów. Z uwagi

na zaniechanie przedstawienia przez pozwaną odpowiednich dokumentów nie wykazano,

aby postępowanie powoda naruszało wewnętrzne przepisy obowiązujące u pozwanej,

a dotyczące procedury opiniowania projektów umów. W zebranej dokumentacji dowodowej czy też w zeznaniach świadków, którzy przez wiele lat mieli styczność w swej pracy

z powodem, będąc jego współpracownikami czy też przełożonymi nie pojawiły się żadne zarzuty co do terminowości czy też jakości wykonywanych przez powoda obowiązków. Wręcz przeciwnie, świadkowie zgodnie wskazywali, iż powód dał się poznać jako profesjonalista i nigdy nie stwierdzono nieprawidłowości w wykonywanych przez niego obowiązkach. Wskazanie zaś w wypowiedzeniu umowy o pracę sformułowania „niewłaściwego wywiązywania się z obowiązków” bez uściślenia, na czym ta niewłaściwość polegała, należy uważać za zbyt ogólne podanie tej przyczyny (wyrok SN z dnia 21 listopada 2006 r., II PK 41/06, Legalis). Jedynym dokumentem, w którym wskazane zostały powodowi bieżące obowiązki, które musi wykonać, było pismo pozwanej z dnia 28 czerwca 2017 r. Pismo to jednak miało charakter przypomnienia powodowi, że na biegu ma do realizacji konkretną ilość spraw w żaden sposób nie podważając ani nie wskazując, iż którekolwiek

ze wskazanych zadań jest opóźnione w realizacji. Z okoliczności sprawy i zeznań świadków nie wynika też, aby powód dokonywał działań sprzecznych z interesem pozwanej (...) Wręcz przeciwnie, postępowanie powoda nakierowane było na ochronę interesów pozwanej. Pozwana w żaden sposób nie wykazała na czym miałyby polegać działania powoda na jej szkodę. Żaden ze świadków na takie sprzeczne z interesami działania powoda nie wskazał. Również dokumenty zgromadzone w sprawie nie wskazują na działanie powoda na szkodę pracodawcy. Chodzi tu o audyt i informację o wynikach działalności C. (...) (k. 202-234). W materiałach tych brak jest jakiegokolwiek wzmianki wskazującej na osobę powoda. Odnośnie nieprawidłowości stwierdzonych podczas kontroli wewnętrznej w Spółce w okresie od marca do grudnia 2016 r. w zakresie podpisywania umów i aneksów, w szczególności poprzez podpisywanie kart akceptacji z datą późniejszą niż podpisanie umowy, co świadczy o podpisywaniu umowy niezgodnie z regulaminem obowiązującym w Spółce Sąd I instancji podał, że przyczyna ta nie została dookreślona, tak aby powód miał możliwość ustosunkowania się do niej. Działania kontrolne w Spółce pozwanej miały miejsce, czego dowodem jest audyt zlecony przez ówczesnego prezesa Spółki, niemniej w sporządzonym raporcie z audytu nie ma bezpośredniego odniesienia do nieprawidłowości stwierdzonych w pracy powoda. Potwierdza to również zeznanie świadka M. W., który uczestniczył w opracowywaniu audytu i mimo, że jego okoliczności objęte są tajemnicą, świadek przyznał, iż sam audyt nie dotyczył ustaleń odnoszących się personalnie do powoda. Sąd Rejonowy podkreślił też, że powód korzystając z uprawnienia określonego w art. 167⁽²⁾k.p., w wiadomości mailowej, przesłanej w dniu 26 czerwca 2017 r. o godzinie 8:16 poinformował swoich przełożonych, iż w dniach od 26-29 czerwca 2017 r. korzystał będzie z urlopu na żądanie w ilości 4 dni. Jak statuują przepisy prawa, na tak zgłoszony urlop pracodawca nie może się nie zgodzić. W zwyczajowych normach przyjętych u pozwanej taka forma zgłoszenia urlopu była w pełni honorowana, a powód dopełnił obowiązku pracowniczego i zgłosił swą nieobecność. Biorąc pod uwagę, iż w tamtym okresie powód wykonywał pracę na 4/5 etatu a jego czas pracy nie był normowany, ale ustalony jako czas pracy zadaniowy, nie sposób uznać, aby zgłoszenie urlopu na żądanie nastąpiło z opóźnieniem. Sąd I instancji wskazał, że dokonane powodowi wypowiedzenie nie opierało się na realnych podstawach, na co pozwanej zwracała uwagę organizacja związkowa w piśmie z dnia 21 czerwca 2017 r. (k. 38-39) i R. (...) w K. w uchwale z dnia 13 lipca 2017 roku (k. 52). Jak podkreślił, wystarczającym w zaistniałym stanie faktycznym było dowiedzenie naruszenia przez pozwaną przepisów o ochronie na podstawie uprawnień rodzicielskich wynikających z art. 186⁽⁷⁾w zw. z art. 186⁽⁸⁾k.p. Pozwana bezsprzecznie naruszyła uprawnienia pracownicze przysługujące powodowi na podstawie przepisów prawa pracy, ponieważ ochrona trwałości stosunku pracy wynikająca z w/w przepisów w omawianej płaszczyźnie przejawia się w tym, że pracodawca w okresie od momentu złożenia przez pracownika wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy do dnia powrotu do poprzedniego, czyli nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie może wypowiedzieć ani rozwiązać z pracownikiem umowy o pracę. Pozwana to uprawnienie pracownika naruszyła, zatem ostatecznie należało przywrócić powoda S. W. do pracy u strony pozwanej na poprzednio zajmowane stanowisko radcy prawnego na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, zgodnie z przepisem art. 45 § 1 k.p. Jednocześnie Sąd Rejonowy zaznaczył, że bezskuteczne okazało się rozszerzenia powództwa o odszkodowanie za czas pozostawania bez pracy, ponieważ nie zostało zgłoszone w piśmie procesowym. O kosztach procesu Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych sprawach cywilnych w zw. z art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. oraz na mocy art. 98⁽¹⁾ § 1 k.p.c., a ponadto § 9 pkt 1 w zw. z § 15 ust. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokatów.

**Wyrok ten został zaskarżony apelacją przez stronę pozwaną (...)
z siedzibą w T., która zarzuciła:**

I) Naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, tj.:

1) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez:

a) wybiórczą i powierzchowną ocenę materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, pomijającą zeznania świadka R. B. (1) na okoliczność jego uwag co do jakości pracy powoda,

b) wybiórczą i powierzchowną ocenę materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, pomijającą zeznania świadka R. B. (1) na okoliczność uwag co do jakości pracy powoda, zgłoszonych przez pracowników Spółki (...)

c) sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego uznanie, że pismo R. B. (1) z dnia 28 czerwca 2017 r. ma wyłącznie charakter przypomnienia powodowi spraw, jakie ma wykonać, kiedy pismo to miało charakter ponaglenia ich realizacji,

d) wybiórczą i powierzchowną ocenę materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, pomijającą okoliczność celowego i świadomego wnioskowania przez powoda o obniżenie wymiaru czasu pracy w datach reorganizacji obsługi prawnej pozwanego,

e) wybiórczą i powierzchowną ocenę materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, pomijającą zeznania świadków R. B. (1) oraz K. P. na okoliczność rzeczywistej przyczyny wnioskowania przez powoda o obniżenie wymiaru czasu pracy,

f) sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego uznanie za wiarygodną oceny pracy powoda jako prawnika, dokonanej przez świadków, kiedy świadkowie zeznali, że nie posiadają wykształcenia prawniczego i ich ocena w tym zakresie jest bezprzedmiotowa,

g) przekroczenie granic swobodnej oceny materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, prowadzące do uznania za wiarygodne stanowiska (...) w T., kiedy świadek M. M. zeznała, że zarzuty powoda nigdy nie zostały zweryfikowane przez w/w Organizację (...),

h) przekroczenie granic swobodnej oceny materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, tj. zeznań świadka M. W., prowadzące do ustalenia, że Audyt z dnia 29 marca 2017 r. numer (...), nie odnosił się personalnie do powoda, kiedy świadek zeznał, że w/w Audyt dotyczył wszystkich trzech ówczesnych członków Biura (...) pozwanego, w tym powoda,

i) brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, pomijający okoliczność istnienia poważnego konfliktu między stronami postępowania jako pracownika z przełożonym, kiedy treść oświadczeń Członków Zarządu Pozwanej, datowanych na dzień 3 sierpnia 2017 r., zeznań świadka R. B. (1) oraz pism procesowych powoda, wskazuje na jego istnienie,

j) brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, polegający na pominięciu raportu z Audytu z dnia 29 marca 2017 r. numer (...) oraz Informacji o wynikach działalności (...), kiedy choć dokumenty te nie wskazywały personalnie na powoda, to obejmowały ocenę wyników pracy Biura (...) pozwanego, w którym pracował powód,

2) art. 232 k.p.c. poprzez przyjęcie, że pozwany nie udowodnił, aby na skutek jakichkolwiek okoliczności przywrócenie do pracy powoda było niemożliwe, kiedy na tę okoliczność pozwany przedstawił oświadczenia Członków Zarządu, datowane na dzień 3 sierpnia 2017 r., jak również na okoliczności wyłączające możliwość przywrócenia powoda do pracy wskazywał świadek R. B. (1),

3) art. 233 § 1 w zw. z art. 245 w zw. z art. 253 k.p.c. poprzez uznanie, że powód skutecznie zaprzeczył prawdziwości oświadczeń Członków Zarządu Pozwanego, datowanych na dzień 3 sierpnia 2017 r., skutkujące pominięciem tych dowodów, pomimo wymogu dokonania przez Sąd I Instancji wykładni oświadczeń woli zawartych w w/w dokumentach, a w razie niejasności ich treści, ustalenia jej na podstawie innych dowodów, jak również konieczności dokonania oceny w/w dokumentów prywatnych, jako dowodu w sprawie, przy zastosowaniu zasad art. 233 § 1 k.p.c.;

4) art. 217 § 1 w zw. z art. 233 § 1 w zw. z art. 316 § 1 k.p.c. poprzez pominięcie przez Sąd I Instancji w dacie orzekania okoliczności, świadczących o istnieniu konfliktu między stronami,

5) naruszenie art. 217 § 1 w zw. z art. 299 k.p.c. poprzez oddalenie przez Sąd I Instancji dowodu z przesłuchania pozwanego w charakterze strony, kiedy dowód ten ma istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy,

II) Naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

1) art. 8 Kodeksu pracy poprzez jego błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, że w toczącym się postępowaniu nie zostały sprecyzowane żadne szczególne okoliczności, uzasadniające naruszenie przez powoda przysługującego mu prawa do obniżenia wymiaru czasu pracy, kiedy zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazuje na wykonywanie przez powoda tego prawa w sposób sprzeczny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem oraz zasadami współżycia społecznego,

2) art. 30 § 4 Kodeksu pracy poprzez jego błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu przez Sąd I Instancji, że wskazane przez pozwaną przyczyny rozwiązania z powodem stosunku pracy są pozorne, kiedy zgromadzony w sprawie materiał dowodowy koresponduje oraz potwierdza treść uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 29 czerwca 2017 r.,

3) art. 45 § 1 Kodeksu pracy poprzez jego błędną wykładnię, polegającą na uznaniu przez Sąd I Instancji, że pozwany naruszył przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, kiedy zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazuje na legalność decyzji pozwanego,

4) art. 45 § 2 Kodeksu pracy poprzez jego niezastosowanie, kiedy między stronami istnieje poważny konflikt, wyłączający możliwość dalszej ich współpracy, a tym samym przywrócenie powoda do pracy,

5) art. 11 ust. 4 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, prowadzące do uznania przez Sąd I Instancji, że pozwany nie ma prawa do powoływania się na tajemnicę przedsiębiorstwa względem umów oraz wewnętrznego rejestru umów (na które wskazuje w uzasadnieniu wyroku Sąd I Instancji), kiedy jest to wewnętrzna dokumentacja korporacyjna pozwanego, wobec której pozwany podjął niezbędne działania w celu zachowania jej poufności.

W petitum apelujący wniósł o zmianę zaskarżanego wyroku poprzez oddalenie powództwa, ewentualnie o zmianę zaskarżanego wyroku w całości poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda odszkodowania z uwagi na niecelowość przywrócenia S. W. do pracy, a także o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przewidzianych za obie instancje.

W uzasadnieniu apelujący podał, że Sąd I Instancji poczynił sprzeczne ustalenia faktyczne. Wiele też okoliczności istotnych zarówno pod kątem zasadności, jak i legalności dokonanego powodowi wypowiedzenia umowy o pracę pominął lub zinterpretował sprzecznie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. Jak podkreślił, Sąd Rejonowy

nie wziął pod uwagę negatywnej oceny pracy powoda, jaka wynika z treści zeznań świadka R. B. (1) i zeznania te obdarzył walorem wiarygodności w całości. Niezrozumiałym oraz sprzecznym z zasadami logiki i doświadczenia życiowego jest też wynik oceny Sądu treści pisma z dnia 28 czerwca 2017 r., wystosowanego przez świadka R. B. (1) do powoda. W ocenie skarżącego, kolejnym źródłem, wykazującym uchybienia pracy powoda, jest treść Audytu z dnia 29 marca 2017 r. numer (...).

W dalszej części apelujący podał, że powód składał wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy nie w celu sprawowania opieki nad małoletnim synem, ale celem zablokowania pozwanej możliwości wyciągnięcia konsekwencji służbowych wobec niego z uwagi na jego uchybienia oraz coraz trudniejszą współpracę. Na tę okoliczność wspólnie zeznali świadkowie R. B. (1) oraz K. P., co Sąd I Instancji pominął dokonując ustaleń faktycznych sprawy. Jak wskazał, Sąd Rejonowy na podstawie zeznań świadków ocenił pracę powoda jako prawnika, uznając ją za bardzo dobrą, kiedy żaden ze świadków składających zeznania w toku postępowania nie posiada wykształcenia prawniczego. Podkreślił, że Sąd I Instancji całkowicie pominął też okoliczność istnienia poważnego konfliktu pomiędzy stronami, wyłączającego jakąkolwiek możliwość ich dalszej współpracy. Pominął również oświadczenia Członków Zarządu Pozwanego, datowane na dzień 3 sierpnia 2017 r. Skarżący powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2016 r.

(II PK 264/15). Podkreślił przy tym, że subsumcja stanu faktycznego, zaistniałego w przedmiotowej sprawie, powinna prowadzić do odmowy udzielenia powodowi ochrony prawnej przed rozwiązywaniem stosunku pracy płynącej z art. 186⁸ § 1 pkt 2 Kodeksu pracy. Sposób bowiem oraz okoliczności, w jakich powód korzystał z instytucji określonej

art. 186⁷ § 1 Kodeksu pracy uwidaczniają, że uprawnienie to powód realizował sprzecznie z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem, gdyż jego faktyczną motywacją pozostawała chęć skutecznego zablokowania rozwiązania z nim stosunku pracy przez pozwaną Spółkę, a nie opieka nad dzieckiem. Apelujący wskazał, że przyczyny podane w wypowiedzeniu, wbrew subsumcji dokonanej przez Sąd I Instancji, nie są pozorne, o czym świadczy zgromadzony w sprawie materiał dowodowy.

W odpowiedzi na apelację powód S. W., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł o jej oddalenie i zasądzenie na swoją rzecz od strony pozwanej zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu odpowiedzi na apelację powód wykazywał zasadność swojego stanowiska. Przekonywał, że jego argumenty są trafne, słuszne i zasługują na uwzględnienie. Jak wskazał, niezasadny jest zarzut błędnej oceny zeznań świadka R. B. (2). Brak jest podstaw do łączenia kwestii audytu z dnia 29 marca 2017 r. z osobą powoda. Za nietrafny uznać należy zarzut apelacji dotyczący wniosków powoda o obniżenie wymiaru czasu. Dowolne są też sugestie, że współpraca z powodem była „coraz trudniejsza”. Jak podkreślił, świadkowie, którzy zostali przesłuchani w sprawie, istotnie nie byli w większości prawnikami, ale znali powoda

od co najmniej kilkunastu lat. Byli więc w stanie ocenić jego zachowanie. Wskazał, że chybione są zarzuty dotyczące istnienia konfliktu pomiędzy powodem a członkami zarządu, co miałyby uniemożliwiać uwzględnienie roszczenia o przywrócenie do pracy.

Nie jest dowodem na tą okoliczność sam dokument wypowiedzenia, ponieważ pochodzi od strony pozwanej. Odnosnie przyczyn wypowiedzenia podał, że część z nich (nieterminowe wykonywanie poleceń, niewywiązywanie się z obowiązków, działanie sprzeczne z interesem spółki, utrata zaufania) nie spełniają wymogu konkretności. Inne (nieprzekazanie informacji, nieznanomość języka angielskiego) są oczywiście bezzasadne z punktu widzenia prawa pracy. Tego typu zaś postępowanie pracodawcy polegające na multiplikowaniu ogólnikowych podstaw w nadziei, że któraś z nich zostanie podjęta przez sąd, podważa wiarygodność wszystkich twierdzeń pozwanej.

Sąd Okręgowy rozważył, co następuje:

Apelacja okazała się niezasadna i podlegała oddaleniu.

Sąd I instancji poczynił w tej sprawie prawidłowe ustalenia faktyczne

po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, w którym zgromadzono materiał dowodowy zaofiarowany przez obie strony sporu. Dokonując oceny poszczególnych dowodów, nie dopuścił się naruszenia zasady wyrażonej w art. 233 § 1 k.p.c. Ze zgromadzonego materiału dowodowego wyciągnął poprawne, logiczne i przekonujące wnioski, które Sąd Okręgowy w całości aprobuje.

W orzecznictwie ugruntowany jest pogląd, zgodnie z którym skuteczne postawienie zarzutu błędnej oceny dowodów wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem może być jedynie przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu. W myśl art. 233 § 1 k.p.c., sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. W wyroku z dnia 14 marca 2002 r., IV CKN 859/00 (LEX nr 53923) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że przepis art. 233 § 1 k.p.c. przyznaje sądowi swobodę w ocenie zebranego w sprawie materiału dowodowego, a zarzut naruszenia tego uprawnienia tylko wtedy może być uznany za usprawiedliwiony, jeżeli sąd zaprezentuje rozumowanie sprzeczne z regułami logiki bądź doświadczenia życiowego. Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał, iż skuteczne postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie może polegać na zaprezentowaniu przez apelującego stanu faktycznego przyjętego tylko przez niego na podstawie własnej oceny dowodów. Jak podał, skarżący może jedynie wykazywać, posługując się argumentami jurydycznymi, że sąd rażąco naruszył ustanowione w wymienionym przepisie zasady oceny wiarygodności i mocy dowodów oraz, że naruszenie to miało wpływ na wynik sprawy (por. wyroki SN: z dnia 10 kwietnia 2000 r., V CKN 17/00, OSNC 2000/10/189 i z dnia 14 stycznia 2000 r., I CKN 1169/99, OSNC 2007/7-8/139).

Sąd ma obowiązek wyprowadzenia z zebranego w sprawie materiału dowodowego wniosków poprawnych logicznie. Zastrzeżona dla sądu swobodna ocena dowodów nie opiera się na ilościowym porównaniu przedstawionych przez świadków i biegłych spostrzeżeń oraz wniosków, lecz na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym (por. wyrok SN z dnia 20 marca 1980 r., II URN 175/79, OSNC 1980/10/200). Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, to taka ocena dowodów nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 k.p.c., choćby dowiedzione zostało, że z tego samego materiału dałoby się wysnuć również logiczne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego wnioski odmienne (por. wyrok SN z dnia 27 września 2002 r., IV CKN 1316/00, LEX nr 80273). Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo- skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (por. wyroki SN: z dnia 16 grudnia 2005 r., III CK 314/05, LEX nr 172176 i z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00, LEX nr 56906).

W przedmiotowej sprawie ocena dowodów przedstawiona przez Sąd Rejonowy jest prawidłowa i nie narusza reguł, o których stanowi przepis art. 233 k.p.c. Na podstawie prawidłowo ocenionych dowodów, Sąd I instancji ustalił jednoznaczny stan faktyczny.

Nie można przyjąć, że wysunięte w apelacji tezy w sposób zasadny wskazują na brak logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami przez Sąd Rejonowy, czy też, że wnioskowanie tego Sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo- skutkowych. W ocenie Sądu Okręgowego,

strona skarżąca nie zdołała wykazać wadliwości rozumowania Sądu I instancji z punktu widzenia wymienionych wyżej kryteriów.

Sąd I instancji poczynił w tej sprawie prawidłowe ustalenia faktyczne, które Sąd Okręgowy przyjmuje za własne bez konieczności ich powtarzania (por. wyroki SN: z dnia 20 stycznia 2000 r., I CKN 356/98, LEX nr 50863 i z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98, OSNAPiUS 1998/24/776). Ustalenia faktyczne zostały poczynione w oparciu o prawidłowo ujawnione w postępowaniu dowody, których ocena mieściła się w pełni w granicach wyznaczonych zasadami logicznego myślenia i doświadczenia życiowego. Sąd Rejonowy nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów, a w uzasadnieniu orzeczenia wyjaśnił, na jakich dowodach się oparł. Dokonana przez Sąd I instancji ocena dowodów nie jest wybiórcza i powierzchowna. Na akceptację zasługują również wnioski, jakie Sąd ten wyciągnął ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Wbrew twierdzeniom apelacji, dokonując ustaleń faktycznych Sąd I instancji nie pominął zeznań świadka R. B. (1), a w szczególności jego uwag odnoszących się do pracy powoda. Analiza zeznań tego świadka prowadzi do wniosku, że jego oceny co do osoby powoda jako pracownika były pozytywne. Wymieniony wyżej świadek od 20 lat zna powoda i z nim współpracował. Przez dwa miesiące jako dyrektor (...) zarządzał biurem (...) i sprawował nad nim nadzór. Wtedy też współpracował z powodem. Świadek zeznał, że współpraca ta dobrze się układała. Sporządzanie jednak ocen pracy powoda należało do jego bezpośredniego przełożonego, a był nim M. K.. Świadek podał, że powód w zakresie, w jakim z nim współpracował, ma duże doświadczenie. W momencie, kiedy została wznowiona praca biura radców (...) na przełomie lat 2016/2017 rozmawiał z powodem i prosił o pomoc w budowaniu tego biura i prowadzeniu spraw spółki, ponieważ sam nie był w stanie tego zrobić. Świadek rozmawiał też dwukrotnie z Prezesem i przekonywał go, aby nie wręczać powodowi wypowiedzenia umowy o pracę, ale ten podtrzymał swoje stanowisko. Świadek R. B. (1) zeznał, że nawet M. B. (2), kiedy wybrano ją na radcę prawnego- koordynatora, a miało to miejsce w lutym 2017 r., rozmawiała z powodem o tym, aby ten został jej zastępcą. Jak wskazał, w trakcie rozmowy w grudniu 2016 r. powód zwracał mu uwagę na nieprawidłowości w umowach zawieranych przez poprzedników obecnego Prezesa zaznaczając, że miał rację, ponieważ rzeczywiście takie nieprawidłowości były. Odnośnie umowy, która „wróciła z P. z krytyką tamtejszych prawników” podkreślił, że umowę tę opiniował powód, ale nie wie, czy zastrzeżenia prawników z P. były zasadne czy też nie. Zazaczył ponadto, że nie wie, czy istniał w biurze wykaz zastrzeżeń sporządzanych przez radców do opiniowanych umów. Jak podkreślił, nie sprzeciwiał się wnioskowi powoda o obniżenie wymiaru etatu. Znaną informacją było to, że powód został objęty ochroną wynikającą z przepisów Kodeksu pracy. Świadek potwierdził, że kiedy powód był specjalistą ds. organizacji, to jedno zadanie wykonał niekompletnie, a co do drugiego on jako przełożony miał inny pogląd na kwestie dotyczące zakazu konkurencji. We wszystkich pozostałych przypadkach powód wykonywał prawidłowo polecenia. Świadek podał, że nie ma wiedzy, kiedy pojawił się powód rozwiązania umowy o pracę ze S. W. zaznaczając jednocześnie, że nie był inicjatorem wypowiedzenia umowy o pracę. Świadek zeznał, że trudno jest mu się wypowiadać co do zasadności tego wypowiedzenia, ponieważ decyzję w tym zakresie podejmował pracodawca. Wskazał też, że generalnie współpracę z powodem z okresu minionych dwudziestu lat ocenia jako dobrą. Nie przypomina sobie też, by któryś z dyrektorów skarżył się na pracę powoda. Świadek zakładał zresztą, że powód powróci do pracy jako radca prawny i dlatego nie został mu zmieniany zakres obowiązków. Z treści zeznań świadka R. B. (1) nie wynika zatem negatywna ocena pracy powoda, która w jakimkolwiek stopniu uzasadniałaby trafność wyartykułowanych w wypowiedzeniu umowy o pracę zarzutów. Świadek wskazał co prawda, że umowa z P. wróciła z krytyką tamtejszych prawników, ale nie wie, czy zastrzeżenia prawników z P. były zasadne czy też nie.

Pismo R. B. (1) z dnia 28 czerwca 2017 r. nie ma charakteru ponaglenia. Jest to odpowiedź pracodawcy na pismo powoda z dnia 27 czerwca 2017 r. i dotyczy kwestii związanych ze zgłoszeniem przez niego wniosku o udzielenie urlopu na żądanie. W piśmie wskazano na wykładnię art. 167² Kodeksu pracy i składającą się z trzech elementów procedurę

prawkłowego wykorzystania przez pracownika uprawnienia wynikającego z tego przepisu. Zwrócono również uwagę na praktykę przyjętą u pracodawcy, zgodnie z którą w przypadku skorzystania przez pracownika z urlopu na żądanie, pracownik ten telefonicznie kontaktuje się z przełożonym, ponieważ rozpoczęcie urlopu na żądanie bez zgody pracodawcy mogłoby prowadzić do dezorganizacji procesu pracy. W piśmie wskazano na treść § 46 obowiązującego w Spółce Regulaminu pracy oraz przywołano art. 163 § 1 i art. 168 in fine Kodeksu pracy. Przytoczono ponadto treść § 12 Regulaminu zakresu i trybu działania oraz zasad wynagradzania wizytatorów (uchwała nr 112/VII/2010 Krajowej Rady Radców Prawnych). Jak podano, zgłoszenie przez powoda wniosku o urlop na żądanie w poniedziałek rano o godzinie 8:17, a więc przed spotkaniem z wizytatorem, jak również wskazywanie, że pozostaje się pod dyspozycją wizytatora jeszcze przed zgłoszeniem takiego żądania jest jedynie wykorzystaniem sytuacji, aby uzasadnić swoją nieobecność w pracy w dniu 26 czerwca 2017 r. Wskazano też, że powód jest zatrudniony w zadaniowym systemie czasu pracy i rzeczywiście pracodawca nie powierzył mu w dniu 26 czerwca 2017 r. nowych obowiązków. Powód nie był obecny w pracy, więc nie było takiej możliwości. W tym kontekście zaznaczono, że powód ma jednak wciąż niewykonane zadania, które zostały zlecone wcześniej. Jest to stanowisko strony pozwanej wobec żądania powoda. Pismo ma charakter informacyjny. Pracodawca wskazał w nim, jakie zadania powód musi jeszcze zrealizować w kontekście jego nieobecności w pracy z uwagi na skorzystanie z urlopu na żądanie. W piśmie podano, że powód ma się stawić w pracy w dniu 30 czerwca 2017 r. Nic nie świadczy o tym, aby pismo to miało charakter ponaglenia, w szczególności jego treść, forma, czy użyte zwroty.

Jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, powód nie ukrywał, że wnioskował o obniżenie wymiaru czasu pracy w okresach reorganizacji obsługi prawnej strony pozwanej, co wynika zresztą z treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku. Okoliczność ta jednak nie ma żadnego wpływu na rozstrzygnięcie. Sąd I instancji wyraźnie wskazał,

że w związku z narodzinami syna, powód skorzystał z urlopu ojcowskiego w wymiarze dwóch tygodni, a kolejno w dniu 18 lipca 2016 r. złożył do pracodawcy wniosek o obniżenie wymiaru czasu wykonywanej pracy na mocy uprawnienia do urlopu wychowawczego

w okresie od 7 sierpnia 2016 r. do 8 sierpnia 2019 r. w wymiarze 8/10 etatu. Powyższe plany powoda zbiegły się czasowo z wdrożeniem przez stronę pozwaną zmian w obsłudze prawnej poprzez wprowadzenie praktyki częstszego korzystania z zewnętrznych kancelarii prawnych. Sąd Rejonowy ustalił również, że aneks w okresie od 1 kwietnia 2017 r.

do 30 czerwca 2017 r. zmienił stanowisko pracy powoda na specjalistę ds. organizacji oraz obniżył wynagrodzenie za pracę. Następnie zaś podał, że w dniu 30 maja 2017 r. powód złożył do (...) wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy na podstawie

art. 186⁽⁷⁾ k.p. do 4/5 etatu w okresie od 19 czerwca 2017 r. do dnia 8 sierpnia 2019 r., powołując się na prawo do korzystania z urlopu wychowawczego celem sprawowania osobistej opieki nad synem J.. W aktach osobowych znajduje się odpis skrócony aktu urodzenia syna powoda J. W., który potwierdza, że dziecko powoda przyszło na świat w dniu 6 czerwca 2016 r. Powód miał więc prawo skorzystać z urlopu wychowawczego i ograniczenia wymiaru czasu pracy tym bardziej, że jak ustalili

Sąd Rejonowy, wniosek taki złożył celem osobistej opieki nad synem, mając na względzie wcześniejsze swe tragiczne doświadczenia w postaci śmierci córki z pierwszego małżeństwa, a wkrótce i śmierci pierwszej żony. Zdecydował więc, że zwolnieni nieco tempo pracy zawodowej i poświęci większą ilość czasu rodzinie. To, że miało to miejsce w okresie zmian organizacyjnych biura (...) strony pozwanej jest irrelevantne z punktu widzenia rozstrzygnięcia. Mało tego, stwierdzić trzeba, że to właśnie zmiany organizacyjne powodujące negatywne skutki w sytuacji powoda utwierdziły go zapewne w przekonaniu

o zasadności takiego wyboru, co w okolicznościach sprawy jest zrozumiałe. Wbrew twierdzeniom skarżącego, świadek K. P. w ogóle nie wskazał na okoliczności, które dotyczyłyby rzeczywistej przyczyny wnioskowania przez powoda o obniżenie wymiaru czasu pracy. Świadek zaś R. B. (1) potwierdził tylko, że z wnioskami o obniżenie wymiaru czasu pracy z uwagi na konieczność sprawowania opieki na synem powód występował do pracodawcy w okresach zmian

organizacyjnych biura obsługi prawnej strony pozwanej. W okolicznościach sprawy nie ma podstaw do twierdzenia, że powód składając wniosek o urlop wychowawczy i obniżenie wymiaru czasu pracy nadużył prawa podmiotowego. Konstrukcja przepisu art. 8 k.p. obejmuje przypadki, w których zachowanie określonego podmiotu spełnia formalnie wszystkie wymagania przewidziane przepisem (przepisami) prawa, jednakże z innych- pozaprawnych- względów (np. społecznych

czy moralnych) zachowanie to nie zasługuje na ochronę prawną. Norma art. 8 k.p. oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu przysługuje

w świetle przepisów prawa przedmiotowego, przy czym generalnie obowiązuje domniemanie korzystania przez osobę uprawnioną z przysługującego jej prawa w sposób legalny. Zastosowanie instytucji nadużycia prawa prowadzi więc do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem i zasadami współżycia społecznego. Z tych przyczyn posłużenie się konstrukcją nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo

i musi mieć szczególne, wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza usprawiedliwienie we w miarę skonkretyzowanych regułach, głównie o konotacji etycznej, moralnej i obyczajowej. Przepis ten, z uwagi na wyjątkowość możliwości jego zastosowania, upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony prawnej, ale wyłącznie

w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. Sąd uznając zachowanie danego podmiotu za nadużycie prawa musi więc wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa, jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współżycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć (por. wyroki SN: z dnia

8 lutego 2018 r., I PK 350/16, LEX nr 2483350 i z dnia 15 listopada 2017 r., III PK 161/16, LEX nr 2427123). W wyroku z dnia 13 września 2017 r., III APa 11/17 (LEX nr 2416072) Sąd Apelacyjny w Gdańsku podkreślił, że nie jest możliwa taka wykładnia art. 8 k.p., która zawierałaby swoiste wytyczne, w jakich (kazuistycznych) sytuacjach sąd powszechny miałby uwzględnić albo nie uwzględnić zarzutu sprzeczności żądania pozwu z tym przepisem. Stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 k.c.) pozostaje zatem w nierozłącznym związku

z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. W oderwaniu od tych konkretnych okoliczności nie można formułować ogólnych dyrektyw co do stosowania tego przepisu. Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Sfera ta w ramach postępowania kasacyjnego (bądź apelacyjnego) może podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego

i oczywistego naruszenia. Powód skorzystał z urlopu wychowawczego i możliwości ograniczenia wymiaru czasu pracy celem osobistej opieki nad synem. Takim zachowaniem

w żaden sposób nie naruszył obowiązujących norm, czy zasad współżycia społecznego.

Jako ojciec wykorzystał uprawnienie, jakie stworzone zostało dla takiej kategorii osób przez przepisy Kodeksu pracy.

Z zeznań świadków nie wynika, aby praca powoda była negatywnie oceniana i nie ma tutaj większego znaczenia okoliczność, że świadkowie nie są z wykształcenia prawnikami. Nie trzeba być prawnikiem, aby wypowiadać się o kompetencjach, czy wynikach pracy innej osoby w szczególności, że z racji obowiązków służbowych z taką osobą się współpracuje. Wszyscy przesłuchani w sprawie świadkowie to osoby zajmujące u strony pozwanej kierownicze stanowiska lub piastujące ważne funkcje, które łączyły z powodem kontakty służbowe. Świadek J. K. pełnił ostatnio u strony pozwanej funkcję Dyrektora (...). Biuro (...), w którym pracę wykonywał powód wchodziło w skład kierowanego przez niego Departamentu. Powód pod nadzorem świadka przygotowywał opinie na potrzeby Zarządu. Świadek R. B. (1), Dyktor (...), był szefem powoda, współpracował z nim od 20 lat, a przez dwa miesiące zarządzał radcami prawnymi. Świadek K. K., jak zeznał,

w sensie organizacyjnym był bezpośrednim przełożonym powoda. Świadek K. P., Kierownik Działu (...), a później Dyktor Biura (...), Dyktor od 1 stycznia 2017 r., a ponadto Dyktor (...) od połowy grudnia 2017 r. podał, że współpracował z powodem, ponieważ sprawy personalne wymagają interpretacji przepisów i konsultacji umów. Świadek A. J., zatrudniony w Biurze (...)i zajmujący się opracowywaniem projektów szkoleniowych, współpracował z

powodem, który opiniował umowy niezbędne do wdrożenia szkoleń. Świadek W. L., Dyrektor (...), od kilkunastu lat współpracował z powodem. Świadek M. M., jak podała, pełniła funkcję Kierownika (...) i reprezentowała u strony pozwanej (...) w T. – M., będąc Przewodniczącą tego związku. Świadek zaś M. W., który uczestniczył w opracowywaniu audytu z okresu 2016/2017, współpracował z powodem w ramach realizacji różnych zadań. Wszyscy świadkowie to więc bezpośredni przełożeni albo współpracownicy powoda, którzy mieli z nim na co dzień kontakt z racji pełnionych obowiązków, a zatem ich oceny i uwagi są cenne i w pełni miarodajne w zakresie oceny kompetencji i zachowania powoda. Świadek J. K. zeznał, że nie zgłaszał żadnych zastrzeżeń co do jakości pracy i współpracy z powodem. Wręcz przeciwnie, uważał pracę powoda za bardzo profesjonalną. Jak podał, w zespole (biurze) było trzech prawników, w tym powód. Nie wie, kiedy i w jakich okolicznościach narodził się pomysł wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Jego aktywność zawodowa skończyła się z dniem 30 czerwca 2016 r. Do końca zatrudnienia, jego opinia o powodzie jako pracowniku i prawniku była pozytywna. Jak wskazał, radcowie prawni byli oceniani i w przypadku powoda oceny były bardzo wysokie. W skali 10-stopniowej, były to głównie oceny 8-9. Świadek K. K. zeznał, że powód wykonywał polecenia w terminie i nie miał zastrzeżeń do jego pracy. Nikt też nie zgłaszał do niego uwag, czy skarg na powoda jako pracownika. Świadek K. P. zeznał, że współpracę z powodem ocenia bardzo dobrze. Jak podał, nie miał zastrzeżeń do pracy powoda. Nie uczestniczył w podejmowaniu decyzji o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę i o przeniesieniu powoda. Nie miał też wiedzy, od kogo wyszła inicjatywa, by rozwiązać z powodem umowę o pracę. Świadek A. J. wskazał, że jego współpraca z powodem układała się dobrze. Nie wie, czy pracodawca kierował jakieś zastrzeżenia pod adresem powoda. Jak podkreślił, przez kilkanaście lat współpracował z powodem i nie miał w tym zakresie zastrzeżeń. Zaznaczył też, że nie ma wiedzy odnośnie relacji powoda z członkami Zarządu (...). Świadek M. M. podała, że nigdy nie miała żadnych problemów we współpracy z powodem. Świadek zaś M. W. zaznaczył, że nie zna szczegółów dotyczących wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Zeznał, że uczestniczył w opracowywaniu audytu z okresu 2016/2017. Dokonano wówczas ustaleń dotyczących funkcjonowania biura obsługi radców prawnych. Czynnościami kontrolnymi były też objęte kancelarie zewnętrzne. Z tego co pamięta, ustaleń odnoszących się personalnie do S. W. nie było. Nie przypomina sobie też, aby powód brał udział w opracowywaniu i opiniowaniu umów, co do których później stwierdzono nieprawidłowości.

Treść tych zeznań w żadnym razie nie wskazuje na konflikt powoda ze współpracownikami i przełożonymi. Przeprowadzone przez Sąd I instancji postępowanie dowodowe nie wykazało istnienia, jak twierdzi apelacja, poważnego konfliktu pomiędzy powodem a pracodawcą. Skoro więc przyczyny wskazane w wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę nie były zasadne, a Sąd Okręgowy ocenę taką podziela, to słusznie

Sąd I instancji orzekł o przywróceniu powoda do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko radcy prawnego na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Niezależnie od wykonywania merytorycznych obowiązków pracownik pozostaje co do zasady członkiem mniejszego lub większego zespołu współpracowników i wymagane są co najmniej poprawne jego relacje

z tym zespołem. Ustawodawca daje temu wyraz w art. 100 § 2 pkt 6 Kodeksu pracy.

W tej sprawie postępowanie dowodowe nie wykazało, aby powód swoim zachowaniem naruszał w zakładzie pracy zasady współzycia społecznego i generował sytuacje konfliktowe. W orzecznictwie podkreśla się, że nie każdy spór uzasadnia wniosek o niecelowości przywrócenia do firmy, lecz tylko konflikt poważny, długotrwały, głęboki, a przede wszystkim zawiniony przez pracownika lub powstały na tle dotyczących go okoliczności (por. wyrok SN z dnia 2 października 2012 r., II PK 54/12, G.Prawna 2013/50/9). W ocenie czy przywrócenie pracownika do pracy zaostrzyłoby istniejący konflikt i nie sprzyjało współpracy załogi należy uwzględnić przyczyny, głębię owego konfliktu oraz liczbę jego uczestników (por. wyrok SN z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 168/99, OSNP 2000/21/784). Takiego poważnego, długotrwałego, czy głębokiego konfliktu w tej sprawie nie było. Przywrócenie powoda do pracy nie było zatem sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.). Celowość orzekania o przywróceniu pracownika do pracy jest zaś wątpliwa w przypadku poważnego i długotrwałego konfliktu między pracodawcą a pracownikiem, który działa negatywnie na pozostałych pracownikach, a także na wizerunek zakładu pracy (por. wyrok SN z dnia 4 stycznia 2008 r., I PK 179/07, M.P.Pr. 2008/5/250).

W tej sprawie, wbrew twierdzeniom skarżącego, nie wskazuje na to, aby powód był w poważnym konflikcie z pracodawcą i niczego w tej kwestii nie zmienia treść oświadczenia Członków Zarządu strony pozwanej z dnia 3 sierpnia 2017 r., w którym podano tylko, że „Pan S. W. jest w konflikcie ze swoimi przełożonymi, a tym samym z pracodawcą”, nie powołując się na żadne fakty, czy okoliczności, które istnienie takiego konfliktu mogłyby uzasadniać. Podkreślić trzeba, że oświadczenie Członków Zarządu, na treść którego wskazał apelujący, zostało sporządzone po uzyskaniu przez pozwaną Spółkę informacji o wniesieniu przez powoda do Sądu Rejonowego w Tarnowie odwołania od dokonanego mu wypowiedzenia umowy o pracę i jego treści. Nigdy wcześniej przełożeni powoda nie powoływali się na istnienie pomiędzy nimi a powodem konfliktu, o czym świadczy zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, w tym treść dokumentów. Oświadczenie Członków Zarządu z dnia 3 sierpnia 2017 r. jest reakcją na odwołanie powoda od dokonanego mu wypowiedzenia umowy o pracę, w którym podał, że nie pozostaje w konflikcie z pracodawcą. Rzeczą naturalną jest, że pracodawca, który złożył pracownikowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę okoliczności tej zaprzeczył. Przeprowadzone postępowanie dowodowe nie wykazało jednak zasadności twierdzenia strony pozwanej. Warto również podkreślić, że w samym wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca nie wskazał na istnienie pomiędzy nim a powodem konfliktu, ale na utratę zaufania do powoda.

Chybione okazały się zatem sformułowane w apelacji zarzuty naruszenia prawa procesowego. Nie zasługiwały na aprobatę także zarzuty naruszenia prawa materialnego, w tym art. 8, art. 30 § 4, art. 45 § 1 i 2 Kodeksu pracy oraz art. 11 ust. 4 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji.

Nie ma dowodów na to, aby stanowisko (...)w T. nie było wiarygodne, co potwierdzają zeznania świadków, w tym świadka R. B. (1). Świadek M. M., reprezentująca tą organizację wyraźnie zeznała, że jej wiadomości w tej sprawie pochodzą tylko z korespondencji. Powód zwrócił się do (...) o ochronę, a organizacja zgodziła się na obronę powoda. Wskazała też, że współpracowała z powodem przy konsultacjach projektów umów i nie miała w związku z tą współpracą żadnych problemów. Audyt z dnia 29 marca 2017 r. nie odnosił się wprost do osoby powoda i wyników jego pracy, co wynika z treści raportu z audytu nr (...) z marca 2017 r. (k. 189-201). (...) dotyczył sposobu zawierania i realizacji umów dotyczących obszarów nadzorowanych przez: Departament (...), Departament (...), Departament (...) oraz Departament (...) i Departament (...). Raport z audytu przedstawia mechanizmy kontroli wewnętrznej i wyniki badania w jednostkach organizacyjnych Spółki objętych audytem, nie zaś wyniki pracy powoda. Raport zawiera rekomendacje dla Biura (...), nie zaś personalnie dla powoda. Biuro (...) zostało zobligowane przez audytorów do przestrzegania zasady, iż w przypadku stwierdzenia rozbieżności pomiędzy datą zawarcia umowy wskazaną w projekcie, a datą dokonywania jej akceptacji oraz w przypadku, gdy umowa zawierana jest post factum należy sporządzić odpowiednią adnotację na Karcie akceptacji oraz zwrócić umowę celem dokonania niezbędnych poprawek przez opracowującego projekt umowy. W przypadku natomiast stwierdzenia, że umowa jest przedkładana post factum bezwzględnie nie powinno się dokonywać jej akceptacji i- jak podano- okoliczność tą należy zgłosić u Dyrektora Departamentu/Jednostki, której umowa dotyczy. Biuro (...) zostało też zobligowane do przestrzegania zasady wnikliwej analizy umów pod kątem zawartych w nich zapisów dotyczących kar umownych w celu optymalnego zabezpieczenia interesów Spółki. W raporcie z audytu stwierdzono dwa przypadki umów, których zapisy w zakresie kar umownych nie zabezpieczały odpowiednio interesów (...), nie wskazując jednak na osoby, które opiniowały projekty umów. Podano też, że dla pewnej grupy umów opracowano Karty akceptacji projektu umowy, jednak zawarte w nich daty akceptacji zarówno przez Departament (...), jak i radcę prawnego są późniejsze niż określona w treści umowy data jej podpisania. Nie podano jednak radcy prawnego, który akceptował poszczególne umowy, a wiadomo,

że w Biurze (...) zatrudniano trzech radców prawnych. Świadek M. W. zeznał, że w procesie audytu dokonano ustaleń dotyczących funkcjonowania Biura (...). Czynnościami były też objęte kancelarie zewnętrzne. Z tego co pamięta, ustaleń odnoszących się personalnie do powoda nie było. Nie przypomina też sobie, aby powód brał udział w opracowywaniu i opiniowaniu umów, co do których później stwierdzono nieprawidłowości. Również Informacja o wynikach działalności (...) dotyczy oceny wyników pracy całego Biura (...), a nie osoby powoda (k. 202-234).

W sposób prawidłowy Sąd I instancji ocenił w okolicznościach faktycznych tej konkretnej sprawy zasadność i trafność wskazanych powodowi przyczyn złożonego mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Odnośnie pierwszej z przyczyn, tj. nieprzekazania oraz nieudzielenia informacji związanych z prowadzonymi sprawami, w tym informacji dotyczących prowadzonych postępowań sądowych, egzekucyjnych oraz wewnętrznych w Spółce wskazać należy,

że istotnie na powodzie nie ciążył taki obowiązek. Nikt też z kierownictwa strony pozwanej nie zgłaszał się do powoda z prośbą o przekazanie prowadzonych przez niego spraw. Dokumentacja dotycząca wszystkich postępowań znajdowała się w szafie w pokoju Biura (...). Dopiero w dniu 13 lipca 2017 r., a więc po wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę, Koordynator M. B. (2) skierowała pismo do wszystkich trzech radców prawnych, którzy zakończyli pracę w Biurze o dokonanie remanentu dokumentów. Odnośnie odmowy parafowania opiniowanych przez powoda umów wskazać należy, że taka sytuacja miała miejsce tylko raz, kiedy powód dokonał podpisania karty akceptacji umowy, a nie samej treści umowy, bo taki wyłącznie obowiązek nakładala

na niego Instrukcja Zawierania Umów, obowiązująca u strony pozwanej. W terminie późniejszym jednak, jak ustalił Sąd I instancji, powód na prośbę radcy prawnego M. B. (2) postąpił zgodnie z jej poleceniem i parafował pozostałe egzemplarze umowy. Strona pozwana nie wykazała, a to na niej spoczywał w tym zakresie ciężar dowodów, że powód nieterminowo wykonywał polecenia, nie wywiązywał się z bieżących obowiązków, czy też by działał sprzecznie z interesem Spółki. Stosownie do treści art. 6 k.c., ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne.

W świetle tego przepisu za prawdziwe mogą być przyjęte fakty, które zostały udowodnione przez stronę obciążoną ciężarem ich dowodzenia, zaś pominięte powinny zostać fakty, które przez stronę obciążoną obowiązkiem dowodzenia nie zostały należycie wykazane. Materialnoprawną zasadę rozkładu ciężaru dowodu z art. 6 k.c. uzupełniają reguły procesowe, w szczególności art. 3 k.p.c. oraz art. 232 k.p.c. nakazujące stronom przejawiać aktywność

w celu wykazania wszystkich istotnych okoliczności i faktów, z których wywodzą skutki prawne, w szczególności wskazywać dowody. Obowiązek przedstawiania dowodów odnosi się zarówno do przesłanek dotyczących samej zasadności dochodzonego roszczenia, jak i jego wysokości. Niedochowanie powyższych obowiązków skutkuje ryzykiem przegrania procesu przez stronę, którą obciążał ciężar wykazania okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy (por. wyrok SA w Białymstoku z dnia 30 listopada 2016 r., I ACa 506/16, LEX

nr 2174761). Z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków wynika, że współpraca powoda

z jego przełożonymi i innymi osobami układała się dobrze. Nic nie wskazuje na to,

aby powód nieterminowo wykonywał polecenia i nie wywiązywał się z bieżących obowiązków albo by działał sprzecznie z interesem Spółki. Mało tego, przyczyny wypowiedzenia w postaci niewywiązywania się z bieżących obowiązków i działania sprzecznego z interesem Spółki zostały sformułowane w sposób ogólny. Co do zaś zarzutu nieprawidłowości stwierdzonych w Spółce podkreślić trzeba, że nie są to zarzuty dotyczące bezpośrednio osoby powoda. Zasadności tego zarzutu nie potwierdzają w szczególności Raport z audytu z dnia 29 marca 2017 r., czy Informacja o wynikach działalności (...). Z całą pewnością powód nie nadużył prawa podmiotowego, ponieważ faktem jest, że w dniu 6 czerwca 2016 r. urodził mu się syn, a zatem miał prawo skorzystać z obniżenia wymiaru czasu pracy. Znajdujące się w aktach osobowych i w aktach sprawy dokumenty w postaci zaświadczeń i certyfikatów o ukończeniu kursów języka angielskiego i zaświadczenia

o odbytych szkoleniach potwierdzają kwalifikacje powoda, wymagane do zajmowania stanowiska radcy prawnego. Podkreślić przy tym trzeba, że jak zeznał świadek J. K., formalnie nie należało do obowiązków biura (...) tłumaczenie dokumentów

z języków obcych na język polski. Spółka zatrudniała bowiem tłumaczy lub korzystała

z zewnętrznych biur zajmujących się tłumaczeniami. Potwierdził to świadek K. P., który zeznał, że w firmie jest tłumacz, a poza tym tłumaczenia były zlecane. Świadek A. J. wskazał zaś, że powód cały czas uczestniczył w szkoleniach z zakresu języka angielskiego.

Mając to wszystko na uwadze stwierdzić należy, że niezasadnie w wypowiedzeniu umowy o pracę strona pozwana powołała się na utratę zaufania do powoda, który przez cały okres zatrudnienia u strony pozwanej był wyróżniany i nagradzany. Powód nigdy

nie otrzymał kary porządkowej. Jego praca była zaś wysoko oceniana, co wynika z treści Kart ocen pracownika, jak i z zeznań świadków. W przypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych faktów, w pierwszej kolejności należy ocenić, czy wskazane przez pracodawcę okoliczności mogły uzasadniać utratę zaufania do pracownika, a następnie, pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii- czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadnia wypowiedzenie stosunku pracy (por. wyroki SN: z dnia 1 grudnia 2016 r.,

I PK 86/16, LEX nr 2191444 i z dnia 2 października 2012 r., II PK 60/12 (LEX nr 1243025). Zdaniem Sądu Okręgowego, słusznie Sąd I instancji uznał, że wskazane przez pracodawcę okoliczności w żadnym razie nie uzasadniały utraty zaufania do powoda. Wypowiedzenie umowy o pracę mogą zaś uzasadniać tylko przyczyny prawdziwe, obiektywne i racjonalne (por. wyrok SN z dnia 19 stycznia 2012 r., I PK 121/11, LEX nr 1215413), a wystąpienia takich w tej sprawie nie stwierdzono. W przypadku, gdy uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia byłaby utrata zaufania spowodowana naruszeniem „zwykłych” obowiązków pracowniczych, konieczne jest wskazanie konkretnej i rzeczywistej przyczyny oraz obiektywnych i racjonalnych przesłanek utraty zaufania, które wykluczają subiektywne i arbitralne oceny pracodawcy (por. wyrok SN z dnia 17 grudnia 2014 r., I PK 122/14, LEX nr 1621320). W tej sprawie strona pozwana nie wskazała na obiektywne i racjonalne przesłanki utraty zaufania do powoda.

Nie zasługiwał na uwzględnienie zarzut naruszenia art. 11 ust. 4 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz. U. z 2018 r., poz. 419 ze zm.). Zgodnie z powołanym przepisem, wykorzystanie lub ujawnienie informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa stanowi czyn nieuczciwej konkurencji, w szczególności

gdy następuje bez zgody uprawnionego do korzystania z informacji lub rozporządzania nimi i narusza obowiązek ograniczenia ich wykorzystywania lub ujawniania wynikający z ustawy, czynności prawnej lub z innego aktu albo gdy zostało dokonane przez osobę, która pozyskała te informacje, dokonując czynu nieuczciwej konkurencji. W okolicznościach tej sprawy

nie można mówić, aby doszło do wykorzystania lub ujawnienia informacji stanowiących tajemnicę strony pozwanej, co stanowiłoby czyn nieuczciwej konkurencji. Podkreślić trzeba, że Sąd I instancji zarządził odbycie posiedzenia przy drzwiach zamkniętych, a następnie

w oparciu o materiał dowodowy zaofiarowany przez obie strony sporu dokonał istotnych dla rozstrzygnięcia ustaleń faktycznych i ich subsumcji prawnej, nie naruszając obowiązujących w tym zakresie przepisów procedury cywilnej.

Sąd Okręgowy pominął wniosek o przesłuchanie w charakterze strony przedstawiciela pracodawcy. W tej sprawie, pomimo prawidłowego wezwania pracodawcy do osobistego stawiennictwa pod rygorem pominięcia dowodu z przesłuchania go w charakterze strony, nikt z członków zarządu nie stawiał się na rozprawę przed Sądem I instancji i nie usprawiedliwił swojego niestawiennictwa. W takich okolicznościach, Sąd Rejonowy nie naruszył obowiązujących przepisów pomijając dowód z przesłuchania pracodawcy wobec nieusprawiedliwionego niestawiennictwa członków Zarządu Spółki. Strona pozwana świadomie zrezygnowała z możliwości przedstawienia swojego stanowiska w sprawie. Sąd Okręgowy nie znalazł żadnych obiektywnych powodów, dla których przedstawiciel pracodawcy miałby zostać przesłuchany w charakterze strony dopiero na etapie postępowania apelacyjnego. Nic nie wskazuje na to, aby jakieś racjonalne powody uniemożliwiły przedstawicielowi pracodawcy przybycie na rozprawę wyznaczoną przez Sąd Rejonowy

i złożenie zeznań. Dowód z przesłuchania stron, o jakim mowa w art. 299 k.p.c., nie jest obligatoryjny. Jest on dowodem posiłkowym, dopuszczalnym tylko wtedy, gdy nie można istotnych dla sprawy okoliczności wyjaśnić innymi dowodami, a w szczególności dowodami

z dokumentów i zeznaniami świadków. Kwestia zaś konieczności przeprowadzenia dowodu

z przesłuchania strony leży w zakresie swobodnej decyzji sądu, opartej na analizie materiału dowodowego w zakresie jego spójności i zupełności (por. wyrok SA w Białymstoku z dnia

30 listopada 2016 r., I ACa 506/16, LEX nr 2174761). Kwestia konieczności przeprowadzenia dowodu z przesłuchania strony leży w zakresie swobodnej decyzji sądu, opartej na analizie materiału dowodowego w zakresie jego spójności i zupełności. Dowód

z przesłuchania stron nie ma charakteru obligatoryjnego w sprawach z zakresu prawa pracy, choć nie ulega wątpliwości, że będzie on konieczny zawsze wtedy, gdy nie ma możliwości przeprowadzenia innych dowodów lub gdy innych dowodów nie ma (por. wyrok SN z dnia

5 czerwca 2009 r., I PK 19/09, LEX nr 519171). Taka sytuacja w tej sprawie nie miała miejsca. Wszystkie istotne i sporne okoliczności Sąd I instancji ustalił w oparciu o dostępne

i zaoferowane mu przez obie strony sporu dowody. Dowód z przesłuchania stron

ma charakter subsydiarny i posiłkowy, zaś przeprowadzenie takiego dowodu dopuszczalne jest wyjątkowo, gdy w świetle oceny sądu, opartej na całokształcie okoliczności sprawy,

brak jest w ogóle innych środków dowodowych albo gdy istniejące okazały się niewystarczające do wyjaśnienia okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Przepis art. 299 k.p.c. określa relację dowodu z przesłuchania stron do całokształtu materiału dowodowego zebranego w danej sprawie, traktując wypowiedź dowodową strony jedynie jako ewentualne- w zależności od okoliczności- uzupełnienie materiału dowodowego. Ograniczenia te są konsekwencją założenia o nikłej wartości dowodowej wypowiedzi osoby bezpośrednio zainteresowanej wynikiem postępowania (por. wyrok SA w Szczecinie z dnia 22 czerwca 2017 r., I ACa 584/16, LEX nr 2391899). Przeprowadzenie dowodu

z przesłuchania stron nie może służyć sprawdzeniu wyników dotychczasowego postępowania dowodowego ani przesądzać wyników tego postępowania (por. wyrok SA w Krakowie z dnia 14 października 2010 r., I ACa 875/10, LEX nr 694252). Sąd drugiej instancji może pominąć dowód z przesłuchania strony, jeżeli został on dopuszczony w pierwszej instancji, a strona przez własne niestawiennictwo uniemożliwiła jego przeprowadzenie. Późniejsza zmiana decyzji co do chęci składania zeznań w sytuacji, w której strona wcześniej zrezygnowała

z dokonania tej czynności procesowej, nie tworzy obowiązku sądu, polegającego na swoistym uzupełnieniu postępowania o przesłuchanie tej strony (por. wyrok SA w Krakowie z dnia

11 czerwca 2014 r., I ACa 499/14, LEX nr 1544818).

Zarzuty sformułowane przez skarżącego okazały się niezasadne. Apelacja nie mogła zatem wyrzucić zamierzonego skutku i podlegała oddaleniu.

Z tego względu, Sąd Okręgowy orzekł, jak w punkcie 1 wyroku, na podstawie art. 385 k.p.c.

O kosztach zastępstwa procesowego powoda za drugą instancję Sąd Okręgowy rozstrzygnął zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania. Sąd zasądził

od strony pozwanej (...) w T. na rzecz powoda S. W. kwotę 120 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym na podstawie art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. oraz § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800 ze zm.).