

Sygn. akt (...)

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 29 maja 2020 r. R. Z. domagał się od zasądzenia od pozwanego(...) w W. (dalej także (...)) jako następcy prawnego pracodawcy powoda - (...) w W. (dalej również (...)):

- odprawy w wysokości 41.385,80 zł,
- części należnego mu wedle przepisów wewnątrzzakładowych świadczenia warunkowanego rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy w kwocie 8.613,20 zł,

obu z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 lipca 2016r.

W uzasadnieniu swojego stanowiska powód wskazał, że (...) wraz z odwołaniem go w dniu 30 listopada 2015r. ze stanowiska dyrektora oddziału terenowego S. rozwiązała z nim stosunek pracy za wypowiedzeniem powołując się na: utratę zaufania polegającą na niemożności porozumienia się i współpracy w związku z odmienną wizją kierowania oddziałem, brak z jego strony należytego nadzoru w zakresie przetargów ofertowych ograniczonych organizowanych przez oddział, a także jego nienależyte relacje z rolniczymi organizacjami społecznymi. Powód zauważył, że żadna z przyczyn podanych w wypowiedzeniu nie polegała na prawdzie, co nakazuje uznanie, iż umowa rozwiązała się z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy. To z kolei oznacza spełnienie przesłanek do obu dochodzonych pozwem świadczeń.

Pozwany (...) w W. domagał się oddalenia powództwa wskazując, że przyczyny podane w wypowiedzeniu a dotyczące pracownika są rzeczywiste. Odniósł się przy tym do każdej ze wskazanych przyczyn dodatkowo powołując na wywody sądu w toczącym się wcześniej między stronami postępowaniu sądowym zainicjowanym odwołaniem od wypowiedzenia.

Obie strony wystąpiły o koszty procesu.

Strona pozwana w mowie końcowej podniosła jeszcze zarzut przedawnienia roszczeń powoda wskazując, iż zawiązanie do próby ugodowej nie zmierzało w istocie do polubownego zakończenia sporu.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny.

R. Z. był zatrudniony w od 3 stycznia 2011 r. w strukturach (...) w S. (jednostkach organizacyjnych tego podmiotu).

Z dniem 2 listopada 2013 r. prezes (...) w W., L. Ś., powierzył powodowi pełnienie obowiązków Dyrektora(...) (...) w S. na czas określony. W dniu 12 lutego 2014 r., powód objął stanowisko dyrektora wskazanego oddziału na czas nieokreślony.

Niesporne, a nadto: umowa o pracę z dnia 23 grudnia 2010 r. – k. 13 (także k.1 cz. B akt osobowych powoda), pismo (...) w S. z dnia 30 listopada 2012 r. – k. 14-15 (także k. 18 i nast. cz. B akt osobowych powoda), pismo prezesa (...) w W. z 29 października 2013 r. – k. 17 (także k. 35 cz. B akt osobowych powoda, pismo Prezesa (...) w W. z dnia 11 lutego 2014r. – k. 18 (także k. 36 cz. B akt osobowych powoda)

Jako dyrektor oddziału terenowego (...) w S., R. Z. odpowiadał między innymi za nadzór i organizację przetargów na dzierżawę i zakup ziemi rolnej pozostającej w zasobach (...), a także za utrzymywanie relacji z rolniczymi organizacjami społecznymi.

Niesporne

Środowisko rolnicze zrzeszone w wielu organizacjach nie jest jednolite.

Działania podejmowane przez R. Z. na stanowisku dyrektora oddziału oraz jego wkład w prowadzenie dialogu między administracją rządową a rolnikami były oceniane przez organizacje zrzeszające rolników w różny sposób. Część organizacji, jak (...) w S. czy Związek (...), współpracę z powodem oceniała pozytywnie. Inne jak (...), kwestionowały decyzje podejmowane przez R. Z. uważając je za pozostające w sprzeczności z interesami polskich rolników.

Dowód: pismo Wojewódzkiego (...)w S. z 12 grudnia 2015 r. – k. 24-24v., pismo Związku (...) z 7 stycznia 2016 r. – k.25, zeznania świadków: J. K. (zapis skrócony – k. 212-213), L. Ś. (zapis skrócony – k. 213-215), W. K. (zapis skrócony – k. 309-310), A. M. (zapis skrócony – k. 310-311), E. K. (1) (zapis skrócony – k 311-312)

W województwie (...) od 2012 r. dochodziło do regularnych protestów rolników przeciwko sprzedaży ziemi przez (...) spółkom z zagranicznym kapitałem. Przedstawiciele komitetu protestacyjnego rolników województwa (...) sprzeciwiali się takim praktykom, twierdząc że po tym jak zagranicznym podmiotom kończy się okres dzierżawy nieruchomości, grunty powinny trafiać z powrotem do zasobów (...), tak by mogły być rozdysponowane między lokalnych rolników m.in. z gminy P..

Protesty odbywały się także w okresie, gdy dyrektorem oddziału terenowego (...) w S. był R. Z.. Od połowy stycznia 2014 roku, przez ponad miesiąc rolnicy zajmowali pomieszczenia (...). Ponadto w różnych okresach okupowali także ulicę przed tym budynkiem.

Na początku 2015 r. pracownicy (...) wysłali do prokuratury pismo informacyjne w sprawie utrudniania przetargów na sprzedaż i dzierżawę ziemi rolnej. Podobne pisma informacyjne kierowane były w odniesieniu do różnych przetargów już w 2014r. We wszczętym na skutek tego zawiadomienia postępowaniu karnym prokuratura postawiła w październiku 2015 r. zarzuty jedenastu rolnikom. Dotyczyły one udziału w zorganizowanej grupie przestępczej oraz utrudniania przetargów. Postępowanie przygotowawcze zakończyło się skierowaniem pod koniec 2016r. aktu oskarżenia przeciwko 39 osobom.

Aresztowanie rolników w toku postępowania przygotowawczego wywołało kolejny protest rolniczy. Protestujący zarzucali powodowi napisanie donosu na rolników w sytuacji, gdy sam ponosił ich zdaniem odpowiedzialność za patologię w obrocie gruntami.

Ostatecznie postępowanie karne zakończyło się uniewinnieniem rolników.

Dowód: artykuł prasowy(...)- k. 31, artykuł prasowy „Z.: (...) – k. 32, artykuł prasowy (...) ulicach (...)” – k. 136-137, artykuł prasowy (...)?” – k. 45 – 46, sprawozdanie z kontroli – k. 142 – 150, zeznania świadków: J. K. (zapis skrócony – k. 212-213), L. Ś. (zapis skrócony – k. 213-215), W. K. (zapis skrócony – k. 309-310), A. M. (zapis skrócony – k. 310-311), E. K. (1) (zapis skrócony – k. 311-312), K. F. (zapis skrócony – k. 312-313), przesłuchanie powoda (zapis skrócony – k. 215-216 w zw. z k. 356-358), przesłuchanie za stronę pozwaną W. H. (1) (zapis skrócony – k. 358-360).

Poza pismami informacyjnymi do organów ścigania o możliwych nieprawidłowościach w przetargach Oddział (...) w S. nie podejmował działań systemowych w celu ograniczenia ryzyka nieprawidłowości na przyszłość. Nie wszystkie informacje o nieprawidłowościach przekazywał też do centrali (...).

Postępowania przetargowe były prowadzone zgodnie z prawem, jednak pojawiały się w nich elementy wskazujące na brak właściwego nadzoru ze strony Oddziału kierowanego przez powoda jak przykładowo niewyjaśnianie okoliczności świadczących o potencjalnym czy faktycznym konflikcie interesów między członkami komisji a uczestnikami przetargów, nieopracowanie regulaminów komisji przetargowych (w których uczestniczyli przedstawiciele samorządu rolniczego), nieweryfikowanie rzetelności oświadczeń uczestników przetargów.

Dowód: sprawozdanie z kontroli – k. 142 - 150

Z dniem 14 października 2015 r. R. Z. został zawieszony przez ówczesnego prezesa (...) w W. L. Ś. w wykonywaniu obowiązków na stanowisku dyrektora Oddziału (...) (...) w S. w związku z prowadzonym przez prokuraturę

postępowaniem karnym dotyczącym przetargów ofertowych ograniczonych i niezadowoleniem organizacji rolniczych. Decyzję o zawieszeniu zainicjowała obietnica w tym zakresie złożona protestującym rolnikom przez premier E. K. (2).

W dniu 30 listopada 2015 r. pełniący obowiązki prezesa (...) w W. W. H. (1) sporządził i podpisał oświadczenie o odwołaniu R. Z. ze stanowiska Dyrektora Oddziału(...) (...) w S. i rozwiązaniu z nim umowy o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, którego bieg miał rozpocząć się po upływie okresu usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Jako przyczynę tej decyzji wskazał utratę zaufania, polegającą na niemożności porozumienia się i współpracy w związku z odmienną wizją kierowania oddziałem, brak należytego nadzoru w zakresie przetargów ofertowych ograniczonych organizowanych przez Oddział (...) w S., a także nienależyte relacje z rolniczymi organizacjami społecznymi. R. Z. otrzymał to oświadczenie w dniu 7 grudnia 2015 r.

Powyższa decyzja nie miała związku z poglądami politycznymi powoda.

Dowód: pismo prezesa (...) w W. z dnia 14 października 2015 r. – k. 99 cz. B akt osobowych powoda (także k. 20), pismo p.o. prezesa (...) w W. z dnia 30 listopada 2015 r. – k. 21, artykuł prasowy „(...) (...) (...)” – k. 140-141v., prawomocny wyrok tutejszego sądu wydany w sprawie (...) wraz z uzasadnieniem – k. 285, 290 – 304 akt (...) tutejszego sądu, zeznania świadków: J. K. (zapis skrócony – k. 212-213), L. Ś. (zapis skrócony – k. 213-215), przesłuchanie za stronę pozwaną W. H. (1) (zapis skrócony – k. 358-360).

W okresie 25 listopada 2015r. – 10 marca 2016r. powód korzystał ze zwolnień lekarskich.

Niesporne, nadto świadectwo pracy – karta bez numeru w cz. C akt osobowych powoda

Stosunek pracy łączący strony rozwiązał się z dniem 30 czerwca 2016r.

Niesporne, nadto świadectwo pracy – karta bez numeru w cz. C akt osobowych powoda

W okresie zbliżonym do dokonania wypowiedzenia powodowi został zwolniony Prezes ten Agencji oraz inni dyrektorzy oddziałów terenowych i ich zastępcy.

Dowód: zeznania świadka L. Ś. (zapis skrócony – k. 213 – 215)

R. Z. był członkiem partii (...), zaś jego następcą na stanowisku dyrektora oddziału (...) (...) w S. J. B. – partii (...).

Niesporne, nadto zeznania świadka J. K. (zapis skrócony – k. 212-213)

R. Z. odwołał się od oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę domagając się odszkodowania w kwocie 57.570,84 zł. Jednocześnie pracownik dochodził kwoty 17.190,28 zł tytułem odszkodowania w związku z naruszeniem przez pracodawcę zasad równego traktowania w zatrudnieniu wskazując że do rozwiązania umowy doszło z przyczyn dyskryminacyjnych (jego przekonań politycznych).

Postępowanie we wskazanej sprawie toczyło się przed tutejszym sądem pod sygnaturą akt (...).

Wyrokiem z dnia 24 stycznia 2018 r. Sąd (...) w S. zasądził na rzecz R. Z. 57.570,84 zł wraz z odsetkami tytułem odszkodowania za naruszające prawo rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, a w pozostałym zakresie powództwo oddalił.

Sąd uznał wypowiedzenie za niezgodne z prawem z powodu złożenia pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy (korzystania ze zwolnienia lekarskiego). Z tego względu, jak wskazał, nie ocenił już zasadności wypowiedzenia.

W odniesieniu do drugiego żądania odszkodowawczego sąd ustalił, że powodem decyzji o zakończeniu stosunku pracy nie były poglądy polityczne powoda.

Sąd podkreślił, że powód nie wykazał, by niedozwolone kryterium (poglądy polityczne) stanowiło wyłączną podstawę wypowiedzenia mu umowy o pracę, jako że nie potwierdzili takiej okoliczności przesłuchani w sprawie świadkowie. Dodatkowo sąd wskazał, że obejmując posadę dyrektora Oddziału (...) (...) w S. z nadania politycznego powód winien się liczyć z ustąpieniem ze stanowiska w związku z nowym rozkładem sił politycznych. Sąd zaznaczył, że dla pracodawcy istotne znaczenie ma, że pracownik będzie realizował określoną wizję zarządzania jednostką.

Wyrokiem z dnia 15 czerwca 2018 r. sygn. akt (...) Sąd Okręgowy w S. oddalił apelację strony pozwanej podzielając ustalenia i argumentację Sądu (...) w S. w zakresie niezgodności z prawem dokonanego wypowiedzenia.

Niesporne, nadto: wyroki sądów obu instancji w sprawie (...) wraz z uzasadnieniami - k. 285, 290 – 304, 341, 348 – 360 akt (...) tutejszego sądu (także k. 61 – 76)

W (...) od 3 września 2007r. obowiązywał regulamin wynagradzania pracowników. Zgodnie z postanowieniami § 15 tego regulaminu w brzmieniu obowiązującym od 2013r. w razie rozwiązania z stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, w szczególności wskutek zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie zatrudnienia i likwidację stanowisk pracy pracownikom przysługiwało świadczenie odszkodowawcze w wysokości trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego niezależnie od świadczeń z tytułu rozwiązania stosunku pracy, przewidzianych w przepisach odrębnych.

Dowód: regulamin wynagradzania – k. 118-121v. wraz z zarządzeniem zmieniającym z dnia 21 lutego 2013 r. – k. 122-123 (także k. 241-251)

(...) w W. zawarła w dniu 25 listopada 2015r. z trzema z pięciu działających u niej organizacji związkowych (dwie pozostałe wstrzymały się) porozumienie w sprawie zawieszenia stosowania niektórych przepisów regulaminu, w tym § 15.

Dowód: porozumienie – k. 116 – 117

W dniu 5 lipca 2018 r. powód skierował do pozwanego wezwanie do zapłaty opiewające na kwotę 56.330,67 zł, w tym 41.385,80 zł tytułem odprawy.

Pismem datowanym na 16 lipca 2018 r. pozwana odmówiła uczynienia zadość żądaniu odprawy.

Dowód: wezwanie do zapłaty wraz z potwierdzeniem nadania – k. 77-79, odpowiedź pozwanej z dnia 16 lipca 2018 r. – k. 80-80v.,

Wnioskiem z dnia 28 czerwca 2019 r. R. Z. zaważwał (...)w W. do próby ugodowej o zapłatę kwoty 104.078,70 zł, na którą składały się: odprawa w wysokości 41.385,80 zł (dwumiesięcznego wynagrodzenia) oraz świadczenie odszkodowawcze wynikające z regulaminu wynagradzania w wysokości 62.692,90 zł tytułem świadczenia odszkodowawczego.

Dowód: wniosek o zaważanie do próby ugodowej wraz z potwierdzeniem nadania przesyłki poleconej – k. 87-91.

Sąd zważył, co następuje.

Powództwo nie podlegało uwzględnieniu.

W niniejszej sprawie strona pozwana podniosła zarzut przedawnienia roszczeń objętych pozwem. Wymaga on omówienia w pierwszej kolejności, jego trafność bowiem czyniłaby zbytecznymi dalsze rozważania.

Należności ze stosunku pracy przedawniają się po upływie trzech lat od ich wymagalności. Termin ten ulega jednak przerwaniu przez każdą czynność podjętą przed sądem powziętą bezpośrednio w celu dochodzenia, ustalenia,

zabezpieczenia, zaspokojenia roszczenia (art. 123 § 1 pkt 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) czyli także przez wniosek o zawiązanie do próby ugodowej.

Wniosek taki powód, co bezsporne, skutecznie złożył w odniesieniu do obu kwot objętych pozwem (w przypadku świadczenia odszkodowawczego opartego na przepisach wewnątrzzakładowych wskazywana kwota była wyższa niż dochodzona w niniejszej sprawie, w przypadku odprawy tożsama). Choć wniosek ten datowany był na czerwiec 2017r. to nadany został na poczcie w dniu 28 czerwca 2019r.

Oba świadczenia warunkowane są rozwiązaniem umowy o pracę (w przypadku świadczenia odszkodowawczego wynika to z cytowanych wyżej postanowień regulaminu wynagradzania, w przypadku odprawy z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników /na dzień ustania stosunku pracy łączącego strony t.j. Dz.U. 2015.192/). Umowa o pracę łącząca strony uległa rozwiązaniu z końcem czerwca 2016r., zatem zawiązanie do próby ugodowej nastąpiło przed upływem terminu przedawnienia.

Twierdzenia strony pozwanej, iż czynność powoda nie zmierzała do zaspokojenia roszczenia nie zasługiwały na uwzględnienie. Wniosek złożony został po prawomocnym zakończeniu postępowania w sprawie (...). W postępowaniu tym nie została oceniona ostatecznie zasadność wypowiedzenia, jednak zgromadzono materiał dowodowy w zakresie jego przyczyn. R. Z. mógł zakładać, że pracodawca znając wskazany materiał i mając na względzie częściowo przegrany proces rozważy polubowne rozwiązanie kolejnego sporu bez prowadzenia nowego postępowania sądowego. Nie ma dostatecznych podstaw do uznania, iż powód chciał jedynie wydłużyć sobie czas na dochodzenie roszczeń, a nie działał z zamiarem doprowadzenia do porozumienia.

Pierwsze z żądań pozwu R. Z. wywodził z przepisów wskazywanej już ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Ustawa ta przewiduje w art. 8 prawo do odprawy pieniężnej (w wysokości warunkowanej stażem zatrudnienia w zakładzie) w przypadku konieczności rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w drodze wypowiedzenia dokonanej przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników, a także na mocy porozumienia stron zarówno w przypadku zwolnień grupowych (art. 1 ust. 1 ustawy), jak i indywidualnych (art. 10 ust. 1 ustawy), przy czym w przypadku tych ostatnich przyczyny niedotyczące pracowników muszą stanowić wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron.

W niniejszej sprawie bezspornym było, iż z uwagi na liczbę zatrudnionych (...) (poprzedniczka prawna pozwanego) objęta była przepisami ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Spór stron dotyczył wyłącznie tego, czy do rozwiązania umowy doszło z przyczyn warunkujących odprawę, a zatem wyłącznie niedotyczących pracownika.

Przyczynami dotyczącymi pracownika są okoliczności związane ze sposobem wykonywania przez niego pracy oraz jego osobą. Z kolei przyczyny niedotyczące pracownika to wszystkie inne, w praktyce najczęściej odnoszące się do pracodawcy i mające wymiar ekonomiczny, strukturalny, bądź technologiczny.

Nie ulega wątpliwości, iż przyczyny podane w oświadczeniu o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę dotyczą jego osoby. Wskazana przez pracodawcę utrata zaufania warunkowana jest bowiem odmienną wizją kierowania oddziałem, brakiem należytego nadzoru co do przetargów czy nienależytymi relacjami z organizacjami rolniczymi czyli kwestiami związanymi z postawą i sposobem świadczenia pracy przez pracownika.

R. Z. wskazywał jednak na fikcyjność tych przyczyn, wykreowanie ich niezgodnie z rzeczywistością na potrzeby rozwiązania stosunku pracy.

Prawidłowość wypowiedzenia była przedmiotem badania tutejszego sądu w postępowaniu (...). Ostatecznie sąd prawomocnym już wyrokiem uwzględnił powództwo odszkodowawcze oparte na art. 45 § 1 k.p.

Zasądzenie na rzecz pracownika odszkodowania w sprawie zainicjowanej odwołaniem od wypowiedzenia nie stanowi automatycznie o prawie tego pracownika do odprawy na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników nawet wówczas, gdy podstawą zasądzenia odszkodowania jest niezasadność wypowiedzenia. Jeśli pracodawca kierował się przyczynami leżącymi po stronie pracownika, a te, choć potwierdziły się w postępowaniu sądowym, to nie dawały zdaniem sądu dostatecznych podstaw do zakończenia stosunku pracy, pracownikowi odprawa się nie należy. Ewentualne ustalenie, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione nie jest jednoznaczne z ustaleniem, że warunkowały je przyczyny niedotyczące pracownika. (por. chociażby wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2018r. I PK 22/08 OSNP 2010, nr 3 – 4 poz. 32, postanowienie tego Sądu z dnia 9 maja 2017r. I PK 242/16). Takie niedotyczące pracownika przyczyny muszą zaistnieć, a ciężar ich wykazania obciąża co do zasady zatrudnionego, wyjątkowo tylko przechodząc na pracodawcę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2017r. III PK 334/15 i powołane tam orzeczenia).

W sprawie (...) sąd ostatecznie nie ocenił zasadności wypowiedzenia wyraźnie wskazując, że pozostaje to zbyt cenne wobec uznania oświadczenia pracodawcy za niezgodne z prawem. Odniósł się jednak w związku z drugim zgłoszonym żądaniem, co do którego oddalił powództwo, do przekonań politycznych powoda jako przyczyny rozwiązania umowy. Sąd stwierdził, że R. Z. nie wykazał, by w istocie przekonania te warunkowały samodzielnie decyzję pracodawcy o zwolnieniu pracownika. W ustaleniach wyraźnie zaś wskazał, że decyzja o zwolnieniu powoda pozostawała bez związku z jego przekonaniem politycznym.

Wyrok wydany w sprawie (...) ma moc wiążącą w niniejszym postępowaniu (art. 365 § 1 k.p.c.). Związanie sądu prawomocnym wyrokiem dotyczy nie tylko rozstrzygnięcia sądu, ale i ustaleń, które legły u jego podstaw. Z prawomocnością orzeczenia sądowego związana jest powaga rzeczy osądzonej (art. 366 k.p.c.). Wyrok prawomocny ma powagę rzeczy osądzonej tylko co do tego, co w związku z podstawą sporu stanowiło przedmiot rozstrzygnięcia, a ponadto tylko między tymi samymi stronami. Chociaż powagą rzeczy osądzonej objęta jest w zasadzie jedynie sentencja wyroku, a nie jego uzasadnienie, to w orzecznictwie trafnie zwraca się uwagę, że powaga ta rozciąga się również na motywy wyroku w takich granicach, w jakich stanowią one konieczne uzupełnienie rozstrzygnięcia, niezbędne dla wyjaśnienia jego zakresu. W szczególności, powagą rzeczy osądzonej mogą być objęte ustalenia faktyczne w takim zakresie, w jakim indywidualizują one sentencję jako rozstrzygnięcie o przedmiocie sporu i w jakim określają one istotę danego stosunku prawnego. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2011r. II PK 4/11, OSNP 2012/15 -16/192 i powołane tam orzeczenia). W kolejnym postępowaniu, takie okoliczności faktyczne nie mogą być już ponownie badane, oznacza to niemożność poczynienia w innym toczącym się postępowaniu ustaleń pozostających z nim w sprzeczności.

W ocenie sądu w niniejszym postępowaniu powód nie mógł więc skutecznie wykazywać, że wypowiedzenie nastąpiło z powodu jego przekonań politycznych, bo kwestia ta była już przedmiotem badania sądu w poprzedniej toczącej się między stronami sprawie, a jej ocena warunkowała oddalenie żądania odszkodowawczego z tytułu dyskryminacji.

Nie mogło to jednak jeszcze prowadzić do rozstrzygnięcia sporu z pominięciem wnioskowanych w sprawie dowodów przy poprzestaniu na orzeczeniu ze sprawy (...). We wskazanej sprawie brak wyraźnych ustaleń sądu co do prawdziwości przyczyn wypowiedzenia pozwalał R. Z. na wykazywanie w niniejszym postępowaniu, że w istocie umowa rozwiązała się wyłącznie wskutek przyczyn niedotyczących jego osoby (a okoliczności podane przez pracodawcę były fikcyjne).

Powód nie sprostał jednak ciężarowi dowodu.

Jak już wskazano, R. Z. w tej sprawie nie mógł skutecznie wykazywać, że zwolnienie warunkowały tylko jego poglądy polityczne, bo to już zostało zbadane w innym postępowaniu (sąd w sprawie (...) ustalił, iż to nie te poglądy legły u podstaw rozwiązania umowy). Nawet jednak, gdyby to przynależność partyjna czy sympatie polityczne R. Z. legły u

podstaw wypowiedzenia, to i tak nie warunkowałyby prawa do odprawy. Byłaby to bowiem przyczyna powiązana z osobą powoda. W tym konkretnym przypadku nie sposób byłoby uznać takich sympatii za niezwiązane ze stosunkiem pracy, skoro piastowanie stanowiska, jakie zajmował powód, generalnie uzależnione było od powiazań politycznych. Jednoznacznie wskazał na to świadek A. M..

Powód w tej sprawie wywodził, że (...) dokonała masowych zwolnień osób na stanowiskach dyrektorów oddziałów terenowych, które to zwolnienia objęły również jego. Pozwany nie przedstawił na zobowiązanie sądu informacji o liczbie zwolnionych dyrektorów oddziałów. Odmowę przedstawienia informacji należałoby w tych warunkach oceniać (stosując zasady określone w art. 233 § 2 k.p.c.) jako zmierzającą do ukrycia powszechnego charakteru zwolnień osób zatrudnionych na tym samym co powód stanowisku, który to charakter potwierdzają zeznania L. Ś..

Nie stanowi to automatycznie jednak o uznaniu, że zwolnienia warunkowały przyczyny nie leżące po stronie zwalnianych, a zwalnającego, zwłaszcza w sytuacji, gdy chodziło o stanowisko, którego zajmowanie warunkowały określone powiązania czy sympatie polityczne. Utrata zaufania warunkowana takimi powiązaniem z poprzednią władzą jak wskazywano byłaby tu przyczyną leżącą po stronie pracownika.

Sąd nie ma wiedzy, jakie przyczyny wskazywano innym zwalnianym, jednak postępowanie dowodowe nie dało podstaw do stwierdzenia, że te podane w wypowiedzeniu powodowi miały charakter pozorny (nie odpowiadały rzeczywistości).

Dla utraty zaufania do pracownika nie jest konieczna bieżąca obserwacja jego działań przez nowych przełożonych (takowa wobec niezdolności powoda do pracy nie miała miejsca po zmianach personalnych na stanowisku prezesa (...)). Pracodawca może utracić zaufanie na podstawie analizy przeszłych zachowań zatrudnionego mających miejsce w okresie, gdy zakładem pracy zarządzały inne osoby.

Okoliczności wskazane w oświadczeniu (...) odnoszą się do takich przeszłych zdarzeń, a to kwestii nadzoru nad przetargami i relacji z rolniczymi organizacjami społecznymi. Z kolei niemożność porozumienia się została wyjaśniona przez podpisującego wypowiedzenia W. H. (2) odmiennym spojrzeniem na gospodarowanie gruntami przez poprzednią (z którą powód był powiązany) i nową władzę, które to spojrzenie rzutowało na działania publicznych instytucji realizujących obowiązującą w danym czasie wizję.

Niezadowolenie z działań powoda prezentowane było nie przez wszystkie, a przez część organizacji działających na terenie przypisanym do oddziału (...) kierowanego przez R. Z.. Wzrosło ono w czasie postępowania karnego toczącego się przeciwko rolnikom wskutek zawiadomienia przez oddział (...) i było powszechnie znane, o czym świadczą materiały prasowe zaliczone w poczet materiału dowodowego. Skala protestów i zaangażowanie nie marginalnej a dużej organizacji rolniczej spowodowały podjęcie decyzji o zawieszeniu powoda w wykonywaniu obowiązków. Nawet jeśli niezadowolenie rolników było nieadekwatne do działań powoda (zarządzanego przez niego oddziału), to negatywne rzutowało na wizerunek (...). Dalsze zajmowanie przez powoda dotychczasowego stanowiska utrudniało wygaszanie napięć społecznych. Z perspektywy (...) zatem zmiana na stanowisku dyrektora była racjonalną decyzją. Pamiętać należy, że decyzję o zawieszeniu powoda w pełnieniu jego funkcji zainicjowała swoją deklaracją premier E. K. (2), a samo zawieszenie w pełnieniu obowiązków nastąpiło jeszcze przed wyborami parlamentarnymi w 2015r. Wypowiedzenie umowy było kontynuacją tamtych kroków. Pozostawienie powoda na dotychczasowym stanowisku w sytuacji gdy toczyło się nadal zainicjowane zawiadomieniem (...) Oddziału (...)w S. postępowania karne przeciwko rolnikom bez wątpienia spowodowałyby ponowny wzrost niepokoju społecznych. Z kolei zawieszenie w wykonywaniu nie mogło mieć charakteru długoterminowego. I W. K. i E. K. (1) – przedstawiciele organizacji rolniczych niezadowoleni ze współpracy z powodem wyraźnie wskazywali na pretensje dotyczące nie ogólnie polityki gospodarowania gruntami przez (...) co decyzji R. Z., w tym działań niezgodnych z ustaleniami, do jakich doszło w centrali w W.. Trudno zatem przyjąć, że niezadowolenie nie było powiązane z osobą powoda.

Pracodawca powoływał się na brak właściwego nadzoru nad przetargami. Uchybienia w nadzorze potwierdza sprawozdanie z kontroli w Oddziale dotyczącej prowadzenia przetargów. Dokument ten pochodzi wprawdzie z okresu po dokonaniu wypowiedzenia, ale gdy stosunek pracy powoda nadal trwał. Nie zostały przedstawione dowody

podważające rzetelność ustaleń kontrolujących, stąd sąd uznał te ustalenia za miarodajne. Analiza treści sprawozdania przeczy stronniczości osób je sporządzających. Nie jest ono ukierunkowane na znajdowanie uchybień, a obejmuje szczegółową analizę przetargów ze wskazaniem działań prawidłowych i zaniedbań z wyjaśnieniem takiej kwalifikacji tych ostatnich.

Przynajmniej zatem dwie z trzech przyczyn wskazanych w oświadczeniu pracodawcy wystąpiły i mogły uzasadniać utratę zaufania do pracownika.

W tej sytuacji nie można uznać, by do rozwiązania umowy doszło z przyczyn wyłącznie nie dotyczących pracownika. Tym samym powód nie ma prawa do odprawy.

Podobnie rzecz ma się ze świadczenie odszkodowawczym z regulaminu wynagradzania. Przesłanką do tego świadczenia jest rozwiązanie umowy z przyczyn dotyczących pracodawcy. Zaistnienia takich przyczyn powód nie wykazał, a jak już wskazano postępowanie dowodowe potwierdziło zaistnienie okoliczności związanych z osobą powoda a wymienionych jako warunkujące utratę doń zaufania. Z tego względu zbyteczne było rozważanie, czy postanowienia regulaminu obowiązywały powoda czy też były czasowo zawieszane. Sama utrata zaufania nie może być interpretowana jako dotycząca pracodawcy przy uwzględnieniu przykładów takich przyczyn wymienionych w regulaminie. Utratę zaufania uzasadnioną postawą pracownika, wykonywaniem przez niego obowiązków traktować należy w kategorii przyczyny leżącej po stronie zatrudnionego, a nie zatrudniającego.

Mając na uwadze powyższe sąd oddalił powództwo.

Legitymacja pozwanego nie była kwestionowana. Wynika ona z art. 46 ust. 1 pkt 3 i art. 47 ust. 2 ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o (...) (Dz. U. 2017. 624).

O kosztach procesu orzeczono zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu określoną w art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Koszty pozwanego odpowiadały wynagrodzeniu zawodowego pełnomocnika. Minimalna stawka tego wynagrodzenia wynikająca z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2018.265) wynosi 2700 zł i taką kwotę zasądzono na rzecz pozwanego. W ocenie sądu dochodzone pozwem świadczenia mieszczą się w szerokim rozumieniu „wynagrodzenia” o jakim mowa w § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia.

Stan faktyczny w sprawie sąd ustalił na podstawie niekwestionowanych przez strony dowodów z dokumentów oraz zeznań świadków, wymienionych w części faktycznej uzasadnienia, po części także (w zakresie korespondującym z innymi dowodami) przesłuchania stron. Zeznania świadków w dużej mierze ze sobą korespondowały w zakresie faktów, a pozostawały różne co do ocen postawy i pracy powoda. Oceny te pominięto w ustaleniach, co czyni zbytecznym szczegółowe omawianie wskazanych dowodów ze źródeł osobowych.

ZARZĄDZENIE

1. (...)
2. (...)
3. (...)