

Sygn. akt VII Pa 4/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 kwietnia 2023 r.

Sąd Okręgowy (...) Praga w Warszawie VII Wydział Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Małgorzata Jarząbek

Protokolant: st. sekr. sąd. Anna Rempola

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 14 kwietnia 2023r. w Warszawie

sprawy z powództwa P. S.

przeciwko Sądowi Rejonowemu dla (...) w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w W. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 06 listopada 2021r. sygn. akt VI P 611/16

oddala apelację,

zasądza od P. S. na rzecz Sądu Rejonowego (...) w W. kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

Sędzia Małgorzata Jarząbek

Sygn. akt VII Pa 4/22

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 6 listopada 2021r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w W. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo P. S. przeciwko Sądowi Rejonowemu (...) w W. o odszkodowanie oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanym Sądzie Rejonowym (...) w W. od dnia 1 lipca 2008 roku, początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny i następującej po niej umowy o pracę na czas określony, a od 1 lipca 2009 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku głównego księgowego. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 7.470 zł brutto.

Zgodnie z przekazanym powodowi przy zawieraniu pierwszej umowy o pracę zakresem czynności do obowiązków powoda na stanowisku głównego księgowego należały m. in. organizacja pracy w podległej komórce organizacyjnej, koordynacja i nadzór całości prowadzonych przez komórkę organizacyjną zadań, a w szczególności sprawne kierowanie komórką organizacyjną i właściwe wykonywanie zadań komórki organizacyjnej, do których należy m. in. prowadzenie rachunkowości zgodnie z obowiązującymi zasadami i przepisami, prowadzenie gospodarki finansowej Sądu, kontrola i nadzór nad terminowym rozliczaniem zaliczek i podjętych środków pieniężnych, współpraca z

bankami, ZUS, Urzędem Skarbowym i innymi jednostkami. Do obowiązków powoda należało również realizowanie zadań wynikających z zarządzeń wewnętrznych, poleceń służbowych, pism, okólników i innych dyspozycji Prezesa i Kierownika Finansowego, czy wykonywanie kontroli pracy komórki organizacyjnej z punktu widzenia merytorycznego i formalnego.

Dnia 31 lipca 2014 roku powodowi przekazano nowy zakres obowiązków, zgodnie z którym powód miał zajmować się bieżącym i prawidłowym nadzorowaniem księgowości oraz sprawozdawczości finansowej, prowadzeniem gospodarki finansowej Sądu zgodnie z obowiązującymi zasadami, kontrolą i nadzorem nad terminowym rozliczaniem zaliczek i podjętych środków pieniężnych, nadzorem nad rozliczaniem inwentaryzacji składników majątkowych, ustalaniem i księgowaniem różnic inwentaryzacyjnych, realizowaniem zadań wynikających z zarządzeń wewnętrznych, poleceń służbowych i innych dyspozycji Dyrektora, wykonywaniem kontroli pracy komórki organizacyjnej z punktu widzenia merytorycznego i formalnego, nadzorem nad prawidłowymi pracami planistycznymi i statystycznymi, opracowywaniem propozycji do projektów planów kontroli wewnętrznych i zewnętrznych Sądu oraz sporządzeniem sprawozdań z ich realizacji, przygotowywaniem informacji, sprawozdań i innych materiałów informacyjnych z obszaru działania kierowanej komórki organizacyjnej. W zakresie obowiązków powoda wskazano również na jego odpowiedzialność kierowniczą w zakresie kierowania, organizacji pracy, koordynacji i nadzoru całości prowadzonych przez komórkę organizacyjną zadań, nadzoru i kontroli nad zadaniami.

Po zatrudnieniu powoda w 2008 roku, powód w ciągu pierwszych 2-3 lat swojej pracy dowiedział się o licznych nieprawidłowościach związanych z przekazywaniem dokumentów do ZUS w latach 1999 - 2005. Początkowo nic z tym nie czyniono, były to bowiem zaszłości po poprzednim Sądzie Rejonowym (...), z którego został wydzielony pozwany Sąd. Nie było jednak jasnego podziału kompetencji, że zaszłości sprzed podziału ma prostować pozwany Sąd. Istniały rozbieżności pomiędzy deklaracjami przekazywanymi do ZUS, a kwotami faktycznie wpłacanymi przez ówczesny Sąd Rejonowy (...) w W.. W 2010 lub 2011 roku została podjęta w pozwanym Sądzie decyzja, że należy uporządkować w/w kwestie nieprawidłowości z poprzednich lat. Początkowo miał się tym zająć kierownik Oddziału Kadr oraz D. J., która była pracownikiem podległym powodowi, jednak nie doszło do porozumienia pomiędzy tymi osobami, a dyrektorem w kwestii dodatkowego wynagrodzenia za te czynności. Wobec tego powstał pomysł, aby zatrudnić na podstawie umowy cywilnoprawnej osobę z zewnątrz celem naprawy nieprawidłowości na koncie ZUS. Jednocześnie oprócz nieprawidłowości za lata 1999 - 2005, które dotyczyły Sądu Rejonowego (...) w W., okazało się, że na koncie ZUS widnieją również nieprawidłowości za lata 2006 - 2008, kiedy już istniał pozwany Sąd. Za kontakty z ZUS-em, w tym za prawidłowość sporządzanej do ZUS dokumentacji za lata 2006 - 2008 odpowiedzialna była D. J., która pracowała w Oddziale Finansowym pozwanego Sądu i była pracownikiem bezpośrednio podległym powodowi.

W okresie od 4 kwietnia 2012 roku do 8 maja 2015 roku pozwany Sąd nawiązał współpracę na podstawie umów cywilnoprawnych z K. P.. Umowy zlecenie zawierane z K. P. dotyczyły zobowiązania K. P. do wykonania korekt na podstawie otrzymywanych od pozwanego zawiadomień z ZUS oraz informacji otrzymanych z BOI ZUS. K. P. zajmowała się zaległościami i nieprawidłowościami z lat 1999 - 2005. Zgodnie z § 1 ust. 4 zawieranych umów zlecenia potwierdzeniem wykonania zleconych prac, wynikających z tej umowy przez K. P., jest wygenerowany z płatnika raport o wysyłce lub pisemne i uzasadnione wyjaśnienie o powodach braku możliwości wygenerowania raportu. W umowach zlecenia nr (...) wskazano zaś w §3 ust. 1, że wykonawca zlecenia do 7 dnia każdego miesiąca przedstawi zamawiającemu prawidłowo wystawiony rachunek wraz z potwierdzeniem wykonania usługi, będące podstawą do wypłaty wynagrodzenia. Zgodnie zaś z ust. 2, potwierdzeniem wykonania usługi będzie załączenie do rachunku wygenerowanego z płatnika raportu o wykonaniu i wysyłce do ZUS. Oprócz umów zlecenia pozwany zawierał z K. P. także umowy o dzieło. Zgodnie z §2 ust. 1 tych umów o dzieło w celu ich realizacji, zamawiającego reprezentuje powód jako główny księgowy Sądu Rejonowego (...) w W., który jest umocowany do podejmowania wszelkich czynności związanych z realizacją umowy z zastrzeżeniem wypłaty wynagrodzenia oraz rozwiązywania kwestii spornych w zakresie wynagrodzenia, które zostały zarezerwowane do wyłącznej kompetencji Prezesa Sądu.

Do każdej z zawieranych umów cywilnoprawnych K. P. składała odpowiedni rachunek, który był zatwierdzany merytorycznie do wypłaty przez powoda, który także akceptował listę płac, zawierającą wypłatę dla K. P.. Powód był osobą, która miała współpracować z K. P. z ramienia pozwanego Sądu i udzielać jej wszelkich informacji, przekazywać

jej konkretne dokumenty. K. P. przedstawiała powodowi jedynie zestawienie wykonanych korekt, powód nie był w stanie sprawdzić, czy dane korekty zostały wykonane prawidłowo, czy też nie, ponieważ musiałby wówczas sam wszystkie te korekty zrobić, a na to nie miał czasu. Dopiero w lipcu 2015 roku okazało się, gdy przyszło odpowiednie pismo z ZUS, że pomimo pracy K. P. doszło do znacznego zwiększenia nieprawidłowości na koncie płatnika w ZUS. Powód był jedyną osobą wyznaczoną do kontaktu z K. P., jednocześnie nie sprawdzał on za każdym razem sporządzonych przez K. P. raportów do ZUS.

Poza nieprawidłowościami z lat 1999 - 2006, którymi miała zajmować się K. P., zaistniała też potrzeba wyprowadzenia nieprawidłowości za lata 2006 - 2008, które obciążały D. J., jako pracownika Oddziału Finansowego pozwanego Sądu. Dyrektor Sądu już w 2010 roku wskazywał na konieczność wyprowadzenia tych błędów, jednak D. J. nie chciała tego robić broniąc się, że przed 2008 rokiem - nie zajmowała się tym.

Zgodnie z pismem ZUS z dnia 30 września 2011 roku na koncie ZUS pozwanego za lata 1999 - 2005 doszło do nagromadzenia rozbieżności na kwotę łącznie 321.741,79 zł. Z kolei pismem z dnia 1 lipca 2015 roku ZUS informował, że na koncie pozwanego figuruje nadal bardzo duża ilość błędnych dokumentów zgłoszeniowych oraz rozliczeniowych. Łącznie skutkiem tych nieprawidłowości powstała rozbieżność w kwocie 3.437.901,69 zł pomiędzy złożonymi deklaracjami rozliczeniowymi, a prawidłowo rozliczonymi raportami za ubezpieczonych. Jednocześnie ZUS przypomniał też, że nadal do wyjaśnienia pozostaje ponad 120 osób, za które brakuje prawidłowych dokumentów ubezpieczeniowych. ZUS wskazał też, że pomimo udostępnienia przez ZUS plików (...) oraz zrzutów z aplikacji dotyczących poprawnych raportów za ubezpieczonych, przekazywane przez Sąd dokumenty korygujące za okres od 1999 roku do 2005 roku są sporządzane nieprawidłowo, a wyznaczony do tego pracownik kontaktuje się z ZUS sporadycznie, zaś podejmowane przez niego działania nie przynoszą oczekiwanych rezultatów. Kolejnym pismem z dnia 25 maja 2016 roku ZUS informował o nadal figurujących zaległościach na kwotę 3.405.595,37 zł, a także o nadal utrzymujących się brakach dokumentacji ubezpieczeniowej dotyczącej ponad 119 osób. Pismem z dnia 12 września 2016 roku ZUS informował, że zaległości figurujące na koncie płatnika składek wynoszą już 3.409.550,73 zł.

Zgodnie z pismem z dnia 18 października 2016 roku, skierowanym przez samego powoda do pracodawcy, na dzień sporządzenia tego pisma nadal pozostało do wyjaśnienia za lata 2006 - 2008 około 160 korekt dotyczących 122 osób. Jednocześnie powód wskazał w tym piśmie, że w dniu 29 września 2016 roku wysłał do D. J. zapytanie o stan uzgodnień w tej sprawie, ponawiając tę prośbę dnia 14 października 2016 roku.

Powód nie zgłaszał D. J. żadnych zastrzeżeń co do jej pracy, poza kwestią zaległych nieprawidłowości na koncie płatnika w ZUS za lata 2006 - 2008, o czym powód mówił jej w październiku 2015 roku. W 2015 roku D. J. poinformowała powoda o tym, że od 1 stycznia 2016 roku wprowadzany jest nowy program w ZUS i trzeba wyprowadzić wszelkie zaległości z lat poprzednich, powód polecił jej wówczas, aby dokonała odpowiednich korekt, jednak D. J. odmówiła. Powód i D. J. zaczęli w tym przedmiocie wymieniać korespondencję mailową, po pewnym czasie, wobec braku porozumienia z D. J. powód zgłosił sprawę ówczesnemu dyrektorowi pozwanego Sądu. Dyrektor pozwanego wydała D. J. polecenie zrobienia korekt do ZUS, podkreślając, że pracownik miał na to kilka lat i że ma to być teraz niezwłocznie wykonane. Ostatecznie D. J. wykonała korekty za lata 2009 - 2015, nie wykonała zaś korekt za lata 2006 - 2008. D. J. odmówiła wykonania korekt za lata 2006 - 2008, ponieważ oczekiwała za to dodatkowego wynagrodzenia. D. J. zajmowała się wynagrodzeniami pracowników pozwanego Sądu. W opinii innych pracowników relacje pomiędzy D. J. a powodem nie były zbyt dobre, jednak mimo tego powód wnioskował o nagrody dla D. J. i wystawiał wysokie oceny jej pracy. Jednocześnie pracownicy Oddziału Finansowego uważali, że pani D. J. ma dobre stosunki z obecnym dyrektorem pozwanego Sądu.

W 2016 roku w maju lub czerwcu, powód startował w konkursie na dyrektora pozwanego Sądu, razem z M. S. (1). Konkurs ten wygrał M. S. (1), powód jednak zgłaszał dyrektorowi Sądu Apelacyjnego w Warszawie pewne nieprawidłowości przy naliczaniu punktów M. S. (1), które jego zdaniem wystąpiły w procedurze konkursowej.

Pismem z dnia 3 października 2016 roku dyrektor pozwanego Sądu zwrócił się do powoda z prośbą o wskazanie aktualnej ilości zaległości w zwrotach opłat, opracowanie harmonogramu realizacji powstałych zaległości oraz

wskazanie osób chętnych do wykonania czynności w celu likwidacji zaległości oraz propozycji sposobu rozliczenia powyższej pracy. Dyrektor wskazał, że oczekuje odpowiedzi do dnia 7 października 2016 roku.

W odpowiedzi, pismem z dnia 2 listopada 2016 roku powód poinformował dyrektora pozwanego Sądu, że według stanu na ten dzień pozostaje w przybliżeniu około 20.000 sztuk poleceń wypłaty do realizacji. Poza tym 6.000 sztuk jest w trakcie realizacji, tj. opisywanych, sprawdzanych pod względem formalnym i rachunkowym oraz przekazanych do akceptacji. Powód jednocześnie nie przedstawił żadnego harmonogramu realizacji zaległości.

Procedura w przypadku zwrotów opłat wygląda w ten sposób, że z danego wydziału Sądu wpływa polecenie wypłaty, pracownik Oddziału Finansowego przyjmuje to polecenie i bada je pod kątem formalnym, następnie przekazuje do zatwierdzenia głównemu księgowemu, który jeszcze raz sprawdza dokument i po jego zatwierdzeniu przekazuje go dalej do Dyrektora Sądu. Po zatwierdzeniu przez Dyrektora Sądu, Oddział Finansowy realizuje przelew wynikający z tego polecenia wypłaty. Powyższa procedura powinna być realizowana niezwłocznie po wypłynięciu polecenia wypłaty z wydziału Sądu. Zwrotami opłat zajmowało się dwóch pracowników Oddziału Finansowego. Na tym odcinku była rotacja pracowników, w ciągu dwóch lat przed wręczeniem powodowi wypowiedzenia przez cały czas zwrotami zajmował się R. D., oprócz niego pracował jeszcze jeden pracownik - na początku była to A. T., potem przez kilka miesięcy R. D. sam zajmował się zwrotami, po czym do niego została przydzielona A. L. (1), zaś od czerwca 2016 roku zamiast niej do pracy przy zwrotach przyszedł nowy pracownik A. S.. Od początku 2016 roku zaczęły narastać opóźnienia w realizowaniu zwrotów opłat. Wynikało to z nagłego wzrostu realizacji poleceń zwrotu opłaty przez poszczególne wydziały, zwłaszcza w likwidowanym wydziale gospodarczym, który miał być przeniesiony do innego Sądu, a przed tym przeniesieniem chciano uregulować wszystkie zwroty opłat. W związku z tym doszło do lawinowego wzrostu sporządzanych w wydziałach poleceń zwrotu opłat, a jednocześnie nie było zatrudnionych żadnych nowych osób w Oddziale Finansowym, które miały się tym zwiększonym wpływem poleceń zajmować. W tej sytuacji w drugiej połowie 2016 roku opóźnienia w wykonywaniu zwrotów opłaty wynosiły już około pół roku, według stanu na dzień 2 listopada 2016 roku pozostawało do zrealizowania około 20.000 sztuk poleceń zwrotu opłaty do realizacji. Powód widząc zwiększony wpływ poleceń zwrotu opłaty zwracał się w kwietniu/maju 2016 roku do dyrektora Sądu o przydzielenie mu dodatkowych praktykantów, wnioskował o przyznanie 5 lub 6 etatów, ostatecznie jednak nie otrzymał żądanego wsparcia, jedynie od czerwca 2016 roku zatrudniono nowego praktykanta - A. S.. Zbiegło się to w czasie z długotrwałym zwolnieniem lekarskim innego pracownika Oddziału Finansowego. Od połowy września 2016 roku powód zarządził, aby wszyscy pracownicy Oddziału Finansowego oprócz swoich obowiązków dodatkowo zajmowali się codziennie pewną pulą poleceń zwrotu opłaty, za co otrzymywali dodatkowe wynagrodzenie. Dopiero w 2017 roku zatrudniono nowych praktykantów, którzy pomogli w realizacji tych poleceń zwrotu opłaty.

Powód zwracał się również do poprzedniej dyrektor pozwanego Sądu, A. P., z prośbą o wsparcie kadrowe, jednak nie otrzymał go, dyrektor uznała bowiem, że pracownicy z agencji pracy tymczasowej nie są odpowiedni do pracy w Oddziale Finansowym, a co do pozostałych pracowników, nie dysponowała wolnymi etatami. A. P. była dyrektorem pozwanego Sądu w okresie od 2015 roku do 29 lutego 2016 roku.

Kontakt między Sądem Apelacyjnym w Warszawie, a pozwanym Sądem Rejonowym sprowadza się do sprawozdawczości budżetowej i do wykonywania bieżącego budżetu. W 2016 roku pojawiły się błędy w sprawozdaniach przesyłanych przez pozwanego Sąd. Błędy te polegały na nieprawidłowym podaniu średniego poziomu zatrudnienia, a także na błędach w średnim wynagrodzeniu. Sprawozdania były robione zbiorczo przez dział kadr pozwanego Sądu. Ze strony Oddziału Finansowego wprowadzane były do nich informacje dotyczące fizycznie wypłaconych wynagrodzeń. Na jedno sprawozdanie składały się więc dane kadrowe i płacowe. Powód jako główny księgowy podpisywał się pod tymi zestawieniami. Przed podpisaniem sprawozdań powód miał obowiązek sprawdzenia prawidłowości danych płacowych w nich umieszczonych. Jednocześnie powód nie miał możliwości ingerencji w dane przesyłane przez kadry pozwanego Sądu. Sprawozdania, jak i wszelkie ich korekty przesyłane do Sądu Apelacyjnego musiały być zawsze podpisane również przez dyrektora Sądu. W przypadku oczywistych omyłek w sprawozdaniach Sąd Apelacyjny samodzielnie je poprawia. Natomiast w przypadku poważniejszych błędów musi dojść do pisemnej korekty danego sprawozdania. W 2016 roku dochodziło do korygowania sprawozdań cyklicznych, przekazywanych co miesiąc przez pozwanego Sąd do Sądu Apelacyjnego. Takie korekty dotyczyły sprawozdań za kwiecień, maj i czerwiec

2016 roku. Pozwany Sąd składa do Sądu Apelacyjnego co miesiąc sprawozdanie finansowe miesięczne, a ponadto składa sprawozdania finansowe kwartalne i sprawozdanie roczne. W 2016 roku doszło również do przesłania do Sądu Apelacyjnego zestawienia dotyczącego wyrównywania różnic płacowych. Takie zestawienie zostało przygotowane przez Oddział Finansowy i podpisane przez powoda, a następnie podpisane przez dyrektora pozwanego Sądu i przesłane do Sądu Apelacyjnego. Okazało się jednak, że w tym sprawozdaniu znajduje się duży błąd w zakresie wskazanych kwot, który został skorygowany, jednak korekta została przesłana do Sądu Apelacyjnego bez wiedzy i podpisu dyrektora pozwanego Sądu. Miało to miejsce w listopadzie 2016 roku, o przesłaniu korekty dyrektor pozwanego Sądu dowiedział się z rozmowy telefonicznej z pracownikiem Sądu Apelacyjnego,

Dnia 30 listopada 2016 roku powód otrzymał od pracodawcy wypowiedzenie umowy o pracę. W treści wypowiedzenia jako jego przyczynę wskazano na:

1) liczne zaniedbania oraz niezgodności w zakresie przekazywania dokumentacji do ZUS z ramienia pracodawcy za okres czasowy od 2006 roku do 2008 roku, które to nieprawidłowości wciąż nie zostały przez powoda skorygowane, pomimo wielokrotnych poleceń pracodawcy w tym przedmiocie (zgodnie z oświadczeniem powoda zawartym w piśmie (...) skierowanym do pracodawcy z dnia 18 października 2016 roku, na dzień skierowania tego pisma, wciąż nie zostało dokonanych około 160 korekt dotyczących 122 osób, za co powód jest odpowiedzialny jako główny księgowy Sądu);

2) liczne zaniedbania w zakresie nadzorowania przebiegu realizacji umów zawieranych przez pracodawcę z panią K. P. w okresie czasowym od dnia 4 kwietnia 2012 roku do dnia 8 maja 2015 roku, zgodnie z których postanowieniami (tj. §1 ust. 4 zawieranych umów zlecenia oraz §2 ust. 1 umów o dzieło), potwierdzał powód należyte wykonanie umów przez panią K. P. oraz reprezentował powód pracodawcę w zakresie współpracy z nią, jednak pomimo tego, w okresie tym, rozbieżności w dokumentacji kierowanej do ZUS z ramienia pracodawcy nie zostały zlikwidowane (z poziomu 321.741,79 złotych, jako kwoty wskazanej w piśmie ZUS z dnia 30 września 2011 roku), lecz na przestrzeni niecałych 5 lat, uległy przeszło dziesięciokrotnemu zwiększeniu, do poziomu kwoty 3.405.595,37 złotych, wskazanej w piśmie ZUS z dnia 25 maja 2016 roku;

3) brak właściwego nadzoru z powoda strony w zakresie stanu realizacji zwrotu opłat sądowych, których - zgodnie ze wskazaniem przez powoda w piśmie (...) z dnia 2 listopada 2016 roku - pozostaje do zrealizowania około 20 tysięcy sztuk poleceń przedmiotowych zwrotów, podczas gdy czynności te powinny być dokonywane przez powoda oraz podległy powodowi Oddział Finansowy bezzwłocznie, za co ponosi powód odpowiedzialność. Nadto powód nie odniósł się rzeczowo do pisma pracodawcy z dnia 3 października 2016 roku ((...)), wystosowanego do powoda w następstwie wskazanego przez powoda stanu zaległości na dzień 19 września 2016 roku na odcinku zwrotów z opłat sądowych ((...)), w którym to piśmie pracodawca zwrócił się do powoda o dokładne wskazanie ilości zaległości w zwrotach opłat, jak i o przedstawienie harmonogramu realizacji powstałych zaległości, czego jednak powód nie uczynił;

4) w ślad za punktem 3 powyżej, powód nie podjął także niezbędnych decyzji w zakresie realizacji zaległości od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia 14 września 2016 roku, tj. w okresie, w którym powód był do tego w pełni uprawniony jako kierownik Oddziału Finansowego. Powód podjął je natomiast samodzielnie po dniu 14 września 2016 roku, o czym pracodawca powziął informację z pisma powoda z dnia 2 listopada 2016 roku i wbrew dyspozycjom pracodawcy kontynuował działania po dniu 3 października 2016 roku, co najmniej do dnia 2 listopada 2016 roku, tj. w okresie, w którym zgodnie z treścią pisma skierowanego do powoda przez pracodawcę, zamierzał on samodzielnie, po uzyskaniu od powoda stosownych informacji, podjąć działania w tym przedmiocie;

5) niska jakość świadczonej przez powoda pracy, brak należytego nadzoru nad pracownikami Oddziału Finansowego, jak i stwierdzone niedopuszczalne nieprawidłowości w komunikacji powoda z pracodawcą i podejmowanie przez powoda samodzielnych decyzji w obszarach, w których nie jest powód do tego uprawniony, co przejawiało się chociażby w:

5.1) wadliwym przygotowaniu przez powoda i pracowników kierowanego przez powoda Oddziału Finansowego zestawienia dotyczącego wyrównywania dysproporcji płacowych w tutejszym Sądzie, które to zestawienie w dniu

4 listopada 2016 roku zostało przekazane przez powoda jako właściwe do pracodawcy i które zostało następnie przekazane przez pracodawcę do Dyrektora Sądu Apelacyjnego w Warszawie,

5.2) dokonaniu przez powoda, bez wiedzy pracodawcy, korekty pierwotnie przygotowanego zestawienia, o którym mowa w punkcie 5.1) powyżej oraz w samowolnym (bez wiedzy pracodawcy) przesłaniem tegoż skorygowanego zestawienia w dniu 8 listopada 2016 roku do Sądu Apelacyjnego w Warszawie, o czym wiadomość uzyskał pracodawca w dniu 9 listopada 2016 roku bezpośrednio z Sądu Apelacyjnego w Warszawie,

5.3) dokonywaniu przez powoda licznych korekt sprawozdań finansowych, pomimo sprawowania przez powoda funkcji Głównego Księgowego, chociażby dokonanie korekty sprawozdania Rb-28 za kwiecień 2016 roku, dokonanie korekty sprawozdania za maj 2016 roku „Informacja z realizacji i zatrudnienia i wynagrodzeń”, dokonanie korekty za czerwiec 2016 roku „Informacja z realizacji zatrudnienia i wynagrodzeń” oraz sprawozdania Rb-70, dokonanie korekty sprawozdania Rb-27 za październik 2016 roku;

6) niska jakość kompetencji zarządczych powoda, w szczególności zaś mało efektywne i niesatysfakcjonujące egzekwowanie przez powoda zadań powierzonych pracownikom Oddziału Finansowego tutejszego Sądu, co znajduje wraz między innymi w stwierdzeniu zawartym w piśmie powoda (...) (...) z dnia 20 października 2016 roku skierowanym do pracodawcy, w którym powód przyznaje, że „nie kontrolował w pełni pracy wykonywanej przez Panią D. J.”, podczas gdy należało to do podstawowych obowiązków powoda, wynikających z pełnionej funkcji Kierownika Oddziału Finansowego.

Pracodawca w treści wypowiedzenia wskazał również, że każde z wyżej wymienionych uchybień jednocześnie podważyło zaufanie, którym powoda obdarzał pracodawca, a które jest niezbędne do kontynuowania stosunku pracy, w szczególności wobec faktu, że skala zaniedbań po stronie powoda nie daje gwarancji dalszego wypełniania standardów oczekiwanych przez pracodawcę, w zakresie rzetelnej, terminowej oraz kompetentnej realizacji nałożonych na powoda zadań, a także właściwej kontroli oraz nadzoru z powoda strony nad pracownikami Oddziału Finansowego tutejszego Sądu.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o wskazane wyżej dowody z dokumentów, których wiarygodność nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania. Sąd Rejonowy oparł się również na zeznaniach świadków i stron, różnie jednak oceniając ich wiarygodność.

Jeśli chodzi o zeznania świadka R. D. Sąd Rejonowy nie dał im wiary w zakresie, w jakim twierdzi on, że powód przedstawił dyrektorowi harmonogram dotyczący realizacji nawarstwionych i zaległych poleceń wypłaty, nie znajduje to bowiem potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym, a sam dyrektor pozwanego Sądu zaprzecza, aby taki harmonogram uzyskał. Nie są też wiarygodne zeznania tego świadka co do tego, że zmiany polegające na przekazaniu każdemu pracownikowi Oddziału Finansowego części poleceń zwrotu opłaty do realizacji zostały wprowadzone w wyniku porozumienia pomiędzy dyrektorem Sadu a powodem, z całego postępowania wynika bowiem, że do takiego porozumienia nie doszło, jakkolwiek faktycznie działania zaproponowane najpierw samodzielnie przez powoda i wdrożone przez niego do połowy września 2016 roku, jak i późniejsze działania dyrektora wdrożone już po wręczeniu powodowi wypowiedzenia sprowadzały się do tego samego, czyli do przekazania części poleceń zwrotu opłaty do realizacji każdemu z pracowników Oddziału Finansowego. Odnośnie daty wdrożenia programu naprawczego jak nazywa te działania świadek, Sąd Rejonowy miał na uwadze, że świadek podaje rozbieżne daty, raz wskazując na wrzesień 2016 roku, potem na grudzień 2016 roku, z pozostałego materiału wynika zaś, że takie działania zostały po raz pierwszy podjęte samodzielnie przez powoda od połowy września 2016 roku. W pozostałym zakresie Sąd Rejonowy uznał zeznania świadka za wiarygodne.

Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom świadka D. J. w zakresie, w jakim twierdzi ona, że odmówiła w 2015 roku realizacji korekt do ZUS za lata 2006 - 2008 z tego względu, że powinien się tym zajmować inny pracownik, bądź też, że powinny się tym zająć kadry. W tym zakresie bowiem Sąd Rejonowy oparł się na wiarygodnych i spójnych zeznaniach powoda i świadka A. P., którzy zgodnie potwierdzili, że D. J. oczekiwała dodatkowego wynagrodzenia za wykonanie tych korekt, którego nie otrzymała. Jednocześnie przeciwko wiarygodności zeznań świadka D. J. w tym

przedmiocie przemawia również i to, że raz twierdzi ona, że nie wykonała tych korekt dlatego, że powinien to zrobić oddział kadr, by po chwili stwierdzić, że odmówiła wykonania tych korekt, gdyż powód miał innego pracownika, który powinien się tym zajmować. W pozostałym zakresie Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom świadka D. J., w szczególności co do tego, że powód poza kwestią nieprawidłowości na koncie płatnika w ZUS za lata 2006 - 2008 nie zgłaszał do świadka żadnych zastrzeżeń, zostało to bowiem potwierdzone również zeznaniami dyrektora Sądu, który wskazał, że D. J. otrzymywała od powoda najwyższe oceny pracy.

Jeśli chodzi o zeznania świadka A. J. Sąd Rejonowy uznał je za wiarygodne w całości, jednocześnie świadek nie ma wiedzy co do korekty sprawozdania przesłanego z pozwanego Sądu do Sądu Apelacyjnego w listopadzie 2016 roku.

Zeznania świadka A. P. zostały przez Sąd Rejonowy uznane za wiarygodne, jednocześnie Sąd Rejonowy miał na uwadze, że co prawda świadek twierdzi, że nigdy nie wydała powodowi żadnego polecenia merytorycznego sprawdzania pracy wykonanej przez K. P., jednak nie zwalnia to w ocenie Sądu Rejonowego powoda z odpowiedzialności za nadzorowanie rozliczeń całego Sądu z ZUS-em, a w ramach tego nadzorowania powinien on co pewien czas zwracać się do ZUS z prośbą o informacje na jakim etapie znajduje się prostowanie błędów z minionych lat na koncie płatnika.

Odnosnie zeznań świadka M. S. (2), Sąd Rejonowy nie dał im wiary w zakresie, w jakim świadek twierdzi, że w związku ze zwiększonym wpływem poleceń zwrotu opłaty do Oddziału Finansowego oddział ten nie otrzymał żadnego wsparcia, bowiem z zeznań świadka M. G. i świadka R. D. wynika, że w czerwcu 2016 roku została zatrudniona nowa praktykantka A. S.. Poza tym nie są dla Sądu Rejonowego wiarygodne zeznania świadka, że od sierpnia 2016 roku zaczęła realizować polecenia zwrotu opłaty, bowiem z pozostałego materiału dowodowego wynika, że polecenie powoda w przedmiocie realizacji tych poleceń zwrotu opłaty przez innych pracowników Oddziału Finansowego zostało wprowadzone dopiero od połowy września 2016 roku. W pozostałym zakresie Sąd Rejonowy uznał zeznania świadka za wiarygodne.

Odnosnie zeznań świadka A. L. (1) Sąd Rejonowy nie dał im wiary co do tego, że po zgłoszeniu zapotrzebowania na nowych pracowników w 2016 roku powód nie dostał żadnego praktykanta, bowiem z zeznań świadka M. G. i R. D. wynika, że do oddziału przysłała jedna nowa praktykanta. Jednocześnie faktem jest, co potwierdzają również inni świadkowie, że pomoc ta była niewystarczająca. W pozostałym zakresie Sąd Rejonowy uznał zeznania świadka za wiarygodne.

Odnosnie zeznań świadka D. M. Sąd Rejonowy miał na uwadze, że świadek miała jedynie ogólną wiedzę co do okoliczności istotnych w niniejszej sprawie, zaś w kwestii przesyłania korekty sprawozdania do Sądu Apelacyjnego miała wiedzę pochodzącą od dyrektora Sądu. Jednocześnie zeznania świadka są istotne w zakresie, w jakim potwierdzają zeznania dyrektora pozwanego co do tego, że istniał problem z kompletnością danych przekazywanych przez powoda prezes Sądu w związku z pracami Komisji Socjalnej.

Odnosnie zeznań świadka A. L. (2) to nie wnoszą one niczego istotnego do sprawy. Podobnie jest, jeśli chodzi o zeznania świadka B. S., z tą różnicą, że świadek B. S. wiarygodnie zaprzecza, aby kiedykolwiek została skierowana do pomocy w pozwanym Sądzie, czy też, aby zgodziła się wykonać dokumentację na rzecz tego Sądu.

Zeznaniom powoda Sąd Rejonowy nie dał wiary w zakresie, w jakim powód twierdzi, że nie otrzymał żadnego wsparcia osobowego w 2016 roku, bowiem z zeznań świadka M. G. i R. D. wynika, że został wówczas zatrudniony jeden dodatkowy pracownik. Jednocześnie w zakresie kontroli i nadzoru powoda nad K. P. Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne twierdzenia powoda, że nie był on w stanie samodzielnie zweryfikować za każdym razem raportów składanych przez K. P. do ZUS, jednak w ocenie Sądu Rejonowego nie może to oznaczać braku jakiegokolwiek nadzoru powoda nad K. P., bowiem powinien on cyklicznie co pewien czas zwracać się do ZUS o przekazanie informacji na jakim etapie jest likwidowanie nieprawidłowości z lat poprzednich i czy proces ten postępuje. Nie są wiarygodne również zeznania powoda w zakresie, w jakim twierdzi on, że na wiosnę 2016 roku przekazał wszystkim pracownikom Oddziału Finansowego, aby każdy z nich brał określoną liczbę poleceń zwrotu opłaty i je realizował, z pozostałego materiału dowodowego wynika bowiem, że taki program został wprowadzony dopiero od połowy września 2016 roku.

Ponadto nie są wiarygodne zeznania powoda co do tego, że zawsze informował dyrektora o wszelkich korektach sprawozdań, bowiem już w pozwie powód przyznał, że faktycznie były korekty dokonywane z pominięciem dyrektora, co według powoda zależało od tego, na jakiego maila została skierowana z Sądu Apelacyjnego informacja o błędach w sprawozdaniu. Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom powoda w zakresie, w jakim twierdzi, że wielokrotnie oceniał niżej D. J., bowiem nie znajduje to potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym. W szczególności sama D. J., poza kwestią nieprawidłowości w ZUS za lata 2006 - 2008, nie wskazywała, aby powód miał do niej kiedykolwiek jakieś uwagi (pretensje), czy aby niżej oceniał jej pracę. Ponadto dyrektor pozwanego Sądu również wskazał, że powód wystawiał D. J. najwyższe oceny. Sąd Rejonowy miał również na uwadze, że powód na pytanie o to, czy kiedykolwiek nie wnioskował o przyznanie D. J. nagrody, czy premii odparł, że nie pamięta takiej sytuacji. W pozostałym zakresie zeznania powoda zostały uznane za wiarygodne.

Odnośnie zeznań dyrektora pozwanego Sądu M. S. (1) Sąd Rejonowy nie dał im wiary w zakresie, w jakim twierdzi on, że przez cały okres współpracy z powodem był problem z uzyskaniem od niego rzetelnych informacji, Sąd Rejonowy miał bowiem na uwadze, że żaden z pozostałych świadków nie potwierdza takiej sytuacji, poza byłym prezesem pozwanego Sądu, która wskazała na jednorazowy przypadek. Jednocześnie brak jest dokumentacji wewnętrznej, która wskazywałaby na tak częste problemy z rzetelnymi informacjami, a przecież dyrektor Sądu powinien w jakiś sposób próbować zdyscyplinować czy to samego powoda, czy też cały podległy mu Oddział. Jednocześnie nie są wiarygodne też zeznania dyrektora pozwanego Sądu w zakresie, w jakim zrzuca on całą winę za błędy w sprawozdaniach kierowanych do Sądu Apelacyjnego na powoda i informacje pochodzące z Oddziału Finansowego, bowiem z zeznań powoda wynika, że błędy te były nierzadko spowodowane nieprawidłowymi informacjami kierowanymi do niego z Oddziału Kadr. Jednocześnie w toku postępowania nie przedstawiono żadnej dokumentacji, która mogłaby jednoznacznie przesądzić o jakie błędy w sprawozdaniach chodziło. Nie są wiarygodne zeznania dyrektora pozwanego Sądu również co do tego, że powód nie zgłaszał braków kadrowych i zapotrzebowania na nowych pracowników w swoim oddziale, co innego wynika bowiem nie tylko z zeznań powoda, ale również i z zeznań innych świadków. W pozostałym zakresie Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom dyrektora pozwanego.

W toku postępowania Sąd Rejonowy oddalił również wnioski dowodowe powoda związane z kwestionowaniem przez niego prawidłowości powołania M. S. (1) na dyrektora Sądu. Sąd Rejonowy miał na uwadze po pierwsze, że strona miała czas na złożenie takich wniosków już w pozwie bądź na którymś z kolejnych etapów postępowania, które trwa już kilka lat, tymczasem wniosek ten pojawił się dopiero na rozprawie w dniu 20 maja 2021 roku. Wniosek taki należy więc uznać za spóźniony i zmierzający do przedłużenia postępowania. Ponadto Sąd Rejonowy miał na uwadze również i to, że wszelkie kwestie związane z ewentualnymi wadliwościami procedury powołania nowego dyrektora Sądu powinny być przez powoda podniesione w odpowiednim postępowaniu i w odpowiednim trybie, należy zaś mieć na uwadze, że powód był uczestnikiem postępowania konkursowego i miał dostęp do jego dokumentacji, sam zresztą wskazał, że stosunek do niego mógł się zmienić właśnie po tym, jak zwrócił uwagę na powstałe w procedurze naboru nieprawidłowości. Tym bardziej dziwić musi fakt, że powód znając te nieprawidłowości jeszcze przed wniesieniem pozwu powołuje się na nie dopiero po niemal pięciu latach trwania postępowania. Sąd Rejonowy oddalił wnioski dowodowe powoda w tej materii jako spóźnione.

Sąd Rejonowy na rozprawie w dniu 12 października 2017 roku oddalił również wniosek dowodowy strony powodowej o rozszerzenie tezy dowodowej o okoliczności, na które miały być przesłuchiwany świadek. Sąd miał na uwadze, że nowe okoliczności zgłoszone przez stronę powodową nie zostały wskazane na wcześniejszym etapie postępowania przy formułowaniu wniosków dowodowych, świadek ponadto został zgłoszony przez stronę pozwaną, która wyraźnie zakreśliła tezę dowodową ograniczając się do okoliczności istotny z punktu widzenia wypowiedzenia, które zgodnie z rozkładem ciężaru dowodu jest obowiązana wykazać.

Z kolei na rozprawie w dniu 12 września 2019 roku Sąd Rejonowy postanowił dowód z przesłuchania strony pozwanej z uwagi na ograniczenie czasowe wokandy i długość przesłuchiwania powoda - dokonać na kolejnym terminie rozprawy, na co zastrzeżenie zgłosił pełnomocnik powoda. W ocenie Sądu Rejonowego taka decyzja nie miała wpływu na

prawkłowy tok postępowania dowodowego, a ograniczenia czasowe wokandy wymuszają pewne działania ze strony Sądu, który musi zapewnić sprawność wielu postępowań, w których rozprawa jest wyznaczona na dany dzień.

Przechodząc do rozważań, Sąd Rejonowy przytoczył treść art. 45 § 1 k.p., wskazując, że zgodnie z nim przesłankami uznania roszczenia odszkodowawczego za zasadne są uznanie wypowiedzenia za nieuzasadnione, albo za niezgodne z prawem. Z analizy stanowiska powoda w niniejszej sprawie wynika, że oparł on swe roszczenie na twierdzeniu, że wypowiedzenie mu wręczone nie było uzasadnione, bowiem wskazane w nim przyczyny nie były prawdziwe. Wobec tego Sąd Rejonowy przeanalizował przyczyny wypowiedzenia pod kątem ich prawdziwości oraz tego, czy mogą one uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie.

Z treści wręczonego powodowi wypowiedzenia wynika, że jako pierwszą przyczynę pracodawca podał liczne zaniechania oraz niezgodności w zakresie przekazywania dokumentacji do ZUS z ramienia pracodawcy za okres czasowy od 2006 roku do 2008 roku, które to nieprawidłowości do momentu wręczenia wypowiedzenia nie zostały przez powoda skorygowane, pomimo wielokrotnych poleceń pracodawcy w tym przedmiocie. Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że faktycznie na koncie płatnika w ZUS widniały liczne rozbieżności nagromadzone w latach 1999 - 2008. Jednocześnie rozbieżności z lat 1999 - 2005 dotyczyły poprzednika pozwanego Sądu, a konkretnie Sądu Rejonowego (...) (...) w W.. Jednak już zaległości i rozbieżności z lat 2006 - 2008 obciążały wyłącznie pozwanego Sąd. Powód jako główny księgowy i kierownik całego Oddziału Finansowego był odpowiedzialny za wyprowadzenie tych błędów. Nie jest zasadne w ocenie Sądu Rejonowego tłumaczenie powoda, że błędy te powstały, gdy on jeszcze nie był głównym księgowym w pozwanym Sądzie, zarzut z wypowiedzenia nie dotyczy bowiem spowodowania tych rozbieżności na koncie płatnika ZUS, ale dotyczy braku ich skorygowania. Jednocześnie z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że powód miał już wcześniej świadomość, że takie błędy istnieją, wiedział też, że odpowiedzialny za kontakty z ZUS-em pracownik, D. J., odmawia współpracy w zakresie wyprowadzenia tych błędów i skorygowania konta płatnika w ZUS. Pomimo tej wiedzy powód przez całe lata, gdy wiedział o rozbieżnościach nie podjął czynności mających je usunąć. Powód mógł po pierwsze próbować dyscyplinować D. J., aby usunęła stwierdzone rozbieżności za lata 2006 - 2008. Po drugie mógł inaczej rozdysonować pracę i przekazać obowiązek zajęcia się ZUS-em innemu pracownikowi w ramach podległego mu Oddziału Finansowego. Po trzecie mógł wnosić o zatrudnienie nowego pracownika, choćby na zasadach analogicznych jak K. P., który miałby się zająć nieprawidłowościami z lat 2006 - 2008. Gdyby powyższe środki nie dawały rezultatu, to powinien ustawicznie monitować dyrektora Sądu w tym temacie, aby dyrektor zdawał sobie sprawę ze skali zaniechań i podjął działania zmierzające do zmiany polityki kadrowej, czy też do zdyscyplinowania choćby D. J., która powinna zająć się wyprowadzeniem zaistniałych nieprawidłowości. Tymczasem z akt sprawy nie wynika, aby powód zrobił cokolwiek w tej sprawie. W toku postępowania Sąd Rejonowy ustalił, że powód zgłaszał poprzedniemu dyrektorowi fakt istnienia rozbieżności, a także wskazywał, że powinna się tym zająć D. J.. Co prawda poprzedni dyrektor faktycznie próbował wpłynąć, jak widać bezskutecznie, na D. J., aby ta wykonała swoje zadania, jednak powód po tej próbie nie monitował ustawicznie pracodawcy o potrzebie, czy to zdyscyplinowania D. J., czy też zatrudnienia nowego pracownika, wobec stałej odmowy wykonania swoich obowiązków przez D. J.. W efekcie próba zdyscyplinowania D. J. do wykonania jej obowiązków przez poprzedniego dyrektora nie odniosła żadnego skutku, a powód również przestał zajmować się tym tematem, co skutkowało pozostawieniem na uboczu kwestii nieprawidłowości na koncie płatnika ZUS. Dopiero pismem z dnia 18 października 2016 roku powód powiadał pracodawcę, że na dzień sporządzenia pisma nadal pozostało do wyjaśnienia za lata 2006 - 2008 około 160 korekt dotyczących 122 osób. Powód wskazał w tym piśmie, że w dniu 29 września 2016 roku wysłał do D. J. zapytanie o stan uzgodnień w tej sprawie, ponawiając tę prośbę dnia 14 października 2016 roku. Działania powoda należy w ocenie Sądu Rejonowego uznać za niewystarczające. Powód poprzestał na zgłoszeniu problemu poprzedniemu dyrektorowi, dalej nie nadzorował kwestii tych nieprawidłowości, nie podejmował wszystkich możliwych kroków, aby je usunąć, pomimo wiedzy o bezskuteczności jakichkolwiek rozmów z D. J.. W tej sytuacji zaniechanie powoda stanowić może w ocenie Sądu Rejonowego zasadną przyczynę wypowiedzenia, jest to też przyczyna prawdziwa.

Jako drugą przyczynę pracodawca wskazał na liczne zaniechania w zakresie nadzorowania przebiegu realizacji umów zawieranych przez pracodawcę z panią K. P. w okresie czasowym od dnia 4 kwietnia 2012 roku do dnia 8

maja 2015 roku. Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że z K. P. pracodawca zawierał umowy cywilnoprawne na przestrzeni wskazanego wyżej okresu celem wyprowadzenia nieprawidłowości na koncie płatnika ZUS, ale narosłych jeszcze w latach 1999 - 2005. K. P. faktycznie zajmowała się tymi nieprawidłowościami, co potwierdzają przesyłane przez nią powodowi raporty comiesięczne. Jednocześnie Sąd Rejonowy ustalił, że po weryfikacji przez ZUS okazało się, że raporty były sporządzane błędnie, a nieprawidłowości w rozliczeniach z ZUS znacznie wzrosły. Powód w toku postępowania bronił się tym, że nie miał możliwości skontrolowania w żaden sposób jakości i prawidłowości wysyłanych przez K. P. raportów do ZUS, a swoje decyzje w przedmiocie akceptowania rachunków przedłożonych przez K. P. opierał jedynie na zestawieniu przesłanych przez nią raportów. W ocenie Sądu Rejonowego faktycznie nie sposób wymagać od powoda każdorazowego samodzielnego sprawdzenia czy raporty przesłane przez K. P. były sporządzone prawidłowo, czy też nie. Oznaczałoby to bowiem, że powód musiałby sam wykonywać pracę zleconą K. P., co stawiałoby pod znakiem zapytania sens zawierania umów z K. P.. Sąd miał jednak na uwadze, że powód powinien monitorować co jakiś czas w ZUS-ie czy nieprawidłowości maleją, czy rosną. Samo zlecenie innej osobie wyprowadzenia nieprawidłowości nie oznacza, że powód jednocześnie był zwolniony z obowiązku sprawdzania aktualnego ich stanu. Należy zauważyć, że K. P. miała zawierane umowy z pozwanym przez okres ponad 3 lat. Przez ten czas powód powinien przynajmniej kilkukrotnie, choćby raz na kwartał, zwrócić się z pismem do ZUS o podanie stanu aktualnych nieprawidłowości, co pozwoliłoby mu na sprawdzenie efektywności działań K. P.. Powód jako główny księgowy był bowiem cały czas odpowiedzialny za prawidłowe rozliczenia z ZUS, zatrudnienie na umowę cywilnoprawną osoby z zewnątrz nie zdejmowało z niego tej odpowiedzialności. Tymczasem pismem z dnia 1 lipca 2015 roku ZUS sam poinformował o znacznie zwiększonych nieprawidłowościach na koncie płatnika. Za takie zwiększenie ponosi odpowiedzialność powód, który zaniechał działań kontrolujących efekty pracy K. P.. Powód był osobą odpowiedzialną za kontakty z K. P., on też potwierdzał wystawione przez nią rachunki. Przede wszystkim jednak był osobą odpowiedzialną za wyprowadzenie nieprawidłowości na koncie płatnika jako główny księgowy. Wobec tego pracodawca ma prawo wymagać od powoda, aby nadzorował on pracę K. P.. Nawet jeśli nie była możliwa comiesięczna kontrola każdego z wysyłanych przez nią raportów, powód mógł co kwartał, czy co pół roku zwracać się do ZUS z prośbą o taką informację, jakiej ZUS udzielił pismem z dnia 1 lipca 2015 roku. Takie informacje dałyby powodowi wgląd w jakość usług świadczonych przez K. P. i pozwoliłyby na podjęcie odpowiednich działań naprawczych. Powód jednak tego zaniechał, z czego słusznie pracodawca sformułował wobec niego zarzut znajdujący się w wypowiedzeniu umowy o pracę. Jednocześnie to zaniechanie powoda może samodzielnie uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, zwłaszcza przy uwzględnieniu skali nieprawidłowości, jaka wyłania się z pisma ZUS z dnia 1 lipca 2015 roku. Wobec tego również i ta przyczyna wypowiedzenia jest zasadna.

Jako trzecią przyczynę wypowiedzenia pracodawca podał brak właściwego nadzoru z powoda strony w zakresie stanu realizacji zwrotu opłat sądowych. Nadto powód nie odniósł się rzeczowo do pisma pracodawcy, w którym pracodawca zwrócił się do powoda o dokładne wskazanie ilości zaległości w zwrotach opłat, jak i o przedstawienie harmonogramu realizacji powstałych zaległości. Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że faktycznie od początku 2016 roku doszło do lawinowego wzrostu przesyłanych do Oddziału Finansowego pozwanego Sądu poleceń wypłaty, pochodzących z wydziałów, które wówczas otrzymały dodatkowych pracowników, aby móc zrealizować wszystkie zaległe polecenia wypłaty. W tej sytuacji oddział podległy powodowi faktycznie znalazł się w krytycznej sytuacji. Jednocześnie trzeba też przyznać, że na wiosnę 2016 roku powód alarmował o tej kwestii i zwracał się z prośbą o zatrudnienie nowych pracowników, skierowanie do jego Oddziału praktykantów. Nie otrzymał jednak wystarczającej pomocy, bowiem od czerwca 2016 roku zatrudniono jedną nową osobę, a potrzeby kadrowe były dużo większe. Sąd Rejonowy miał na uwadze, że pomiędzy wiosną 2016 roku, kiedy to powód sformułował swoją prośbę o dodatkowych pracowników, a połową września 2016 roku, kiedy to zdecydował o przydzieleniu kwestii załatwienia poleceń wypłaty każdemu z podległych sobie pracowników, powód nie zrobił nic, aby zmniejszyć stan poleceń wypłaty do realizacji. Polecenia te cały czas napływały, zaś Oddział Finansowy nie był w stanie ich na bieżąco realizować, co doprowadziło do półrocznego opóźnienia w ich realizacji. Od powoda należałoby oczekiwać, że skoro otrzymał od pracodawcy odmowną odpowiedź na jego zapytanie o możliwość uzupełnienia braków kadrowych Oddziału, to powinien podjąć inne działania zaradcze, choćby takie, jakie podjął od połowy września 2016 roku. Tymczasem powód od wiosny 2016 roku do połowy września 2016 roku nie zrobił nic, aby poradzić sobie z poleceniami wypłaty, które cały czas w liczbie kilku tysięcy sztuk miesięcznie, wpływały do Oddziału Finansowego. Takie zaniechanie powoda doprowadziło do sytuacji, w której

w listopadzie 2016 roku pozostawało około 20.000 sztuk poleceń wypłaty do realizacji. Niewątpliwie pracodawca ma prawo wymagać od pracownika na stanowisku kierownika Oddziału Finansowego i głównego księgowego, aby podejmował wszelkie możliwe działania, które mogą pomóc w sytuacji kryzysowej, która wystąpiła w związku z poleceniami wypłaty. Tymczasem, jak wskazano wyżej, również i w tym przedmiocie powód wykazał pewne zaniechania. Ponadto słusznie pracodawca podniósł, że pomimo wezwania powoda do wskazania harmonogramu wychodzenia z zaległości powód takiego harmonogramu nie podał. Takie zachowanie powoda również wskazuje na problemy we współpracy z dyrektorem Sądu. Dyrektor Sądu ma zaś prawo oczekiwać, że osoba zatrudniona na takim jak powód stanowisku będzie harmonijnie z nim współpracować, jest to bowiem jedno ze stanowisk kluczowych dla prawidłowego funkcjonowania Sądu. Zdaniem Sądu Rejonowego również w tym przypadku zachowanie powoda uzasadniało wręczenie mu wypowiedzenia umowy o pracę.

Jako czwartą przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał na to, że powód nie podjął niezbędnych decyzji w zakresie realizacji zaległości w poleceniach wypłaty od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia 14 września 2016 roku, tj. w okresie, w którym był do tego w pełni uprawniony jako kierownik Oddziału Finansowego, podjął je natomiast samodzielnie po dniu 14 września 2016 roku, i wbrew dyspozycjom pracodawcy kontynuował działania po dniu 3 października 2016 roku, co najmniej do dnia 2 listopada 2016 roku, tj. w okresie, w którym zgodnie z treścią pisma skierowanego do powoda przez pracodawcę, pracodawca zamierzał samodzielnie, po uzyskaniu od powoda stosownych informacji, podjąć działania w tym przedmiocie. Jeśli chodzi o tę przyczynę to w zakresie braku podjęcia niezbędnych działań należy uznać, że jest ona tożsama z przyczyną trzecią, którą wyżej omówiono. Nie ma w tym miejscu potrzeby powtarzania wskazanej wyżej argumentacji. Z kolei odnośnie podjęcia samodzielnie przez powoda działań od połowy września 2016 roku nie można w ocenie Sądu Rejonowego robić z tego powodowi zarzutu. Działanie powoda od połowy września 2016 roku było ze wszech miar pożądane, co więcej, jak już wyżej wskazano, należało oczekiwać podjęcia takich działań przez powoda już wcześniej, gdy wiedział on, że nie otrzyma żadnego wsparcia kadrowego. Jednocześnie pracodawca nie udowodnił w toku postępowania, aby po dniu 14 września 2016 roku miał jakiś sprecyzowany plan co do wybrnięcia z zaległości związanych z poleceniami wypłaty, który jednocześnie zakładałby realizację innych rozwiązań niż te wprowadzone przez powoda. Poza tym pracodawca nie może zarzucać powodowi samodzielnych działań, skoro przecież w innych punktach ten sam pracodawca słusznie zresztą zarzuca powodowi właśnie brak samodzielności. Niewątpliwie powód jako główny księgowy, a przede wszystkim jako kierownik Oddziału Finansowego, był uprawniony do samodzielnego przydziału pracy swoim pracownikom i takiej organizacji tej pracy, która pozwoliła na usprawnienie realizacji poleceń wypłaty. Wobec tego przyczyna ta w części, w jakiej odnosi się do braku działań powoda w okresie przed 14 września 2016 roku stanowi w istocie powtórzenie przyczyny z punktu trzeciego wypowiedzenia, o której wskazano już wyżej, zaś w pozostałym zakresie nie może uzasadniać wypowiedzenia umowy o pracę. Ponadto Sąd Rejonowy wskazuje, że pracodawca zarzucił powodowi brak jakichkolwiek działań w okresie od 1 stycznia 2016 roku do 14 września 2016 roku, co nie jest prawdą, bowiem w tym okresie, na wiosnę 2016 roku powód podjął pewne działania, a mianowicie wnioskował o skierowanie do jego Oddziału dodatkowych pracowników bądź praktykantów.

Jako piątą przyczynę wypowiedzenia pracodawca podał niską jakość świadczonej przez powoda pracy, brak należytego nadzoru nad pracownikami Oddziału Finansowego, jak i stwierdzone niedopuszczalne, nieprawidłowości w komunikacji powoda z pracodawcą i podejmowanie przez powoda samodzielnych decyzji w obszarach, w których nie jest do tego uprawniony, co przejawiało się w:

- wadliwym przygotowaniu przez powoda i pracowników kierowanego przez powoda Oddziału Finansowego zestawienia dotyczącego wyrównywania dysproporcji płacowych w tutejszym Sądzie, które to zestawienie w dniu 4 listopada 2016 roku zostało przekazane przez powoda jako właściwe do pracodawcy i które zostało następnie przekazane przez pracodawcę do Dyrektora Sądu Apelacyjnego w Warszawie,
- dokonaniu przez powoda, bez wiedzy pracodawcy, korekty pierwotnie przygotowanego zestawienia, o którym mowa powyżej, oraz w samowolnym przesłaniu tegoż skorygowanego zestawienia w dniu 8 listopada 2016 roku do Sądu

Apelacyjnego w Warszawie, o czym wiadomość uzyskał pracodawca w dniu 9 listopada 2016 roku bezpośrednio z Sądu Apelacyjnego w Warszawie,

- dokonywaniu przez powoda licznych korekt sprawozdań finansowych, pomimo sprawowania przez powoda funkcji Głównego Księgowego, chociażby dokonanie korekty sprawozdania Rb- 28 za kwiecień 2016 roku, dokonanie korekty sprawozdania za maj 2016 roku „Informacja z realizacji zatrudnienia i wynagrodzeń”, dokonanie korekty za czerwiec 2016 roku „Informacja z realizacji zatrudnienia i wynagrodzeń” oraz sprawozdania Rb-70, dokonanie korekty sprawozdania Rb-27 za październik 2016 roku.

Odnosnie pierwszego przykładu podanego przez pracodawcę, czyli wadliwego przygotowania zestawienia, Sąd Rejonowy ustalił, że faktycznie jakieś zestawienie zostało przekazane przez pozwanego Sąd do Sądu Apelacyjnego w Warszawie z błędem. Jednak w toku postępowania nie zostało przedstawione to sprawozdanie, nie zostało też udowodnione przez pozwanego, jaki charakter miał ten błąd, czego konkretnie dotyczył oraz z czego wynikał. Jednocześnie pojawiła się kwestia danych przesyłanych powodowi przez kierownika Oddziału Kadr, które mogły mieć decydujący wpływ na stwierdzony błąd. Kwestia ta jednak nie została w sposób jednoznaczny wyjaśniona. W tej sytuacji nie zostało udowodnione, aby to powód ponosił odpowiedzialność za błędne sprawozdanie. Faktycznie powód to sprawozdanie przygotowywał, jednak nie sposób zrzucić na powoda odpowiedzialności za błędne dane z Oddziału Kadr, tak jak nie sposób odpowiedzialności za błędy w sprawozdaniu przerzucić na dyrektora Sądu, który takie sprawozdanie podpisał. Wobec tego pierwszy przykład nie został wystarczająco wykazany w toku postępowania.

Drugi przykład dotyczy samowolnej korekty zestawienia. Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że faktycznie powód dokonał takiej samowolnej korekty jednego z zestawień. W pozwie powód bronił się tym, że korespondencja mailowa dotycząca poprawy sprawozdania została skierowana do niego na maila, a nie na maila dyrektora, wobec czego czuł się on uprawniony do samodzielnego decydowania o przesłaniu korekty. W ocenie Sądu Rejonowego pozwany w toku postępowania nie wykazał w sposób wystarczający, gdzie była granica kompetencyjna w zakresie sporządzania korekt sprawozdań przesyłanych do Sądu Apelacyjnego, a w szczególności czy powód miał jasno określone, że nie może niczego przesłać bez kontrasygnaty dyrektora Sądu. Wobec zaś braku wykazania na jakiego maila została przesłana informacja o potrzebie korekty sprawozdania i braku ustalenia, jakie błędy to sprawozdanie zawierało, które uzasadniały jego korektę, niemożliwym jest ustalenie, że faktycznie poprzez takie działanie powód przekroczył swoje uprawnienia na stanowisku głównego księgowego. Wobec powyższego kwalifikacja jego zachowania powoda jako naruszenie jego obowiązków pracowniczych nie została wykazana przez pozwaną, na której spoczywał w tym przedmiocie ciężar dowodu.

Trzeci przykład dotyczy dokonywania przez powoda licznych korekt sprawozdań finansowych, gdzie pracodawca podał korektę sprawozdania Rb-28 za kwiecień 2016 roku, korektę sprawozdania za maj 2016 roku „Informacja z realizacji zatrudnienia i wynagrodzeń”, korektę za czerwiec 2016 roku „Informacja z realizacji zatrudnienia i wynagrodzeń” oraz sprawozdania Rb-70 oraz korektę sprawozdania Rb-27 za październik 2016 roku. Jednak również i w przypadku tych sprawozdań nie zostało wykazane przez pozwaną, że za błędy w tych sprawozdaniach odpowiadał powód. Jak bowiem wyżej wskazano w toku postępowania padł zarzut, że część błędów wynikała z nieprawidłowych informacji dostarczanych powodowi z oddziału kadr. Jednocześnie pracodawca, na którym spoczywa ciężar udowodnienia prawdziwości przyczyn wypowiedzenia, nie wyjaśnił na czym polegały błędy we wskazanych w wypowiedzeniu sprawozdaniach i czym były one spowodowane. W tej sytuacji nie sposób uznać tego przykładu za udowodniony. Sąd Rejonowy nie uznał piątej przyczyny wypowiedzenia za prawdziwą.

Jako szóstą przyczynę wypowiedzenia pracodawca podał niską jakość kompetencji zarządczych powoda, w szczególności zaś mało efektywne i niesatysfakcjonujące egzekwowanie przez powoda zadań powierzonych pracownikom Oddziału Finansowego. Pracodawca skupił się tu głównie na zdaniu powoda, które ten zawarł w jednym z pism wskazując, że „nie kontrolował w pełni pracy wykonywanej przez Panią D. J.”. Odnosnie relacji powoda z D. J. z postępowania wynika, że faktycznie był to pracownik, który odmawiał realizacji swoich pracowniczych obowiązków, czego przykładem jest kwestia nieprawidłowości na koncie płatnika w ZUS za lata 2006 - 2008, o której była już mowa wyżej. Powód faktycznie nie próbował wywierać nacisku na D. J., aby ta realizowała swoje obowiązki. Poza jednym

przypadkiem, gdy dyrektor Sądu próbował zmobilizować D. J. do pracy, brak jest informacji, aby powód podejmował jakiegokolwiek kroki względem niej. Powód bronił się w toku postępowania wskazując, że nie miał kompetencji pracodawcy, aby nakładać jakiegokolwiek kary pracownicze, czy zagrozić podjęciem dalej idących kroków. Sąd Rejonowy miał jednak na uwadze, że powód jako przełożony D. J. mógł wnioskować do dyrektora o nałożenie na nią takiej kary, mógł wnosić o jej zwolnienie z pracy, bądź przeniesienie do innej komórki organizacyjnej, mógł wreszcie obniżyć ocenę pracownika. Jednak z zeznań samej D. J. wynika, że powód nie miał zastrzeżeń do jej pracy, zawsze dostawała od niego bardzo dobre oceny. Ponadto negatywnie o kompetencjach zarządczych powoda świadczą okoliczności poruszone już wcześniej w niniejszym wywodzie, a dotyczące realizacji poleceń wypłaty. Wobec powyższego Sąd Rejonowy uznał, że faktycznie działania, a raczej brak działań podejmowanych przez powoda negatywnie świadczą o jego zarządzaniu podległym mu Oddziałem Finansowym. Jednocześnie pracodawca ma prawo oczekiwać od pracownika zatrudnionego na tym stanowisku wysokiej sprawności organizacyjnej i umiejętności zarządzania zespołem podległych pracowników. Wobec tego ta przyczyna zdaniem Sądu Rejonowego również jest prawdziwa i uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Na koniec wypowiedzenia pracodawca powołał się na utratę zaufania do powoda. W ocenie Sądu Rejonowego faktycznie wskazane wyżej zaniedbania powoda mogą powodować utratę zaufania do niego przez pracodawcę. Nie można bowiem zapominać o tym, że powód zajmował stanowisko głównego księgowego, na którym automatycznie wymagania pracodawcy są większe niż w stosunku do szeregowego pracownika Oddziału Finansowego. Pracodawca ma prawo wymagać od takiego pracownika jak powód nie tylko zapewnienia wysokiego poziomu sprawności działania całego Oddziału Finansowego w takiej jednostce jak Sąd, ale również i kompetencji z zakresu zarządzania podległymi sobie pracownikami, które ma bezpośrednie przełożenie na wspomnianą wyżej sprawność działania.

Sąd Rejonowy uznał, że przyczyny wskazane w wypowiedzeniu, poza jedną, są prawdziwe, a także mogą uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Należy w tym miejscu zaznaczyć, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy, stąd też dla swej zasadności nie wymaga ciężkiego naruszenia przez pracownika jego obowiązków, czy też jakiegokolwiek winy po stronie pracownika. Zarzuty sformułowane wobec powoda opierają się głównie na niesatysfakcjonującym poziomie realizowania swoich obowiązków przez powoda, na jego zaniedbaniach, a nie na jego złej woli czy winie w spowodowaniu problemów po stronie pozwanej. Jednak dla zasadności wypowiedzenia umowy o pracę wskazane przyczyny mają wystarczającą wagę. Stąd też wypowiedzenie wręczone powodowi należy uznać za zasadne, a tym samym brak jest spełnienia przesłanki roszczenia podniesionego przez powoda z art. 45 § 1 KP. Wobec tego powództwo podlega oddaleniu w całości.

W kwestii kosztów postępowania Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 KPC oraz §9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015r., poz. 1800, ze zm.), zasądzając na rzecz pozwanego od powoda kwotę 360,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, jako dwukrotność stawki minimalnej, mając na uwadze długotrwałość postępowania i nakład pracy pełnomocnika strony pozwanej (wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe z dnia 6 listopada 2021 roku wraz z uzasadnieniem, k. 554 i 561-572v a.s.).

Apelację od powyższego wyroku złożył powód P. S., zaskarżając rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w całości i zarzucając naruszenie:

I. Przepisów prawa materialnego tj.:

30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. przez ich niezastosowanie i przyjęcie nierzeczywistej przyczyny mającej uzasadniać rozwiązanie z powodem umowę o pracę za wypowiedzeniem,

art. 300 k.p. w zw. z art. 6 k.c. przez jego niezastosowanie i uniemożliwienie powodowi dowodzenia w zakresie rzeczywistych przyczyn motywujących pracodawcę do rozwiązania z nim umowy o pracę;

II. Przepisów postępowania tj.:

art. 44¹ § 1 k.p.c. w zw. z art. 44² pkt 1 k.p.c. w zw. z art. 9 ust. 2 ustawy z dnia 4 lipca 2019 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw przez wydanie wyroku w sprawie przez Sędziego Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w sytuacji, gdy pozwanym pozostaje Sąd Rejonowy (...), mieszczący się w tym samym budynku, posiadający częściowo wspólną infrastrukturę oraz administrację, zaś przedmiot postępowania obejmował również kwestie, które dotyczyły okresu, w którym obydwie powyższe jednostki połączone były w jednym podmiocie, co budzić również może wątpliwości, co do bezstronności Sądu orzekającego,

art. 217 § 1 k.p.c. w brzmieniu sprzed nowelizacji z dnia 4 lipca 2019 r. przez „oddalenie” w dniu 12 października 2017 r. wniosku powoda o rozszerzenie tezy dowodowej do przesłuchania świadka A. J. o okoliczności dotyczącej rzeczywistej przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę, co w konsekwencji doprowadziło do naruszenia przez Sąd art. 227 k.p.c. i nieustalenia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy,

art. 217 § 2 k.p.c. w brzmieniu sprzed nowelizacji z dnia 4 lipca 2019 r. przez „oddalenie” w dniu 12 października 2017 r. wniosku powoda o rozszerzenie tezy dowodowej do przesłuchania świadka A. J., w braku obawy o zwłokę w rozpoznaniu sprawy w przypadku uwzględnienia stanowiska powoda, nie reprezentowanego uprzednio przez profesjonalnego pełnomocnika,

art. 235² § 1 pkt 5 k.p.c. przez „oddalenie” jako spóźnionego i zmierzającego do przedłużenia postępowania wniosku dowodowego powoda złożonego w dniu 20 maja 2021 r. w sytuacji, gdy pełnomocnik powoda wyjaśnił, że o treści dokumentów wnioskowanych do przeprowadzenia z nich dowodu dowiedział się w dniu 19 maja 2021 r., co zaś doprowadziło do zaniechania Sądu ustalenia:

a. czy podpisany pod oświadczeniem pracodawcy z dnia 30 listopada 2016 r. o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem M. S. (1) był w dacie złożenia tego oświadczenia umocowany do reprezentowania Sądu Rejonowego (...) w W.,

b. jaka była rzeczywista przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem, obydwie zaś powyższe okoliczności stanowią istotę sporu pomiędzy stronami,

art. 300 § 2 k.p.c. przez przesłuchanie w charakterze strony pozwanej Pana M. S. (3) w sytuacji kwestionowania przez powoda dokumentu jego powołania oraz zaoferowania w tym zakresie materiału dowodowego przez powoda,

art. 233 § 1 k.p.c. przez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów przez dokonanie ich wybiórczej i jednostronnej oceny przy częściowym pominięciu materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie i w konsekwencji błędne przyjęcie, że:

a. Powód był odpowiedzialny za wyprowadzenie błędów w dokumentacji ZUS Sądu Rejonowego (...) (...) za lata 1999 - 2005 oraz Sądu Rejonowego (...) (...) za lata 2006 - 2008 w sytuacji ustalenia, że Prezes Sądu zawarł w tym zakresie umowy zlecenia oraz umowy o dzieło z Panią K. P. zawodowo trudniącą się taką działalnością oraz brakiem takiego wskazania w zakresie obowiązków powoda złożonych do akt postępowania;

b. Powód dopuścił się zaniedbań w zakresie nadzorowania przebiegu umów zawieranych przez pracodawcę z K. P. w sytuacji, gdy powód nie był osobą uprawnioną ani zobowiązaną do nadzoru nad zleceniodawcą pozwanego zaś w zakresie w jakim Pani P. w ramach umów o dzieło przygotowywała bazy (...) na podstawie list płac brak jest zarzutów wobec powoda, który podejmował wszelkie czynności związane z realizacją tych umów z wyjątkiem wypłaty wynagrodzenia Pani K. P.;

c. Powód w 2016 r. nienależycie zareagował na nagłą zwiększoną ilość realizacji zwrotów opłat sądowych w sytuacji, gdy z materiału dowodowego wynika jasno, że powód zwracał się w tym zakresie do dyrektora Sądu monitując o dodatkowe osoby do pracy, zaś po otrzymaniu we wrześniu 2016 r. środków na dodatki specjalne dla pracowników na ten cel niezwłocznie przystąpił do usuwania zaległości;

d. „działania, a raczej brak działań podejmowanych przez powoda negatywnie świadczą o jego zarządzaniu podległym mu Oddziałem Finansowym” w sytuacji, gdy zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci znajdujących się w aktach osobowych powoda arkuszach ocen kwalifikacyjnych pracownika oraz decyzjach o przyznaniu nagród pieniężnych wskazuje na wręcz przeciwną ocenę kompetencji powoda;

W oparciu o powyższy powód wniósł o:

ze względu na zarzut II. 1 art. 386 § 2 k.p.c. uchylenie zaskarżonego wyroku, zniesienie postępowania w całości i przekazanie sprawy sądowi pierwszej instancji w trybie przewidzianym w art. 44² pkt 1 k.p.c. względnie art. 44¹ § 2 k.p.c. do ponownego rozpoznania,

ewentualnie,

na zasadzie art. 368 § 1 pkt 4 k.p.c.:

dopuszczenie dowodu z uzupełniającego przesłuchania świadka A. J. dla ustalenia faktu przebiegu postępowania konkursowego na stanowisko dyrektora Sądu Rejonowego (...) (...) w W. w 2016 r., zgłaszanych przez powoda zastrzeżeń do wyników i procedury konkursowej i w konsekwencji negatywnego stosunku Pana M. S. (1) do powoda, co stanowiło rzeczywistą przyczynę rozwiązania z powodem umowy o pracę,

zobowiązanie Prezesa Sądu Rejonowego (...) (...) w W. do złożenia do akt postępowania kompletnej dokumentacji konkursu z roku 2016 na stanowisko dyrektora Sądu w celu wskazania dokumentów, z których dowód ma być przeprowadzony w niniejszym postępowaniu dla wykazania braku umocowania Pana M. S. (1) do reprezentowania pozwanego w zakresie czynności prawa pracy w dniu 30 listopada 2016 r.,

zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie na rzecz powoda od pozwanego kwoty 22. 410 zł,

zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych za obie instancje,

W uzasadnieniu apelacji powód w pierwszej kolejności wskazał na zarzut dotyczący właściwości Sądu pierwszej instancji. Podniósł, iż wiadomym pozostaje, że Sąd orzekający oraz Sąd pozwany funkcjonują w jednym budynku, mając częściowo wspólną infrastrukturę oraz administrację. Powyższe rodzi, w ocenie powoda, wątpliwości, co do bezstronności Sądu, tym bardziej, że przedmiotem postępowania była również częściowo ocena funkcjonowania obu tych Sądów w okresie, gdy były one jeszcze połączone formalnie.

Niezależnie od powyższego podniósł, iż na skutek decyzji procesowych Sądu zaniechał on rozstrzygnięcia istoty sporu pomiędzy stronami. Zgodnie z twierdzeniami powoda jedyną i wyłączną przyczyną rozwiązania z nim umowy o pracę w dniu 30 listopada 2016 r. była osobista niechęć Pana M. S. (1), wynikająca z zasadnego kwestionowania przez powoda procedury konkursowej na stanowisko dyrektora Sądu Rejonowego (...) w W. w tymże 2016 r. W tym zakresie Sąd uniemożliwił powodowi dowodzenie.

Powód wskazał, że domagał się kontroli wskazanych przez pozwanego przyczyn rozwiązania z nim umowy o pracę. Jakkolwiek na etapie samodzielnego formułowania odwołania w sprawie skupił się na wykazaniu nieprawdziwości formułowanych wobec niego zarzutów, to już w toku postępowania doszedł do przekonania, że treść, zakres i sposób ich ujęcia w oświadczeniu pracodawcy wskazuje jednoznacznie na fakt, iż nie były to przyczyny rzeczywiście motywujące przedstawiciela pracodawcy do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę. Powód podkreślił, iż zgodnie z utrwalonym poglądem Sądu Najwyższego „nie może to być przyczyna dowolna, lecz taka, która rzeczywiście motywowała wypowiedzenie.”

W tym kontekście powód wskazał, że Sąd Rejonowy oddalając w dniu 17 października 2017 r. wniosek pełnomocnika powoda o rozszerzenie tezy dowodowej do przesłuchania świadka A. J. nie tylko naruszył wówczas obowiązującą

normę art. 217 § 1 k.p.c., ale co najważniejsze ograniczył powodowi możliwość dowodzenia okoliczności istotnej w sprawie, czym dopuścił się również naruszenia dyspozycji art. 227 k.p.c. Powód podkreślił, iż jakkolwiek ciężar dowodu w zakresie „prawdziwości” przyczyn mających uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę, spoczywa na pracodawcy, to już w kwestii jej pozorności to pracownik wykazywać musi inicjatywę dowodową.

Zdaniem powoda doszło do naruszenia dyspozycji art. 235⁽²⁾ § 1 pkt 5 k.p.c. poprzez wadliwe działanie Sądu Rejonowego oddalającego w dniu 20 maja 2021 r. wniosek o zobowiązanie Prezesa Sądu Rejonowego (...) (...) do złożenia pełnej dokumentacji konkursu wskazanego powyżej. Dodatkowo jednak wadliwość działania Sądu w tym zakresie stanowi o nierozpoznaniu formalnego zarzutu powoda dotyczącego braku umocowania M. S. (1) do składania oświadczeń woli w imieniu pozwanego w dacie 30 listopada 2016 r.

W ocenie powoda, obydwie te uchybienia Sądu w oczywisty sposób miały wpływ na treść orzeczenia, bowiem uwzględnienie wniosków powoda umożliwiłoby rzetelne odniesienie się do formułowanych przez niego zarzutów wobec oświadczenia pozwanego. Fakt obydwu uchybień objęty został zastrzeżeniami przewidzianymi w art. 162 § 1 k.p.c., a nadto pełnomocnik w zakresie drugiego z nich wskazał, że o treści żądanych dokumentów powziął informację dzień przed rozprawą.

W ocenie powoda w szczególności gołosłownym pozostaje wskazanie Sądu Rejonowego o odpowiedzialności powoda za zaległości w sprawozdawaniu do ZUS Sądu Rejonowego (...) (...) w W. za lata 1999 – 2005, czy Sądu Rejonowego Warszawa (...) za lata 2006 - 2008. Powód nie świadczył wówczas pracy w tych podmiotach, zaś nikt z administracji Sądu, w tym jego dyrektor, nie był w stanie wyegzekwować od pracownicy D. J. wykonania ciężących na niej obowiązków w tym zakresie. Z tego względu Prezesi Sądu kolejno zlecali podmiotowi zewnętrznemu /K. P./ uporządkowanie zaległości i wbrew wskazaniu Sądu Rejonowego powód nie nadzorował pracy tej Pani. Analiza złożonych umów zlecenia w korelacji z umowami o dzieło z panią P. wskazuje jednoznacznie, zdaniem powoda, że nie nadzorował on wykonywania umów zlecenia zaś współpracował z przy umowach o dzieło, których wykonywanie nie jest objęte zarzutami wypowiedzenia. Przeciwnie, praca powoda w ramach współdziałania przy realizacji umów o dzieło stała się powodem przyznania mu nagrody pieniężnej w dniu 19 grudnia 2012 r.

W zakresie braków kadrowych Sądu oraz braku wsparcia ze strony kierownictwa Sądu przy nagłym zwiększeniu ilości pracy w 2016 r. powód podniósł, że wbrew twierdzeniom Sądu nie miał możliwości podjęcia jakichkolwiek innych działań niż te udokumentowane w sprawie, by ostatecznie po otrzymaniu wsparcia finansowego rozpocząć wprowadzanie zaległości oddziału.

Odnosząc się do ustalenia Sądu w zakresie „kompetencji zarządczych” powoda podkreślił, iż były one przedmiotem corocznej analizy pracodawcy w ankietach pracowniczych. Praca powoda w całym okresie zatrudnienia oceniana była jako dobra lub bardzo dobra, co znalazło odzwierciedlenie w znajdujących się w aktach osobowych arkuszach ocen kwalifikacyjnych powoda. Co więcej, jeszcze w sierpniu 2015 powód otrzymał nagrodę pieniężną „za szczególne wyniki pracy w I półroczu 2015 r.” zaś za drugie półrocze 2015 r. w grudniu tegoż roku nagrodę za „ponadprzeciętne zaangażowanie, dyspozycyjność i wysoką efektywność pracy”.

Zdaniem powoda, niewątpliwie cieniem położyła się na ocenie jego „kompetencji zarządczych” oraz zaufania pokładanego w nim przez przełożonego, okoliczność, że uzyskał on wyższy wynik ogólny konkursu na stanowisko dyrektora Sądu, a nade wszystko fakt, że powążył się kwestionować rzetelność opublikowanych wyników tego konkursu (apelacja powoda k. 576-581 a.s.).

W odpowiedzi na apelację z dnia 11 lutego 2022r. pozwany wniósł o oddalenie apelacji i o zasądzenie od powoda na jego rzecz zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W ocenie pozwanego, apelacja powoda została oparta wyłącznie na jego apriorycznych założeniach wynikających z subiektywnej oceny rzeczywistości, której strona powodowa nie zdołała uzasadnić w ramach wniesionej apelacji. Sąd I instancji w sposób precyzyjny i logicznie spójny uzasadnił wydany przez siebie wyrok, tłumacząc przebieg

postępowania dowodowego oraz podjęte w jego ramach decyzje Sądu, a także odwołując się wyczerpująco do każdej z przesłanek wymienionych w wypowiedzeniu z dnia 30 listopada 2016 r. wręczonemu powodowi. Zdaniem pozwanego w swojej apelacji strona powodowa nie podniosła żadnych kontrargumentów wobec stanowiska Sądu I instancji, ignorując twierdzenia wskazane w uzasadnieniu Wyroku i podejmując z nimi jedynie niezasadną polemikę stanowiącą w dużej mierze jedynie powtórzenie wcześniej wyrażonego stanowiska. Pozwany odniósł się do wątpliwości powoda co do bezstronności Sądu I instancji i wskazał, że w jego ocenie nie sposób uznać jakoby fakt częściowo wspólnej infrastruktury, budynku oraz administracji Sądu orzekającego oraz sądu pozwanego, miały stanowić okoliczność uzasadniającą przekazanie sprawy innemu sądowi w związku z obawami co do bezstronności Sądu orzekającego. Odnośnie natomiast zarzutu niezastosowania art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p.

W ocenie strony powodowej powyższy zarzut swoje uzasadnienie miały znajdować w przyjęciu „nierzeczywistej przyczyny mającej uzasadniać rozwiązanie z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem”. Powód nie wskazuje jednak, o którą przyczynę konkretnie chodzi. W uzasadnieniu zaś odniósł się zdawkowo do czterech z nich (z sześciu, które zostały wskazane w wypowiedzeniu z dnia 30 listopada 2016 r.). Odnosząc się do zarzutu naruszenia prawa materialnego tj. art. 300 k.p. w zw. z art. 6 k.c. oraz zarzutów strony powodowej dotyczących postępowania dowodowego przeprowadzonego przez Sąd I Instancji dotyczą przede wszystkim dowodów, których przeprowadzenie miałyby wykazać nieprawidłowości co do konkursu na dyrektora pozwanego, nie natomiast przyczyn wypowiedzenia (odpowiedź na apelację k. 589-597 a.s.).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Zaskarżony wyrok odpowiada prawu. Sąd Rejonowy prawidłowo przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał niewadliwej oceny materiału dowodowego, a następnie przeprowadził adekwatne do zgłoszonego roszczenia rozważania prawne, dokonując właściwej subsumpcji stanu faktycznego do przepisów prawa materialnego. W toku postępowania nie doszło do nieważności postępowania, nie zaistniała także konieczność uzupełnienia materiału dowodowego. Brak jest więc podstaw do uchylecia lub zmiany zaskarżonego orzeczenia w oparciu o art. 386 § 2 i 4 k.p.c.

W pierwszej kolejności Sąd Okręgowy odnie się do zarzutu naruszenia przepisów postępowania tj. art. 44⁽¹⁾ k.p.c. w zw. z art. 44⁽²⁾ pkt 1 k.p.c. w zw. art. 9 ust. 2 ustawy z dnia 4 lipca 2019 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego. W tym zakresie należy wskazać, że sam fakt istnienia siedzib dwóch sądów w jednym budynku nie może uzasadniać konieczności przekazania sprawy do innego sądu. Powód nie wykazał bowiem, w jaki sposób powyższa okoliczność miałyby wpływać na postrzeganie sądu jako organu bezstronnego. Nie można również uznać, że dochodzone przez niego roszczenie dotyczy działalności Sądu I instancji rozpoznającego sprawę, gdyż sprawa dotyczy wypowiedzenia umowy o pracę przez Sąd Rejonowy (...) w W., który jest odrębnym Sądem od Sądu Rejonowego (...) w W.. Sądy te posiadają osobne struktury organizacyjne, odrębne działy administracyjne i kadrowe. Nie istnieje pomiędzy nimi jakikolwiek stosunek zależności, a sam fakt, że zostały wyodrębnione z jednego podmiotu nie wpływa na ich obecną, niezależną działalność. Ponadto, przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę powodowi nie mają związku z działalnością Sądu rozpoznającego sprawę, a wynikające z wcześniejszej relacji tych sądów nieprawidłowości, szczególnie w zgłoszeniach do ZUS nie były bezpośrednią przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Jedną z przyczyn było natomiast późniejsze niewykonanie przez powoda jego obowiązków związanych z tymi nieprawidłowościami podczas jego zatrudnienia w Sądzie Rejonowym (...) w W.. Wobec powyższego Sąd Okręgowy uznał, że powód nie wykazał, aby wystąpiły okoliczności z art. 44⁽¹⁾ k.p.c. w zw. z art. 44⁽²⁾ pkt 1 k.p.c., zgodnie z którymi należałoby przekazać sprawę do innego sądu I instancji. Jak wskazuje bowiem Sąd Najwyższy, okoliczności wynikające z przesłanki dobra wymiaru sprawiedliwości muszą być realne i stwarzać rzeczywiste zagrożenie dla prawidłowości funkcjonowania wymiaru sprawiedliwości. Obawa wystąpienia w opinii społecznej przekonania, że sprawa nie zostanie w tym sądzie bezstronnie rozpoznana musi być realna, a nie hipotetyczna. Artykuł 44⁽¹⁾ k.p.c. powinien być interpretowany w sposób ścisły. Do przekazania sprawy do innego sądu może zatem dojść jedynie w razie powstania okoliczności faktycznych odnoszących się do przedmiotowych lub podmiotowych cech konkretnej sprawy, świadczących jednoznacznie o tym, że rozpoznanie sprawy przez sąd właściwy według przepisów

k.p.c. byłoby niezgodne z interesem publicznym i sprzeciwiałoby się dobru wymiaru sprawiedliwości, albowiem godziłoby w społeczny odbiór sądu jako bezstronnego (Postanowienie SN z 17.11.2022 r., III CO 1037/22, LEX nr 3522581).

Przechodząc do dalszych zarzutów powoda, Sąd Okręgowy uznał, że niezasadnym są też one w zakresie naruszenia prawa materialnego tj. art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. poprzez przyjęcie nierzeczywistej przyczyny mającej uzasadniać rozwiązanie z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem. Należy bowiem podkreślić, że Sąd Rejonowy szczegółowo i w oparciu o prawidłowo ustalony stan faktyczny przeanalizował kolejno każdą z przyczyn wypowiedzenia, dochodząc do wniosku, że wprawdzie jedna z nich nie powinna być podstawą do wypowiedzenia umowy o pracę, jednakże pozostałe pięć są w pełni uzasadnione. Sąd I instancji do każdej przyczyny powołał konkretne okoliczności, a ponadto słusznie podkreślił, że sposób rozwiązania umowy w trybie wypowiedzenia jest zwykłym sposobem zakończenia stosunku pracy, który nie wymaga wykazania ciężkiego naruszenia po stronie pracownika. W tym zakresie pozwany wykazał szereg okoliczności, które stanowiły przyczyny wypowiedzenia i spowodowały konieczność zakończenia stosunku pracy. W tym miejscu należy też podkreślić, że powód był zatrudniony na stanowisku głównego księgowego, więc wymagania pracodawcy wobec niego z pewnością były wyższe niż wobec innych pracowników zatrudnionych na innych stanowiskach. Utrata zaufania do pracownika może być przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, zwłaszcza gdy pracownik zajmuje stanowisko kierownicze. Pracodawca może utracić zaufanie nie tylko wówczas, gdy zasadnie przypisuje podwładnemu winę w niedopełnieniu obowiązków, lecz także wtedy, gdy jego zachowanie jest obiektywnie nieprawidłowe, budzące wątpliwości co do rzetelności postępowania, nawet gdy nie dochodzi do naruszenia obowiązków pracowniczych. Przy ocenie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi na stanowisku kierowniczym należy uwzględnić charakter pracy i zakres jego odpowiedzialności, a w związku z tym stosować ostrzejsze kryteria stawianych mu wymagań. Utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie mu umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach faktycznych nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem. Utrata zaufania uzasadniająca wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę może wynikać z ogółu okoliczności i mieć szersze podstawy, niż fakty ujęte ogólnie lub przykładowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę (Postanowienie SN z 26.04.2022 r., III PSK 168/21, LEX nr 3431468).

Pracodawca ma prawo zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi zajmującemu samodzielne stanowisko w sytuacji, w której (choćby z przyczyn niezawinionych) nie osiąga on właściwych wyników pracy. Pracodawca, któremu bez wątpienia przysługuje prawo doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie zadań, może bowiem zasadnie przewidywać, że zatrudnienie innego pracownika pozwoli mu na osiągnięcie lepszych efektów pracy (Wyrok SN z 20.01.2014 r., II PK 116/13, LEX nr 1488758).

Należy zauważyć, że pozwany Sąd wskazał konkretne przyczyny wypowiedzenia, które wiązały się z licznymi zaniechaniami powoda w trakcie zatrudnienia na stanowisku głównego księgowego. Przede wszystkim należy zwrócić uwagę na nieskorygowanie zgłoszeń do ZUS za lata 2006-2008 pomimo ponagleń i świadomości powiększających się zaległości. Powód posiadając odpowiednią wiedzę w tym zakresie, nie podjął działań, które pozwoliłyby zmniejszyć skutki błędów i przez kilka lat nie dokonał w tym zakresie odpowiednich czynności, w tym zdyscyplinowania i zorganizowania pracy podległych mu pracowników w celu dokonania tych korekt. Kolejną przyczyną rozwiązania umowy o pracę było nienadzorowanie przebiegu realizacji umów zawieranych przez pracodawcę z K. P.. W tym zakresie Sąd Rejonowy również słusznie wskazał, że powód zajmując stanowisko kierownicze i będąc osobą odpowiedzialną z kontakty z K. P., a także potwierdzającą przygotowane przez nią dokumenty, powinien kontrolować wykonywaną przez nią pracę. Powód nie wykazał się też odpowiednim staraniem przy nadzorze pracowników w zakresie wykonywania zwrotu opłat sądowych. Wprawdzie wystąpiły tutaj braki kadrowe, na które powód wskazywał, jednak nie podjął on skutecznych działań w celu zmniejszenia zaległości, a także nie podał harmonogramu wychodzenia z zaległości do wiadomości dyrektora pozwanego Sądu, mimo zobowiązania go do przedstawienia takiego harmonogramu. Sąd Okręgowy podziela również argumenty dotyczące wykazania prawdziwości przyczyny wypowiedzenia dotyczącej niskiej jakości kompetencji zarządczych powoda, które były wymagane na zajmowanym przez niego stanowisku. Z wykazanych w sprawie zaniechań, braku umiejętności zdyscyplinowania i nadzoru nad

podległymi pracownikami, braku odpowiedniego zarządu oddziałem finansowym, które doprowadziły do konkretnych uchybień i nieprawidłowości powstałych u pracodawcy powoda z jego winy, wynika, że przyczyna ta została udowodniona i wykazana.

W dalszej kolejności Sąd Okręgowy odniósł się do zarzutów dotyczących postępowania dowodowego. Wnoszący apelację zarzucił Sądowi I instancji naruszenie art. 235² §1 pkt 5 k.p.c. poprzez oddalenie wniosku dowodowego powoda z dnia 20 maja 2021 r. dotyczącego rzeczywistej przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powodem i umocowania M. S. (1) do reprezentowania pozwanego. W tym zakresie Sąd Okręgowy zauważa, że tezę dowodową obejmującą powyższą kwestię, powód sformułował dopiero na ostatnim terminie rozprawy w dniu 20 maja 2021 r., pomimo wcześniejszej możliwości jej powołania. Miał on bowiem dostęp do dokumentacji konkursowej. Powód poza lakonicznym wskazaniem, że jego pełnomocnik dowiedział się o treści żądanych dokumentów dzień przed rozprawą nie wykazał przyczyny, dla której nie powołał ich wcześniej, pomimo, że świadomość posiadania dokumentacji konkursowej miał on od samego początku. Wniosek dowodowy powoda należało więc uznać za spóźniony i zgodnie z postanowieniem Sądu I instancji podlegający oddaleniu.

Sąd Okręgowy nie podziela również argumentacji powoda o rzekomym nieprawidłowym umocowaniu M. S. (1) do występowania w imieniu pozwanego. Zdaniem Sądu, okoliczność ta nie została w żaden sposób wykazana w toku postępowania I instancyjnego i stanowi jedynie subiektywną oceną powoda. Powód pomimo uczestnictwa w konkursie na stanowisko dyrektora pozwanego Sądu i dostępu do jego dokumentacji, ewentualne wadliwości związane z procedurą konkursową powołał dopiero w końcowym stadium postępowania przed Sądem Rejonowym. Tymczasem ewentualne zastrzeżenia do postępowania konkursowego powód powinien zgłosić niezwłocznie po jego zakończeniu w odpowiednim postępowaniu i w odpowiednim trybie. Powód jednak powyższych czynności nie dokonał, więc należało uznać, na podstawie art. 31a § 1 ust. 3 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. Prawo o ustroju sądów powszechnych (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 217 z późn. zm.), że dyrektor sądu jest zwierzchnikiem służbowym i dokonuje czynności z zakresu prawa pracy oraz reprezentuje sąd w tym zakresie wobec pracowników sądu, z wyłączeniem sędziów, asesorów sądowych, referendarzy sądowych, kuratorów zawodowych, asystentów sędziów oraz kierowników i specjalistów opiniodawczych zespołów sądowych specjalistów. Ponadto nawet gdyby uznać, że pozwany nie powinien być reprezentowany przez M. S. (1) to, jak wynika z orzecznictwa, wypowiedzenie umowy o pracę powoduje jej rozwiązanie także wtedy, gdy oświadczenie to złożył niewłaściwy organ osoby prawnej, zwłaszcza jeżeli pracodawca podejmuje później czynności potwierdzające ustanie stosunku pracy. Dotyczy to zwłaszcza stanu faktycznego, w którym po rozwiązaniu umowy o pracę, choćby przez niewłaściwy organ, pracodawca podejmuje czynności potwierdzające rozwiązanie tej umowy, takie jak wydanie świadectwa pracy, a zwłaszcza, gdy nie dopuszcza pracownika do pracy w przekonaniu, że złożył mu oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy (Wyrok SN z 16.06.1999 r., I PKN 117/99, OSNP 2000, nr 17, poz. 646).

Niezasadne były również zarzuty naruszenia art. 217 § 2 k.p.c.

Sąd Rejonowy jako uzasadnienie oddalenia wniosków dowodowych powoda o rozszerzenie tezy dowodowej o okoliczności, na które miałby być przesłuchiwany świadek A. J. na rozprawie w dniu 12 października 2017 roku wskazał, że okoliczności te zostały powołane przez stronę dowodową z opóźnieniem. Sąd Okręgowy podziela w tym zakresie ocenę Sądu Rejonowego, iż okoliczności te mogły zostać powołane przez stronę powodową na wcześniejszym etapie postępowania przy formułowaniu wniosków dowodowych. Ponadto, teza dowodowa wskazana w postanowieniu o dopuszczeniu dowodu z zeznań tego świadka była konkretnie określona i ograniczona prawidłowo do istotnych okoliczności z punktu widzenia przedmiotu rozpoznawanej sprawy w szczególności przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę.

Zarzuty apelacji dotyczące dokonanej przez Sąd Rejonowy oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz poczynionych na tym tle ustaleń faktycznych dotyczących przyczyn złożenia przez stronę pozwaną wypowiedzenia umowy o pracę powodowi są niezasadne. Po ponownym przeanalizowaniu sprawy Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska skarżącego. W szczególności nie stwierdził naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. W orzecznictwie wskazuje się, że przepis ten i wyrażona w nim zasada swobodnej oceny dowodów nakłada na sądy obowiązek stosowania takiego rozumowania przy analizie materiału dowodowego, który jest zgodny z wymogami wyznaczonymi przepisami prawa

procesowego, doświadczeniem życiowym oraz regułami logicznego myślenia. Sądy są obowiązane rozważyć materiał dowodowy w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny jako całość, dokonując wyboru określonych środków dowodowych i wążąc ich moc oraz wiarygodność, a także odnosząc je do pozostałego materiału dowodowego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999r., II UKN 685/98). Podniesienie skutecznego zarzutu naruszenia przez sąd swobodnej oceny dowodów wymaga udowodnienia, że powyższa okoliczność nie zachodzi, konieczne jest zatem wskazanie nieprawidłowości procesu myślowego przeprowadzonego przez sąd, do których doszło przy przyjęciu kryteriów oceny dowodów lub w trakcie stosowania kryteriów oceny na etapie analizy dowodów. Nieprawidłowości powinny mieć charakter obiektywny, to jest niezależny od indywidualnych doświadczeń życiowych i poglądów stron. Nie jest wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 stycznia 2001r., IV CKN 970/00; z dnia 12 kwietnia 2001r., II CKN 588/99; z dnia 10 stycznia 2002r., II CKN 572/99; z dnia 6 listopada 1998r., II CKN 4/98).

Uwzględniając powyższe, w przedmiotowej sprawie brak było podstaw do czynienia Sądowi Rejonowemu zarzutu dokonania błędnej oceny materiału dowodowego, bądź też przekroczenia zasady swobodnej oceny dowodów w zakresie wskazanych w apelacji okoliczności ściśle związanych z rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. W ocenie Sądu Okręgowego, przeprowadzone w tym zakresie postępowanie dowodowe było dostatecznie wnikliwe, a jego skutkiem była prawidłowa i logiczna interpretacja faktów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. Tym samym Sąd Okręgowy podziela dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne i argumentację prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego wyroku, przyjmując ustalenia i oceny tego Sądu za własne w myśl art. 387 § 2¹ pkt 1 i 2 k.p.c.

Odnosząc się do poszczególnych zarzutów apelacji, należy przypomnieć, że stanowisko procesowe powoda w dużej mierze koncentrowało się na przedstawieniu własnej oceny materiału dowodowego. W szczególności powód podnosił, że z materiału dowodowego nie wynika, aby był odpowiedzialny za wyprowadzenie błędów w dokumentacji ZUS, gdyż w tym zakresie pozwany zawarł umowy zlecenia oraz umowy o dzieło z K. P.. Ponadto powód wskazał, że nie był osobą uprawnioną, ani zobowiązaną do nadzoru nad zleceniodawcą K. P. w zakresie, w jakim na podstawie umów o dzieło przygotowywała ona bazy płatnika. Sąd Okręgowy nie podziela w tym zakresie zarzutów apelującego. Sąd I instancji wskazał dokładnie, na czym polegały nieprawidłowości w pracy powoda i jego zaniedbania. W tym zakresie jak zostało już wcześniej podkreślone, należało zauważyć, że powód był z uwagi na zajmowane stanowisko zobowiązany do sprawdzania efektów pracy K. P. i zgłaszania nieprawidłowości pracodawcy. Jako główny księgowy był on odpowiedzialny za wyprowadzenia nieprawidłowości na koncie płatnika i za prawidłowe wystawianie raportów. Wbrew twierdzeniom powoda, z materiału dowodowego zebranego w sprawie nie wynika również, że podjął on wszystkie możliwe czynności w zakresie realizacji zwrotu opłat sądowych. Wręcz przeciwnie z akt sprawy wynika, że nie zapobiegł on wystąpieniu licznych opóźnień związanych z ich realizacją, a także nie przedstawił pozwanemu harmonogramu wychodzenia z zaległości, mimo zobowiązania go do stworzenia takiego harmonogramu. Wszelkie powyższe okoliczności doprowadziły Sąd Rejonowy do prawidłowego ustalenia, że zaniedbania powoda zajmującego samodzielne stanowisko głównego księgowego, który powinien dbać o dobro pracodawcy uzasadniało uznanie, że jego kompetencje zarządcze są zbyt niskie.

Uwzględniając powyższe, Sąd II instancji ocenił, że Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że powód nie był odpowiednim pracownikiem na zajmowanym stanowisku oraz nie wykonywał w prawidłowy sposób swoich obowiązków, zaś wypowiedzenie umowy o pracę było zasadne. Ustalenia tego Sądu i ocena dowodów jest poprawna i nie ma podstaw, aby podzielić zarzuty powoda. Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw pozwalających uznać prezentowaną przez powoda argumentację za zasadną. Wprawdzie powód precyzyjnie określił zakres i charakter uchybień, jakich w jego ocenie Sąd Rejonowy miał się dopuścić, niemniej jednak całościowa analiza zgłoszonych przez powoda zarzutów wskazuje, iż prezentowane przez niego stanowisko koncentruje się przede wszystkim na przedstawieniu własnej interpretacji dowodów i faktów oraz eksponowaniu okoliczności, które w jego ocenie miały istotne znaczenie, co jednak nie mogło prowadzić do wzruszenia ustaleń i oceny Sądu Rejonowego.

Zdaniem Sądu Okręgowego jako również niezasadny należało ocenić zarzut powoda, że Sąd Rejonowy nieprawidłowo przyjął, że pozwany wypowiadając powodowi umowę o pracę nie kierował się negatywną oceną wyników jego pracy, a wyłącznie osobistą niechęcią M. S. (1) do powoda. Sąd Rejonowy we wskazanym zakresie dokonał prawidłowych ustaleń oraz słusznie przyjął, że powód, na którym spoczywał ciężar dowodu w myśl art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p., nie zdołał wykazać nadużycia prawa przez pracodawcę przy wypowiedaniu umowy o pracę.

Powyższe oznacza, że Sąd Rejonowy, uwzględniając poczynione ustalenia faktyczne, doszedł do prawidłowego wniosku, że przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę było niezadowolenie strony pozwanej z jego pracy. Jak wynika z zebranego materiału dowodowego, zgodnie z przyczynami wskazanymi w wypowiedzeniu, powód nie spełniał oczekiwań i wymogów stawianych w pracy na stanowisku powierzonym mu przez pracodawcę i przez jego nieprawidłowe działania doszło do zaniedbań oddziałujących z dużą skalą na działalność pozwanego pracodawcy. W takiej sytuacji uzasadnione i dozwolone przez prawo było podjęcie przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę.

Mając na względzie powyższe, wobec braku podstaw do podzielenia zarzutów apelacji i w konsekwencji zmiany bądź uchylenia zaskarżonego rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego, Sąd Okręgowy orzekł o oddaleniu apelacji, jako niezasadnej, na podstawie art. 385 § 1 k.p.c.

O kosztach zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 oraz § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. poz. 1800 z późn. zm.), zasądzając od powoda na rzecz pozwanego kwotę 180 zł.