

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 30 marca 2016 r.

Pozwem z dnia 18 lutego 2014 r. (data stempla pocztowego) skierowanym przeciwko (...) w W., powód P. B. odwołał się od rozwiązania z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem, wnosząc o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, a w przypadku, gdy umowa ulegnie rozwiązaniu – o przywrócenie powoda do pracy na dotychczasowe warunki, ponadto wniósł o nałożenie na pozwanego obowiązku dalszego zatrudniania powoda do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy oraz zasądzenie od pozwanego kosztów procesu, w tym ewentualnych kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu powód zarzucił pracodawcy niekonkretność podania przyczyny oraz jej niezgodność z rzeczywistością i na poparcie powyższego, odniósł się do wysuwanych wobec niego zarzutów (pozew k. 3 – 6).

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) w W. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o oddalenie wniosku w zakresie zobowiązania pozwanego do dalszego zatrudniania powoda do czasu wydania prawomocnego rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie oraz zasądzenie od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwany zaprzeczył wszystkim twierdzeniom oraz zarzutom strony przeciwnej poza wyraźnie przyznanymi oraz podniósł, iż w jego przekonaniu okoliczności, które spowodowały utratę zaufania wobec powoda mają charakter jednoznaczny i wyczerpujący, o czym dowodził w dalszej części wywodów. Odnosząc się do kolejnego zarzutu pozwany zakwestionował przedstawiony przez powoda przebieg spotkania w dniu 10 stycznia 2014 r., podnosząc, że z uwagi na wcześniej omawiany konflikt interesów powód nie był uprawniony do przedstawiania ustnie na forum spotkania zasad przyznawania dotacji i pomimo tego wystąpił z własną inicjatywą w tym zakresie, próbując przy tym przeforsować swoje stanowisko o zasadności wprowadzania trybu umożliwiającego przyznanie środków finansowych poza konkursem i jako adresatów tych dotacji wskazał WOPR- y, w których pełni funkcje statutowe. Poza tym pozwany uznał, że nikt nie zwracał się do powoda z prośbą o przygotowanie takiego projektu na piśmie (odpowiedź na pozew k. 69 – 75).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód P. B. był zatrudniony w (...) w W. od dnia 1 czerwca 2011 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku zastępcy dyrektora Wydziału (...) ((...)). Stanowisko powoda było zaliczane do grupy wyższych stanowisk w służbie cywilnej (umowa k. 4 akt osobowych część B).

Za powierzeniem właśnie powodowi stanowiska przemawiała chęć wykorzystania przez pozwanego jego wiedzy, zdolności organizacyjnych i logistycznych oraz doświadczenia z dziedziny ratownictwa wodnego (zeznania świadka K. D. k. 234v – 236v, M. B. k. 257 – 258, zeznania powoda k. 303).

Przełożonym powoda był dyrektor (...) K. D.. Pod jego nieobecność pracami wydziału kierował powód albo drugi zastępca - S. (zeznania świadka K. D. k. 234v – 236v, zeznania powoda k. 303).

Do zadań wykonywanych na stanowisku pracy powoda należało m.in.: planowanie, kierowanie oraz nadzorowanie pracy oddziałów w celu zapewnienia prawidłowego, rzetelnego i sprawnego wykonywania zadań, zapewnianie współdziałania wszystkich jednostek organizacyjnych administracji rządowej i samorządowej z terenu województwa mazowieckiego w zakresie zapobiegania zagrożeniu życia, zdrowia lub mienia oraz zagrożeniom środowiska, bezpieczeństwa państwa i utrzymania porządku publicznego, ochrony praw obywatelskich, a także zapobiegania klęskom żywiołowym i innym nadzwyczajnym zagrożeniom oraz zwalczania i usuwania ich skutków, na zasadach określonych w ustawach, opracowywanie i przygotowanie do zatwierdzenia wojewódzkiego planu zarządzania kryzysowego oraz jego aktualizacja, opracowywanie i aktualizacja wojewódzkiego planu obrony cywilnej oraz współpraca w tym zakresie z Szefem Obrony Cywilnej Kraju (zakres zadań k. 1 a/o B, Statut k. 21a - 28).

Do realizacji zadań w ramach powierzonych powodowi obowiązków otrzymał on stosowne upoważnienie do planowania środków i zaciągania zobowiązań finansowych w ramach środków budżetowych, zatwierdzania pod względem merytorycznym wydatków w ramach zaciągniętych zobowiązań, podpisywania umów i porozumień na

udzielenie dotacji jednostkom samorządu terytorialnego, organizacjom pozarządowym oraz jednostkom niezliczonym do sektora finansów publicznych, sporządzania dokumentu potwierdzającego rozliczenie wszystkich dotacji (upoważnienie k. 37 a/o B).

Oprócz wykonywanej pracy powód działał dodatkowo w organizacjach pozarządowych sprawując funkcje w ich organach, jak również prowadząc szkolenia i egzaminy. Na potrzeby wykonywanych zadań powód zawierał umowy cywilno-prawne, o czym informował swoich przełożonych, zapewniając, że nie będą kolidowały z wykonywanymi obowiązkami służbowymi. Od 1986 r. powód był członkiem Wodnego Ochotniczego Pogotowia Ratunkowego, od 2008 r. był prezesem zarządu (...)WOPR, a od 2010 r. prezesem zarządu WOPR (...). Poza tym powód był zapraszany na posiedzenia innych jednostek organizacyjnych np. Zespołu Koordynacyjnego ds. Realizacji Programu (...), czy Zespołu ds. utonięć. Powód także organizował i przeprowadzał warsztaty dla przedstawicieli Komendantów Powiatowych Policji i podmiotów uprawnionych do wykonywania ratownictwa wodnego z terenu województwa (...)z zakresu prac nad realizacją analizy zagrożeń na obszarach wodnych. Pracodawca miał świadomość aktywności powoda w momencie zawierania umowy o pracę z powodaem (pismo k. 28, zgoda k. 29 a/o B, pisma: k. 8, 9, 110, 111, wydruk e-mail k. 113, wydruki ze stron www: k. 104 – 107, 114 – 115, harmonogram k. 119, 123, raport k. 124 – 129, analiza k. 130 – 133, dokumentacja k. 134 – 198, zeznania świadka K. D.k. 234v – 236v, M. B.k. 257 – 258, I. S.k. 258 – 259v, 295, S. B. (1)k. 268 – 269, J. K.k. 278 – 279, H. O.k. 301 – 302, zeznania powoda k. 303).

Generalną zasadą ograniczającą wojewodów, jako dysponentów części budżetu państwa w dziedzinie planowania i wydatkowania środków oraz realizacji zadań wynikających z przydzielonych im kompetencji jest przeprowadzenie otwartego konkursu ofert w powyższym zakresie. Ograniczenie tej zasady ma miejsce w przypadku, gdy przepisy szczególnie przewidują inny tryb zlecania zadań, dając możliwość przeprowadzenia postępowań o udzielenie dotacji z pominięciem otwartego konkursu ofert. W pozwanym Urzędzie przykładano szczególną uwagę do rzetelności i przejrzystości przeprowadzanych otwartych konkursów ofert na dofinansowanie realizacji zadań publicznych. Obowiązującym aktem w tego rodzaju postępowaniach było Zarządzenie nr (...)Wojewody (...)z dnia 28 marca 2013 r. w sprawie określenia trybu ogłaszania konkursów ofert na realizację zadań publicznych finansowanych ze środków Wojewody (...), przeprowadzania tych konkursów i ogłoszenia ich wyników oraz rozliczania przyznanych dotacji i kontroli realizowanych zadań finansowanych lub współfinansowanych z dotacji. Zgodnie z procedurą zarówno ogłoszenie konkursu ofert, jak i wyników konkursu wymagało zatwierdzenia przez Wojewodę (...), po uzyskaniu uprzedniej akceptacji Pełnomocnika Wojewody (...)ds. współpracy z organizacjami pozarządowymi, dyrektora Wydziału Prawnego (...)oraz dyrektora Wydziału Finansów (...) (Zarządzenie nr (...) z załącznikami k. 13 – 20, pisma: k. 10 – 11, k. 90 – 91, zeznania świadka I. S.k. 258 – 259v, J. K.k. 278 – 279, E. S.k. 279, zeznania powoda k. 303).

Na mocy przepisów ustawy z dnia 18 sierpnia 2011 r. o bezpieczeństwie przebywających na obszarach wodnych, Wojewodowie są zobowiązani do dofinansowania zadań z zakresu ratownictwa wodnego realizowanego przez uprawnione do tego podmioty, co w konsekwencji pozostaje zbieżne z zakresem działań wydziału powoda była realizacja zadań Wojewody z zakresu ratownictwa wodnego oraz bezpieczeństwa osób przebywających na obszarach wodnych (art. 69 Regulaminu Organizacyjnego (...)) (pismo k. 12, zeznania świadka K. D.k. 234v – 236v, I. S.k. 258 – 259v, 295, zeznania powoda k. 303).

Mając na uwadze fakt pozostawiania powoda w strukturach władzy organizacji pozarządowych związanych z ratownictwem wodnym oraz zapobieganie konfliktowi interesów, pozwany zakazał powodowi podejmowania jakichkolwiek działań związanych z przydzieleniem dotacji w ramach otwartych konkursów ofert podmiotów starających się o dotację, a procedura rozpatrywania wniosków i przydziału środków przydzielona została osobom niepodlegającym powodowi i była nadzorowana przez dyrektora wydziału (pisma: k. 10-11, 12, zeznania świadka K. D. k. 234v – 236v, I. S. k. 258 – 259v, 295, S. B. (1) k. 268 – 269, J. K. k. 278 – 279, S. B. (1) k. 294 – 295, H. O. k. 301 – 302, zeznania powoda k. 303).

Ostatecznie powód nie miał kontaktu z postępowaniami konkursowymi ani w zakresie wpływu na skład komisji konkursowych, ani na sposób przydziału środków (zeznania świadków I. S. k. 258 – 259v, 295, S. B. (1) k. 268 – 269).

Powyższa kwestia zwróciła także uwagę Ministerstwa Spraw Wewnętrznych, które wystąpiło do pozwanego z prośbą o wyjaśnienie, czy w przypadku tego postępowania konkursowego nie nastąpił konflikt interesów.

Ustosunkowując się do wątpliwości MSW w powyższym zakresie, Wojewoda (...)nawiązał do obowiązującej w przypadku postępowań konkursowych procedury i podniósł, iż skład osobowy Komisji konkursowej i tryb postępowania gwarantował bezstronną i rzetelną ocenę merytoryczną złożonych ofert. Wojewoda wskazał również na fakt, iż Stołeczne WOPR uzyskało tylko jedną pozytywną rekomendację swojej oferty, a złożyło dwie. Odnosząc się do kwestii konfliktu interesów, Wojewoda poinformował, że powód pełniąc funkcję zastępcy dyrektora Wydziału de facto nie współkieruje jednostką, lecz ma za zadanie zastępowanie przełożonego w czasie jego nieobecności, a w sprawach merytorycznych odpowiada za realizację zadań Wojewódzkiego Centrum Zarządzania Kryzysowego oraz Oddziału Spraw Obronnych, co pozwala na stwierdzenie, że powód w żaden sposób nie uczestniczył w jakichkolwiek działaniach związanych z otwartym konkursem ofert na realizację zadania publicznego z zakresu ratownictwa i ochrony ludności na terenie województwa (...)w 2013 r. (pismo k. 10 – 11, zeznania świadka K. D.k. 234v – 236v).

Jedną z organizacji, której Wojewoda (...)udzielił dotacji w 2013 r. było Stołeczne Wodne Pogotowie Ratunkowe, które uzyskało środki finansowe w jednym z dwóch postępowań konkursowych, w których wzięło udział (pisma: k. 10 – 11, k. 12, zestawienie k. 78 - 79).

Pod koniec 2013 r. dyrektor Wydziału zaproponował, aby przenieść zadania z zakresu ratownictwa wodnego do Wydziału (...). Przyczyną próby przeniesienia były trzy kwestie: wymiana zadań między tymi wydziałami, która umożliwiała wykorzystanie specjalistów z wydziału powoda, uzyskanie efektu synergii między zadaniami z ratownictwa medycznego z (...)i ratownictwa wodnego oraz zmniejszenie zarzutów z zewnątrz pod adresem wojewody, związanych z funkcjami powoda w podmiotach poza pozwanym. Kiedy powód dowiedział się o idei przeniesienia w/w zadań do (...), na jednym ze spotkań dotyczących tej kwestii zaproponował pewne zmiany w zakresie podziału środków na przyszłość. Przełożony powoda nie zaprotestował przeciwko temu. Następnie miała miejsce seria rozmów w tym temacie i spotkań, przede wszystkim z udziałem dyrektora Wydziału. Powód wskazał, że dofinansowanie może otrzymać (...)w L.(z uwagi na gwarancje wykonania zadań), w którym powód nie pełnił żadnej funkcji (zeznania świadka K. D.k. 234v – 236v, M. B.k. 257 – 258, I. S.k. 258 – 259v, 295, M. M.k. 269 – 270, zeznania powoda k. 303).

W dniu 10 stycznia 2014 r. miało miejsce spotkanie z udziałem powoda, dyrektora (...) i pracownika (...), którego tematem było przekazanie części zadań z zakresu ratownictwa wodnego do Wydziału (...). Po tym spotkaniu powód – będąc specjalistą w tej dziedzinie, przekazał posiadane informacje o obowiązujących przepisach prawa, w tym o sposobach przyznawania dotacji zarówno w ramach otwartego konkursu ofert, jak i z jego pominięciem i został poproszony o wniesienie wkładu do takich zasad i przekazaniu ich do Wydziału (...) (zeznania świadka K. D. k. 234v – 236v, M. M. k. 269 – 270, zeznania powoda k. 303).

Powód sporządził projekt „Zasad postępowania w sprawie udzielenia dotacji przez (...)”, który swoim zakresem obejmował oddzielne tryby przyznawania dotacji od uregulowanych w Zarządzeniu nr (...). Następnie po uzyskaniu opinii pracownika merytorycznego Wydziału (...), działając w ramach udzielonego mu upoważnienia do zastępowania przełożonego, powód przesłał w dniu 20 i 23 stycznia 2014 r. drogą elektroniczną projekt do dyrektora tego wydziału, wysyłając go również do wiadomości swojego przełożonego, pracowników merytorycznych obu wydziałów, pełnomocnika Wojewody (...)do współpracy z organizacjami pozarządowymi, dyrektora Biura Wojewody i Wojewody (...) (Zarządzenie nr (...) z załącznikami k. 13 – 20, Statut k. 21a – 28, wydruk e-mail k. 30 – 31, projekt k. 29, upoważnienie k. 32, zeznania świadka K. D.k. 234v – 236v, I. S.k. 258 – 259v, 295, H. O.k. 301 – 302, zeznania powoda k. 303).

Projekt powoda był następnie dyskutowany przy okazji innych spotkań, gdzie uczestnicy poddawali go analizie pod względem obowiązujących uregulowań prawnych i praktyki pozwanego. Powód nie ukrywał faktu, że treść projektu nie jest znana wojewodzie i wyraził swoją gotowość przedstawienia pomysłu przy najbliższej możliwości umówienia się na spotkanie (zeznania świadka K. D. k. 234v – 236v, I. S. k. 258 – 259v, 295).

Wojewoda dowiedziawszy się, że powód zajmuje stanowisko w tej kwestii, zwrócił przełożonemu powoda stosowną uwagę, wyrażając przy tym intencję rozwiązania kwestii łączenia pracy przez powoda w tym wydziale z jednoczesnym sprawowaniem funkcji we władzach organizacji pozarządowych (zeznania świadka K. D. k. 234v – 236v, J. K. k. 278 – 279, H. O. k. 301 - 302).

Ostatecznie pomysł przeniesienia zadań do (...) nie uzyskał aprobaty wojewody (zeznania świadka K. D.k. 234v – 236v, M. B.k. 257 – 258, M. M.k. 269 - 270).

W dniu 11 lutego 2014 r. na spotkaniu z udziałem dyrektor generalnej H. O., dyrektor biura kadr i organizacji – S. oraz jego przełożonego, powodowi zostało wręczone rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 maja 2014 r. Przyczyną podaną przez pracodawcę była utrata zaufania do powoda spowodowana podejmowaniem działań w warunkach konfliktu interesów poprzez:

1) podejmowanie próby wpływania na zasady podziału środków finansowych dotyczących jednostek, w których powód pełni funkcje statutowe;

2) przygotowanie bez upoważnienia i zlecenia projektu „Zasad postępowania w sprawie udzielenia dotacji (...)z pominięciem otwartego konkursu ofert, z naruszeniem Zarządzenia nr (...) Wojewody (...)z dnia 28 marca 2013 r. w sprawie określenia trybu ogłaszania konkursów ofert na realizację zadań publicznych finansowanych ze środków Wojewody (...), przeprowadzania tych konkursów i ogłoszenia ich wyników oraz rozliczania przyznanych dotacji i kontroli realizowanych zadań finansowanych lub współfinansowanych z dotacji. Powód

zapoznawszy się z decyzją pracodawcy wyraził swoje niezadowolenie powstrzymując się od komentarzy (oświadczenie k. 1 a/o C, zeznania świadka K. D. k. 234v – 236v, H. O. k. 301 - 302).

Przełożony powoda – dyrektor wydziału nie miał do pracy powoda zastrzeżeń, wszelkie wątpliwości wyjaśniał z powodem na bieżąco (zeznania świadka K. D. k. 234v – 236v).

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 8.994,43 zł (zaświadczenie k. 80).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wskazanych wyżej dowodów. Zdaniem Sądu dowody z dokumentów oraz dokumentów prywatnych stanowią wiarygodny materiał dowodowy, gdyż ich treść jest jasna i oczywista, nie budzi wątpliwości. Strony ponadto nie kwestionowały treści, ani prawdziwości złożonych dokumentów.

Do ustalenia stanu faktycznego Sąd wykorzystał również zeznania świadka K. D. (k. 234v – 236v), M. B. (k. 257 – 258), I. S. (k. 258 – 259v, 295), S. B. (1) (k. 268 – 269), M. M. (k. 269 – 270), J. K. (k. 278 – 279), E. S. (k. 279), S. B. (1) (k. 294 – 295), H. O. (k. 301 – 302) oraz zeznania powoda (k. 303).

W ocenie Sądu zeznania świadka K. D. należało traktować jako wiarygodne, gdyż były spójne, konkretne i stanowiły odzwierciedlenie stanu faktycznego w sprawie i były zgodne ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Świadek ten będąc bezpośrednim przełożonym powoda miał najbardziej miarodajne informacje o współpracy z nim, podkreślał doświadczenie powoda wskazując na fakt, iż tym się pozwany kierował przy zatrudnieniu powoda, świadek ponadto zwrócił uwagę, iż fakt pełnienia przez powoda funkcji w strukturach organizacji nie stanowiło realnej przeszkody w pracy u pozwanego, czego liczne przykłady świadek przytoczył w swoich zeznaniach, co stanowiło dla Sądu miarodajny materiał, w oparciu o który można było dokonać rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Podobnie należy się odnieść do zeznań świadka M. B., który potwierdził informacje uzyskane od innych świadków, które były istotne z punktu widzenia rozstrzygnięcia, a ponadto świadek ten nie pozostawał z powodem w relacjach tego rodzaju, które mogłyby wywołać wątpliwości, co do bezstronności jego spostrzeżeń.

Zdaniem Sądu żadne względy nie zaważyły na wiarygodności zeznań świadka I. S., M. M., J. K. które mają w związku z tym charakter w pełni bezstronnej relacji o faktach, które były im znane w związku z charakterem zadań powoda

i wypowiedzeniem powodowi umowy o pracę, ponadto korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym w sprawie.

Zdaniem Sądu zeznania świadka E. S., S. B. (1) także należy uznać za wiarygodne, gdyż nie były sprzeczne z pozostałym materiałem dowodowym, Sąd dopuszczając dowód z zeznań tych świadków wykorzystał te zeznania na okoliczności podane na k. 284 w zakresie w jakim dowód ten dotyczy podejmowania decyzji przez komisję konkursową, pomijając wniosek strony powodowej o przesłuchanie tych świadków w pozostałym zakresie oraz pomijając dowód z przesłuchania świadka M. Z. uznając, iż dla rozstrzygnięcia sprawy ten zakres przeprowadzenia dowodu będzie wystarczający, a pozostałe kwestie zostały już udowodnione z wykorzystaniem innych środków dowodowych.

Oceniając zeznania świadka H. O. Sąd nie dopatrywał się w ich treści sprzecznych z zebrany materiał dowodowy, szczególnie w zakresie chronologii wydarzeń, jak i ich przebiegu, jednakże należało odnosić się do nich z pewną ostrożnością, mając na względzie fakt, że świadek był dyrektorem generalnym pozwanego, który brał udział w podejmowaniu decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem, dlatego też Sąd odmówił wiary części zeznań dotyczących oceny świadka co do uznania zachowań powoda jako prowadzących do utraty zaufania do niego,

Pozostając w sferze ocen dotyczących osobowych źródeł dowodowych, Sąd uwzględnił zeznania powoda, przyznając im w pełni walor wiarygodności, gdyż były spójne, logiczne i stanowiły miarodajne źródło dla konstrukcji stanu faktycznego w sprawie oraz zawierały istotne informacje z punktu widzenia jej rozstrzygnięcia, ponadto doskonale korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym, w tym z zeznaniami świadków, którym Sąd przyznał pełną wiarygodność.

Sąd oddalił wnioski dowodowe pełnomocnika pozwanego zawarte w piśmie z dnia 25 lutego 2015 r. (k. 253) w przedmiocie dopuszczenia dowodu z zeznań świadka H. S. na okoliczność zachowania powoda podczas wręczenia mu wypowiedzenia umowy o pracę oraz świadka Z. U. na okoliczność przebiegu spotkań w styczniu 2014 r. dotyczących przeniesienia zadań w zakresie dofinansowania ratownictwa medycznego przez Wojewodę (...) oraz podstaw wypowiedzenia powodowi umowy o pracę i zwrócił pismo, ze względu na to, że w wniosek złożono po terminie zakreślonym przez Sąd do złożenia wniosków dowodowych i jego uwzględnienie prowadziłoby do niezasadnego przedłużania postępowania, a pozwany nie wykazał żadnej innej przesłanki wskazanej w art. 207 §6 k.p.c.

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu powództwo P. B. w pełni zasługiwało na uwzględnienie.

W rozpoznawanej sprawie spór toczył się wokół oceny prawnej decyzji pozwanego Urzędu w zakresie poprawności i zasadności wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Kluczowym zatem dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy było ustalenie, czy sformułowane przez pracodawcę zarzuty wobec powoda są odzwierciedleniem istniejącego naówczas stanu faktycznego oraz stopnia, w jakim powód przyczynił się do jego powstania i tym samym, czy zarzuty stanowią wystarczającą przesłankę do zarzucanej powodowi utraty zaufania do jego osoby.

Podstawę prawną roszczenia powoda stanowi przepis art. 45 § 1 k.p., zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

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

Jednocześnie w orzecznictwie jak i doktrynie prawa pracy powszechnie akceptowany jest pogląd, że istnieje różnica między przyczyną wypowiedzenia, o której mowa w art. 30 § 4 k.p. a uzasadnionym wypowiedzeniem o którym mowa w art. 45 § 1 k.p. Z brzmienia tych przepisów oraz ustalonych poglądów judykatury wynika, że podana przyczyna jest tylko częścią uzasadnienia (choć najważniejszą) i że przyczyna ta, nawet, gdy jest prawdziwa, może nie uzasadniać wypowiedzenia. Podanie prawdziwej przyczyny nieuzasadniającej wypowiedzenie nie narusza art. 30 § 4 k.p., choć może naruszać art. 45 § 1 k.p. Ustawodawca używa w art. 30 § 4 k.p. określenia "przyczyna wypowiedzenia" w innym znaczeniu niż naturalne. Oznacza ono powód, który zdaniem pracodawcy uzasadnia wypowiedzenie. Powód ten musi być prawdziwy (rzeczywiście istnieć), choć może jednak nie być wystarczający. Pracownik może go kwestionować, powołując się na okoliczności dotyczące jego pracy (staż, stosunek do obowiązków pracowniczych, kwalifikacje), wskazujące na niezasadność wypowiedzenia (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 kwietnia 2014 roku, I PK 244/13).

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

W orzecznictwie sądowym przyjęto zasadę, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy musi być rzeczywista i sformułowana w sposób konkretny. Sposób podania przyczyny powinien być na tyle jednoznaczny i szczegółowy, by pracownik dokładnie wiedział, jakie fakty i przesłanki spowodowały podjęcie przez pracodawcę decyzji odnośnie wypowiedzenia umowy o pracę. Konstrukcja taka ma na celu ochronę pracownika przed arbitralnym zachowaniem się pracodawcy oraz umożliwienie pracownikowi oceny słuszności wypowiedzenia i w tym kontekście rozważenie celowości kwestionowania wypowiedzenia w postępowaniu sądowym. Dla pracodawcy ma to zaś takie znaczenie, że w razie zakwestionowania wypowiedzenia przed sądem nie może on uzupełniać wskazanej przyczyny lub powoływać innych zarzutów, niż te które wskazał w uzasadnieniu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Wymóg konkretności oznacza też, że nie wystarczy ogólnikowy zwrot, że pracodawca nie jest zadowolony z efektów pracy pracownika lub utracił do niego zaufanie, jeśli uzasadnienie takie nie jest połączone z wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają.

Ustawodawca nie opracował żadnego katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzanie umów, jak również określenia sytuacji, w których wypowiedzenie takie byłoby nieuzasadnione. Przesłanki zasadności wypowiedzenia (oraz kryteria wypowiedzenia nieuzasadnionego) opierają się bowiem na ocenach pozaustawowych. (L.Florek [w:] op. cit., s. 314) Mamy tutaj bowiem do czynienia z klauzulą generalną. Ocena zasadności wypowiedzenia zależy zatem od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Nie da się skatalogować wszystkich przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę (tzw. katalog pozytywny) ani określić w sposób wyczerpujący sytuacji, w których wypowiedzenie powinno być uznane za nieuzasadnione (tzw. katalog negatywny). Posłużenie się przez ustawodawcę ogólnymi pojęciami - jak każde unormowanie oparte na klauzuli generalnej - zapewnia maksymalną elastyczność w stosowaniu prawa i umożliwia dostosowanie poszczególnych rozstrzygnięć do okoliczności, w jakich dane oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zostało złożone przez podmiot zatrudniający. Ustawodawca przyjął w zasadzie słuszne założenie, że wszystkich przyczyn przemawiających w życiu codziennym za rozwiązaniem umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia nie da się z góry przewidzieć i wymieni w ustawie.

Jedną z okoliczności powszechnie ocenianych w doktrynie prawa jako uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę jest utrata zaufania do pracownika, jednakże podlega ona ocenie w oparciu o ogólnie obowiązujące regulacje w zakresie

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

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

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

W ocenie Sądu za słuszny należy uznać pogląd, iż uzasadniać wypowiedzenie może zarówno jednorazowe zdarzenie ważące negatywnie na ocenie rzetelności i sumienności pracownika oraz właściwego wykonywania przez niego obowiązków, jak też wielokrotne, powtarzalne jego naganne "drobne" zachowania, które u obciążonego ryzykiem pracodawcy, powodują utratę zaufania do pracownika (tak: SN w wyrok z dnia 4 grudnia 1997 r. w sprawie I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

Wobec powyższego podanie przez pracodawcę jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę będzie miało szansę zostać uznane przez Sąd jako zasadne, gdy po pierwsze pracownik będzie dokładnie wiedział jakie to konkretnie okoliczności spowodowały utratę zaufania, a po drugie jeżeli okoliczności te znajdą odzwierciedlenie w rzeczywistości. Podkreślić przy tym należy, że surowsze wymogi znajdują zastosowanie w odniesieniu do pracowników szczebla kierowniczego, gdzie przy ocenie okoliczności należy brać pod uwagę zakres odpowiedzialności i wyższe wymagania co do ich stanowiska. Utrata zaufania do pracownika na stanowisku kierowniczym uzasadnia wypowiedzenie mu umowy o pracę również wtedy, gdy nie można pracownikowi przypisać winy, jednakże obiektywne jego zaufanie ma cechy naruszenia obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości o dobro lub mienie pracodawcy (wyrok SN z dnia 10 sierpnia 2000 r., I PKN 1/00, OSNP Nr 5/2002, poz. 112). W podobnym tonie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 grudnia 1976 r., uznając za uzasadnione wypowiedzenie w przypadku, jeżeli pracownik na stanowisku kierowniczym nie wykonując należycie swoich obowiązków naraża, chociażby nieumyślnie lub nawet bez winy a tylko

z powodu nieudolności, zakład pracy na poważniejsze straty lub szkody, których można uniknąć przy prawidłowym kierownictwie (I PRN 125/76, OSP 1997/11/186).

Różne czyny pracownika bądź też zaniechania określonych działań mogą w konkretnych okolicznościach doprowadzić do utraty zaufania pracodawcy. Mogą to być m.in.: działania wymierzone przeciwko pracodawcy. Na podstawie analizy orzecznictwa sądowego można dla przykładu podać kilka sytuacji odnośnie przyczyny „utraty zaufania do pracownika”, które zdaniem Sądu Najwyższego uzasadniały wypowiedzenie umowy o pracę. Są wśród nich nienależyte wykonywanie powierzonych obowiązków, niemożność porozumienia się i współpracy przełożonego z pracownikiem wynikająca z ich odmiennej wizji prowadzenia zakładu pracy, która przejawia się w sposobie wykonywania obowiązków pracowniczych (zob. wyrok SN z 12.7.2001 r., I PKN 539/00, OSNP Nr 11/2003, poz. 267); brak entuzjazmu i aprobaty decyzji przełożonego wyrażający się w publicznym kwestionowaniu decyzji pracodawcy w obraźliwy sposób (zob. wyrok SN z 23.9.2004 r., I PK 487/03, Pr.Pracy Nr 5/2005).

W przypadku rozwiązania umowy o pracę z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych przyjmuje się, że powyższe wymogi są jeszcze surowsze, gdyż przy ocenie okoliczności należy brać pod uwagę zakres odpowiedzialności i wyższe wymagania co do ich stanowiska, co zostało podniesione już przez SN w uchwale z dnia 27 czerwca 1985 r. poprzez stwierdzenie, iż w stosunku do pracowników za stanowiskach kierowniczych i samodzielnych należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie (II PZP 10/85, Palestra nr 5-6/1986, s. 101). Teza ta w dalszym orzecznictwie była potwierdzana i obecnie jej słuszność nie jest kwestionowana. Sąd Najwyższy rozwijając to stanowisko w swoim orzecznictwie, wielokrotnie definiował przyczyny i opisywał kryteria wypowiedzenia umów o pracę osobom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych. Za uzasadnione przyczyny wypowiedzenia umów o pracę SN uznaje wiele ogólnikowo sformułowanych problemów „utratę zaufania do pracownika”, „brak zdolności organizacyjnych”, „brak umiejętności w organizowaniu pracy jednostek zarządzanych przez kierowników”, wreszcie niezrealizowanie założeń ekonomicznych przez podległą kierownikowi jednostkę”. W odniesieniu do tak sformułowanych przyczyn rozwiązania umowy o pracę SN dopuszcza ich ogólnikowe sformułowanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę. Takiemu założeniu wierna jest teza wyroku SN z 15.4.2004 r., I PK 445/03, zgodnie z którą szczegółowość przyczyny podanej jako uzasadnienie wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę powinna być oceniana w związku z usytuowaniem pracownika w hierarchii przedsiębiorstwa – wyższe będą wymagania w przypadku szeregowego pracownika niż np. prezesa. Gdy chodzi o szeregowego pracownika, trzeba wręcz konkretnego podania przyczyny. Inaczej jest w przypadku prezesów, członków zarządu, wśród których przyczyna rozwiązania umowy może być bardzo ogólnie sformułowana – może nią być nawet brak efektów pracy, zarządzania (por: wyrok SN z dnia 11 kwietnia 2006 r. w sprawie I PK 164/05, M.P.Pr. 2006/10/541). W podobnym tonie wypowiedział się SN w wyroku z dnia 15 grudnia 1976 r., uznając za uzasadnione wypowiedzenie w przypadku, jeżeli pracownik na stanowisku kierowniczym nie wykonując należycie swoich obowiązków naraża, chociażby nieumyślnie lub nawet bez winy a tylko z powodu nieudolności, zakład pracy na poważniejsze straty lub szkody, których można uniknąć przy prawidłowym kierownictwie (I PRN 125/76, OSP 1997/11/186) oraz naruszenie przepisów finansowych przez pracownika zatrudnionego na stanowisku głównego księgowego może stanowić przyczynę utraty do niego zaufania pracodawcy, uzasadniając ocenę niecelowości przywrócenia do pracy ze względu na brak możliwości prawidłowej współpracy w przyszłości (tak: SN w wyroku z dnia 14 lipca 1999, I PKN 148/99, OSNP 2000/19/711). Warto też podkreślić, że 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 (zob. wyrok SN z 25.1.2005 r., II PK 171/04, OSNP Nr 19/2005, poz. 303).

W ocenie Sądu w/w przedstawione stanowisko jest słuszne i racjonalne, tym bardziej, że skoro kierownicy mają wpływ na sposób funkcjonowania podległych im jednostek, to nieprawidłowości dotyczące całości pracy podległych kierownikom jednostek stanowią dowód niewłaściwego wykonania przez nich obowiązków (nie zaś konkretne działania lub zaniechania działań). Jednakże nieco inaczej przedstawia się sytuacja, kiedy przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest konkretne wskazane zdarzenie. Wówczas zasadność przyczyny wypowiedzenia musi być oceniana również z perspektywy konkretnego naruszenia obowiązków pracowniczych, którego skutkiem jest określone w

oświadczeniu pracodawcy zdarzenie. W konsekwencji tylko te, podane przyczyny wypowiedzenia będą podlegały weryfikacji w toku postępowania sądowego i każda z nich będzie podlegała ustaleniu i ocenie, poprzez weryfikację pod kątem stwierdzenia ich zgodności, bądź niezgodności z rzeczywistością (prawdziwością), a następnie – gdyby okazało się miało, że sformułowane zarzuty były prawdziwe i odpowiadały rzeczywistości – ocenę ich zasadności, czyli tego, czy mogły uzasadniać wypowiedzenie o pracę konkretnemu pracownikowi (por. SN w wyroku z dnia z dnia 11 kwietnia 2006 r. w sprawie I PK 164/05, M.P.Pr. 2006/10/541).

Przenosząc poczynione rozważania na grunt niniejszej sprawy, nie sposób stwierdzić, że przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę powodowi były prawdziwe, konkretne i w pełni uzasadniały utratę zaufania do niego ze strony jej pracodawcy, a istniejąca obawa pozwanego pracodawcy w zakresie możliwości zajścia konfliktu interesów w prowadzonych postępowaniach konkursowych, w ocenie Sądu nie zostały wystarczająco udowodnione.

Konfliktem interesów jest to rzeczywiście występująca lub mogąca się pojawić sprzeczność między obowiązkami służbowymi a prywatnymi lub innymi interesami urzędnika, w której to sytuacji dążenie do realizacji interesu prywatnego może godzić w dobro publiczne lub negatywnie wpływać na wykonywanie obowiązków służbowych. Jak zwracają uwagę chyba wszyscy badacze tego zagadnienia, konflikt interesów jest w zasadzie stanem stałym, szczególnie w sferze publicznej. Potencjalnie bowiem każda osoba pełniąca funkcję publiczną – zarówno urzędnik, jak i polityk – przez cały czas odgrywania swojej roli musi odpowiadać sobie na pytanie o to, czy powinien podążać za normą, która nakazuje dbałość o interes ogółu (państwa i społeczeństwa), czy też raczej skoncentrować się na zaspokojeniu własnych potrzeb lub innych partykularnych interesów (na przykład rodziny, konkretnych klientów danej instytucji, lobbystów). Fundamentem nowoczesnej służby publicznej jest dualizm – podział na sferę publiczną i sferę prywatną, który na poziomie indywidualnym wywołuje nieustający dylemat, sprawiając, że większość urzędników często znajduje się w sytuacji co najmniej potencjalnego konfliktu interesów. Jest to więc w pewnym sensie stan normalny, który sam w sobie nie ma negatywnych konotacji (tak: G. Makowski, N. Mileszyk, R. Sobiech, A. Stokowska, G. Wiaderek, Konflikt interesów w polskiej administracji rządowej – prawo, praktyka, postawy urzędników, Fundacja im. S. Batorego, 2014).

Należy zauważyć, iż z analizy stanu faktycznego ustalonego w niniejszej sprawie jasno wynika, że liczne, wymienione przez pozwanego zdarzenia i sytuacje istotnie miały miejsce z udziałem powoda (pełnienie przez powoda funkcji członków władz organizacji pozarządowych, praca w wydziale, do zakresu którego zadań należy rozdział wnioskodawcom dotacji, udział powoda w dyskusjach z zakresu szeroko pojętego ratownictwa wodnego i przygotowanie przez niego projektu zasad postępowania z pominięciem otwartego konkursu ofert).

Uwadze Sądu nie umknął również fakty przyznane przez stronę pozwaną m.in.: to, że zatrudnieniu powoda akurat w tym wydziale przyświecała chęć wykorzystania jego doświadczenia z zakresu ratownictwa wodnego, co było postrzegane jako jego atut, zatem w ocenie Sądu trudno znaleźć wytłumaczenie tego, co się zmieniło w tej kwestii, aby uznać to za okoliczność na tyle istotną, aby mogła stanowić przyczynę utraty zaufania. Ponadto pozwany przyznał, że z uwagi na pełnione przez powoda poza stosunkiem pracy funkcje zarządcze, został on odsunięty od postępowań konkursowych w sprawie przyznawania dotacji, czego powód miał świadomość, jednakże z całości dokonanej przez Sąd analizy nie wynikał jakkolwiek generalny zakaz zajmowania przez powoda stanowiska w temacie ratownictwa wodnego, gdyż to z jego doświadczenia korzystano przy okazji różnego rodzaju warsztatów, akcji informacyjnych i spotkań i nie sposób doszukać się w tych działaniach związku z prowadzonymi przez pozwanego podziałami środków finansowych.

Dodatkowo warto wskazać na specyficzny charakter osób pełniących funkcje kierownicze, który przejawia się nie tylko w sferze wykonawczej, ale ma również istotne znaczenie w sferze koncepcyjnej, pozwalającej na podejmowanie inicjatywy w zakresie przydzielonych zadań, czego w odczuciu Sądu było odzwierciedleniem sporządzenie przez powoda projektu „Zasad postępowania w sprawie udzielenia dotacji (...)”. W tym przypadku należy z całą stanowczością podkreślić, iż było to tylko i wyłącznie działanie na etapie wstępnym i stanowiło tylko uzewnętrznienie pomysłu/wizji powoda i miało swoją podstawę w obowiązujących uregulowaniach m.in. w art. 22 ust. 5 ustawy z dnia 18 sierpnia 2011 r. o bezpieczeństwie osób przebywających na obszarach wodnych (Dz. U. nr 208, poz. 1240). Poza tym

i tak wprowadzenie w życie takich procedur i ich realizacja wymagała zatwierdzenia przez wojewodę, więc na mającym miejsce w niniejszym postępowaniu etapie realizacji projektu nie był on na tyle zaawansowany, aby wyrządzić szkodę, czy też stanowić uzasadniony przejaw konfliktu interesów i co za tym idzie podstawy do utraty zaufania wobec powoda. Powód nie chciał nikogo wprowadzić w błąd, wszelkie czynności w sprawie podejmował w sposób jawny przedstawiając osobą biorącym udział w tej sprawie swoje propozycje, powód był gotowy także przedstawić swoje racje Wojewodzie.

Już tylko na marginesie zaznaczyć wypada, że spór sądowy dotyczący przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę może się toczyć wokół okoliczności wskazanych przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu, a co za tym idzie zakres przyczyn nie może być rozszerzany w toku postępowania sądowego. W niniejszej sprawie zaś w ocenie Sądu oświadczenie pracodawcy nie tylko nie spełnia warunków formalnych, nie jest również uzasadnione merytorycznie, bowiem podana przyczyna wypowiedzenia nie jest rzeczywista i konkretna, co na dalszym etapie postępowania pracodawca próbował „nadrobić”, co i tak ostatecznie czyni wypowiedzenie niezasadnym i opartym na arbitralnych ocenach czy uprzedzeniach.

Z tych względów orzeczono jak w punkcie I wyroku.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania nastąpiło w oparciu o treść art. 98 k.p.c. stosownie do ostatecznego wyniku procesu. W związku z powyższym Sąd obciążył pozwanego kwotą 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego ustalono na podstawie § 11 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2002r. nr 163, poz. 1349 z późn. zm.) oraz kwotą 5.397 zł (5 % z 107.933,16 zł) tytułem zwrotu opłaty od pozwu, na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. 2010, nr 90, poz. 594 tj.)

SSR Rafał Młyński

Z: (...).