

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 czerwca 2018 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący: SSO Monika Sawa	
Protokolant: sekr. sądowy Katarzyna Nowicka	

po rozpoznaniu w dniu 13 czerwca 2018 r. w Warszawie

na rozprawie sprawy z powództwa M. B.

przeciwko Urzędowi (...) W. w W.

o odszkodowanie i odprawę

- zasądza od (...) W. w W. na rzecz M. B. kwotę 50049,09 (pięćdziesiąt tysięcy czterdzieści dziewięć złotych 09/100) tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika z winy pracodawcy wraz z odsetkami za opóźnienie w wysokości ustawowej od dnia 5 października 2016 roku do dnia zapłaty;
- oddala powództwo w pozostałym zakresie;
- zasądza od (...) W. w W. na rzecz M. B. kwotę 4446 (cztery tysiące czterysta czterdzieści sześć) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 1944 (tysiąc dziewięćset czterdzieści cztery złote) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.
- wyroкови w punkcie 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 16683,03 (szesnaście tysięcy sześćset osiemdziesiąt trzy 03/100) złote.

Sygn. akt XXI P 64/17

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 13 września 2016 r, skierowanym przeciwko Gminie - (...) W. Urzędowi (...) W. powód M. B. wniósł o zasądzenie od pozwanego (...) W. na swoją rzecz łącznej kwoty 43.500 zł. (słownie: czterdzieści trzy tysiące pięćset złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie (art. 481 kc) liczonymi od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty - należnej powodowi z tytułu rozwiązania przez niego umowy o pracę bez wypowiedzenia z uwagi na ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków pracowniczych, a także o zasądzenie łącznej kwoty 27.750 zł. (słownie: dwadzieścia siedem tysięcy siedemset pięćdziesiąt złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie (art. 481 kc) liczonymi od dnia 01.09.2016r. do dnia zapłaty - należnej powodowi z tytułu odprawy pieniężnej w oparciu o art. 8 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przewidzianych,

W uzasadnieniu powód wskazał, że przyczyną złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy były publiczne, negatywne i co najistotniejsze - nieprawdziwe wypowiedzi Prezydent (...) W. p. H. W., w zakresie wykonywania obowiązków zawodowych powoda oraz podlegających mu pracowników Biura (...) Urzędu (...) W.. Powód podniósł, że w sposób rzetelny wykonywał powierzone mu przez pracodawcę zadania, przy czym w okresie wielu lat jego pracy nie zgłaszano wobec niego żadnych zarzutów. Wręcz przeciwnie - powód był cenionym pracownikiem, któremu powierzano bardzo odpowiedzialne zadania, w tym - mając na uwadze jego znaczną wiedzę fachową - również z zakresu legislacji. Zdaniem powoda twierdzenia Prezydent (...) W. p. H. W. nie znajdują podbudowy w rzeczywistym stanie sprawy. Powód w sposób przejrzysty i transparentny prowadził i wykonywał zadania służbowe, zaś o wszelkich kwestiach znajdujących się w sferze jego obowiązków informowani byli przełożeni, w tym Prezydent (...) W. p. H. W., a także Rada W.. W ocenie powoda wypowiedzi medialne Prezydent (...) W. p. H. W. ukazały powoda jako osobę niekompetentną oraz nieprawidłowo wykonującą powierzone mu obowiązki służbowe, którą należy zwolnić w trybie dyscyplinarnym. Powód wskazał, iż szereg wypowiedzi medialnych Prezydent (...) W. p. H. W. ukazujących powoda w negatywnym świetle, stanowi naruszenie jego dóbr osobistych oraz rzeczywiste dopuszczenie się przez osobę działającą w imieniu pracodawcy ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Podkreślił, że następstwa publikacji medialnych dotkliwie godzą w jego interesy. Rozpowszechnione nieprawdziwe i dyskredytujące powoda informacje dotyczące wykonywania przez niego powierzonej mu pracy naruszają nie tylko interes prawny powoda, ale także jego istotne interesy natury osobistej i ekonomicznej. Powód jest bowiem osobą publicznie znaną jako pracownik od wielu lat piastujący w strukturze (...) W. wysokie i odpowiedzialne stanowisko, autor projektu nowelizacji ustawy o gospodarowaniu nieruchomościami, tzw. „Małej ustawy reprivatyzacyjnej”. Zdaniem powoda wypowiedzi Prezydent W. p. H. W. stanowiące naruszenie dóbr osobistych powoda M. B., nie tylko jako pracownika, ale również jako zwykłego człowieka, należy zakwalifikować jako naruszenie podstawowych obowiązków o których mowa w art. 55 par.

1<sup>(1)</sup> KP. O wadze naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego wobec powoda, tj. o jego ciężkości decyduje, w ocenie powoda, charakter stawianych mu zarzutów, konsekwencje jakie wobec niego zastosowano oraz forma w jakiej te zarzuty zostały zakomunikowane. Powodowi - jako dyrektorowi (...) - zarzucono szereg istotnych uchybień i nieprawidłowości w wykonywaniu powierzonych mu obowiązków służbowych (w tym w nadzorze podległych mu pracowników), co w rezultacie skutkowało zastosowaniem wobec niego tzw. zwolnienia dyscyplinarnego. Ponadto informacje o rzekomych uchybieniach i nieprawidłowościach w funkcjonowaniu podlegającym powodowi Biuru (...) zostały upublicznione w licznych, medialnych wypowiedziach Prezydent (...) Zaprezentowanie szerokiemu gronu odbiorców nieprawdziwych zarzutów ukazujących powoda w negatywnym świetle jako człowieka i pracownika, w tym również informowanie o bardzo dyskredytującej formie zakończenia z nim stosunku pracy, świadczy o tym, iż niewątpliwie pozwany w ciężkim stopniu naruszył wobec powoda podstawowe obowiązki. Powód podkreślił, że zarzuty kierowane wobec powoda są nieprawdziwe, zaś pracodawca nie dopełnił obowiązku rzetelnego sprawdzenia, czy jego twierdzenia pokrywają się z prawdziwym stanem rzeczy. Możliwym jest zatem rozważanie działania pozwanego w kategoriach winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. W tym stanie rzeczy powód określił wysokość żądania na kwotę (...) zł. brutto stanowiącą trzykrotność miesięcznego wynagrodzenia ((...) zł. brutto = (...) zł.).

Odnosząc się z kolei do żądania zasądzenia odprawy pieniężnej powód powołał się na Uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 02.07.2015r. (III PZP 4/15) w której wskazano, że „Rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 55 § 1 kp z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika uprawnia pracownika do nabycia prawa do odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz. U. z 2015 r., poz. 192 ze zm.), jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód rozwiązania stosunku pracy. W art. 8 ust. 1 pkt. 3 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 192 ze zm.) określono, że pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat. Ponieważ powód był zatrudniony u pozwanego ponad 8 lat, to zgodnie z art. 8 ust. 1 pkt. 3 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków

pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przysługuje mu odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, tj. w kwocie (...) zł (k. 3- 10).

W piśmie z 29 września 2016 r pełnomocnik powoda doprecyzowała, że pozwanym w niniejszej sprawie jest pracodawca powoda tj.: Urząd (...) W. (k. 24).

W piśmie procesowym z dnia 20 października 2016 r. pełnomocnik pozwanego wniósł o sprawdzenie wartości przedmiotu sporu określonej przez powoda - pozwanego wzajemnego na kwotę 71.250 zł. Pełnomocnik pozwanego wskazał, że zgodnie z zaświadczeniem o wynagrodzeniu brutto licznym jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynagrodzenie powoda za ostatnie 3 miesiące wynosiło (...) zł. Z uwagi na wyliczoną kwotę kwota jakiej powód - pozwany wzajemny może dochodzić tytułem odszkodowania to trzykrotność wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany w naturze urlop wypoczynkowy tj. (...) zł. a łącznie z dochodzoną przez powoda odprawą to kwota (...) zł. Przy piśmie tym złożona została odpowiedź na pozew w imieniu (...) W. wraz z pozwem wzajemnym.

Pełnomocnik pozwanego wniosła także o doręczenie pozwu Urzędowi (...) W. i wyznaczenie terminu do złożenia odpowiedzi na pozew. Z najdalej posuniętej ostrożności procesowej, na wypadek uznania przez Sąd, że pozew został doręczony prawidłowo legitymowanemu podmiotowi - Urzędowi (...) W. w dniu 05 października 2016 r., w odpowiedzi na pozew z dnia 07 września 2016 r., wniosła o oddalenie powództwa w całości. Na podstawie art. 177 § 1 pkt 4 k.p.c. wniosła o zawieszenie niniejszego postępowania, co najmniej, do czasu wydania przez Prokuraturę Okręgową w W. rozstrzygnięcia w związku z prowadzonym przez tą Prokuraturę śledztwem, wszczętym postanowieniem Prokuratury Okręgowej w W.z dnia 30 maja 2016 r., sygn. akt (...) w sprawie m.in. przekroczenia uprawnień bądź niedopełnienia obowiązków służbowych w okresie od maja 2011 r. do 15 listopada 2012 r. w W. przez funkcjonariuszy publicznych Biura (...) W. w procedurze zwrotu działki zlokalizowanej w bezpośrednim sąsiedztwie (...) pod przedwojennym adresem (...) w W. (obecnie Plac (...)) obywatelowi Danii wbrew umowom indemnizacyjnym zawartym pomiędzy Polską Rzeczpospolitą Ludową a Królestwem Danii, na mocy których uległy zaspokojeniu wszelkie roszczenia obywateli duńskich, poprzez wydanie z up. Prezydenta (...) W. decyzji nr (...) z dnia 16 października 2012 r. o ustanowieniu na lat 99 prawa użytkowania wieczystego do niezabudowanego gruntu powierzchni 841 m, położonego w W. przy Placu (...), opisanego w ewidencji gruntów jako działka nr (...) z obrębu (...), dla której prowadzona jest księga wieczysta nr (...), oraz decyzji nr (...) z dnia 15 listopada 2012 r. o ustanowieniu na 99 lat prawa użytkowania wieczystego do niezabudowanego gruntu, jako działka nr (...), z obrębu (...), dla której prowadzona jest księga wieczysta nr (...), czym działano na szkodę interesu (...) W., tj. o czyn z art. 231 § 1 k.k. oraz zasądzenie od powoda-pozwanego wzajemnego na rzecz pozwanego - powoda wzajemnego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Z najdalej posuniętej ostrożności procesowej, na podstawie art. 61 k.p. w związku z art. 61 k.p. w zw. z art. 204 § 1 i § 2 k.p.c., wraz z odpowiedzią na pozew, złożyła pozew wzajemny wnosząc o uznanie za nieuzasadnione oświadczenia Pana M. B. złożonego wobec (...) W. w dniu 31 sierpnia 2016 r. w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy Pracodawcy w trybie art. 55 § 1<sup>(1)</sup> k.p.; W uzasadnieniu swojego stanowiska w zakresie roszczenia głównego pełnomocnik pozwanego podniosła, że działanie powoda – pozwanego na podstawie 55 § 1<sup>(1)</sup> k.p. stanowi nadużycie prawa. Zdaniem pozwanego -powoda wzajemnego, złożone przez powoda oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z pracodawcą miało na celu wyłącznie uniemożliwienie pozwanemu - powodowi wzajemnemu rozwiązanie z powodem- pozwanym wzajemnym umowy o pracę z powodu okoliczności leżących po stronie powoda-pozwanego wzajemnego, związanych bezpośrednio z wykonywaniem przez niego obowiązków służbowych. Złożenie stosownego oświadczenia w tym zakresie przez pozwanego - powoda wzajemnego było nieuchronne i powód-pozwany wzajemny miał tego świadomość. Dowodem tego są czynności, jakie podjął po wypowiedzi medialnej Prezydent (...) W. P. H. W. z dnia 26 sierpnia 2016 r. z informacją o podjęciu decyzji o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym . Powód wystąpił do pracodawcy z wnioskiem z dnia 26 sierpnia 2016 r. o zmianę trybu rozwiązania umowy o pracę na porozumienie stron, wskazując na małą wagę zarzucanego mu uchybienia . W czasie składania przez powoda przedmiotowego wniosku pracodawca jeszcze oświadczenia o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w formie pisemnej nie doręczył. Pozwany –

powód wzajemny przedmiotowego wniosku nie uwzględnił, zwalniając jednak powoda-pozwanego wzajemnego z obowiązku świadczenia pracy, począwszy od dnia 29 sierpnia 2016 r. W tym samym dniu, w którym powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, powód złożył pozwanemu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Zdaniem strony pozwanej z powyższych faktów wynika więc, iż rzeczywistą przyczyną złożenia przez powoda oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę była uzasadniona obawa, iż oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę powodowi - pozwanemu wzajemnemułoży pracodawca w trybie dyscyplinarnym oraz przekonanie powoda-pozwanego wzajemnego, iż złożone przez niego oświadczenie uniemożliwi pracodawcy złożenie stosownego oświadczenia przez pozwanego - powoda wzajemnego. Przekonanie to było jednak błędne, gdyż w piśmie z dnia 05 września 2016 r. pozwany - powód wzajemny złożył Panu M. B. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i powód wniósł od tego oświadczenia odwołanie do sądu. Zdaniem strony pozwanej z powyższych względów korzystanie przez powoda-pozwanego wzajemnego z prawa do rozwiązania umowy o pracę z Pracodawcą w trybie art. 55 § 1<sup>(1)</sup> k.p. jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa, w związku z czym nie może zostać uznane za wykonywanie prawa i nie powinno korzystać z ochrony (art. 8 k.p.). Zdaniem pracodawcy, powód nie wykazał także, że przyczyna, z powodu której rozwiązał umowę o pracę istniała, a tym bardziej nie wykazał, jakoby pracodawca naruszył w stosunku do niego w sposób ciężki podstawowe obowiązki pracownicze. Powód-pozwany wzajemny nie skonkretyzował, w których wypowiedziach medialnych Pani H. W. miała dopuścić się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy. To, że wypowiedzi nt. powoda-pozwanego wzajemnego pojawiały się w mediach miało miejsce, natomiast wypowiedzi te nie wynikały z okoliczności, które mogłyby uzasadniać przyjęcie, że po stronie pracodawcy doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika. Zdaniem pozwanego wszelkie informacje, które były podawane opinii publicznej przez Panią Prezydent, poprzedzone były szeroko przeprowadzonymi ustaleniami w związku ze sprawą związaną z tzw. (...). Informacje te nie miały na celu zdyskredytowania powoda, a jedynie poinformowanie opinii publicznej o faktach związanych z powyższą sprawą. Wypowiedzi medialne pracodawcy dotyczące powoda-pozwanego wzajemnego dotyczyły aktywności zawodowej Powoda jako osoby pełniącej funkcję publiczną, gdyż związane były z wykonywaniem przez powoda zadań na stanowisku Dyrektora Biura (...) Urzędu (...) W. . To, że wynik postępowania przeprowadzonego w Ministerstwie Finansów był dla powoda niekorzystny, spowodowało następstwa w postaci upublicznienia tych informacji oraz wyciągnięcia konsekwencji. Informacje te miały na celu przedstawienie opinii publicznej faktów związanych ze sprawą (...). Pracodawca podkreślił, że wypowiedzi są bardzo oględne. Nie zawierają żadnych ostrych, przekraczających granice dozwolonej krytyki, sformułowań w stosunku do powoda-pozwanego wzajemnego, nie odnoszą się pejoratywnie do jego osoby, a dotyczą jedynie pracy wykonywanej przez powoda-pozwanego wzajemnego. To co z powyższych informacji płynie, to to, że powód wprowadził pracodawcę w błąd, oraz nienależycie nadzorował (...) na etapie wydawania decyzji reprivatyzacyjnej w przedmiocie (...). W dalszej części odpowiedzi na pozew po przytoczeniu obszernie faktów związanych z reprivatyzacją i sprawowaniem nadzoru przez powoda nad podległymi mu pracownikami pozwany wskazał, że niezależnie więc od rzeczywistej przyczyny rozwiązania przez powoda-pozwanego wzajemnego umowy o pracę z pozwanym, przy ocenie, czy doszło do naruszenia dobra osobistego decydujące znaczenie ma nie subiektywne odczucie osoby, jej indywidualne wartości, uczucia i stan psychiczny, ale to, jaką reakcję wywołuje naruszenie w społeczeństwie. Pozwany podkreślił, że nie dopuścił się naruszenia dóbr osobistych powoda-pozwanego wzajemnego. Wszystkie wypowiedzi medialne pozwanego -powoda wzajemnego związane z osobą powoda, które mogą być kwalifikowane jako zarzuty pod adresem powoda, dotyczyły go jako pracownika odpowiedzialnego za realizację jednego z najważniejszych obszarów działalności pozwanego. Wypowiedzi te były uzasadnione stanem wiedzy pozwanego - powoda wzajemnego, jaki wynikał z aktualnego na moment wypowiedzi z analiz akt sprawy związanej z postępowaniami administracyjnymi prowadzonymi w sprawie nieruchomości przy ul. (...). Wypowiedzi te – zdaniem pracodawcy- były prawdziwe, co powoduje ostatecznie ten skutek, iż gdyby nawet uznać, że podane przez powoda przyczyny rozwiązania umowy o pracę z pozwanym były rzeczywistą przyczyną złożenia przez powoda oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy, to przyczyny te nie dotyczyły pozwanego - powoda wzajemnego, ale jakości świadczonej przez niego pracy. Pozwany zwrócił uwagę, że powód w pozwie sam wskazał, iż jest osobą publicznie znaną jako pracownik od wielu lat piastujący w strukturze (...) W. wysokie i odpowiedzialne stanowisko. Niemniej jednak w

oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>(1)</sup> k.p. powód wskazał, iż pracodawca naruszył jego prawo do prywatności, poprzez szkalowanie go i jego pracy w środkach masowego przekazu.

Zdaniem pozwanego także żądanie zasądzenia na rzecz powoda od pozwanego kwoty 27.750 zł tytułem odprawy pieniężnej z ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników nie zasługuje na uwzględnienie wobec podanych przez powoda przyczyn rozwiązania umowy o pracę.

Zarządzeniem z dnia 15 grudnia 2016 roku Sąd Rejonowy dla Warszawy – Śródmieścia w Warszawie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zwrócił pozew wzajemny wobec jego nieopłacenia (k. 162).

W piśmie z dnia 16 stycznia 2017 roku pełnomocnik powoda wskazał, iż wartość przedmiotu sporu wynosi 77800 zł wyjaśniając jednocześnie, że w dacie wniesienia pozwu powód nie dysponował dokumentem z którego wynikałaby dokładna kwota jego wynagrodzenia (pismo k. 185 – 210)

Na rozprawie w dniu 28 marca 2017 r. przed Sądem Rejonowym dla Warszawy – Śródmieścia w Warszawie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Przewodnicząca zarządziła pozew wzajemny wyłączyć do odrębnego rozpoznania. Pełnomocnik pozwanego cofnęła wniosek o sprawdzenie wartości przedmiotu sporu.

Postanowieniem z dnia 28 marca 2017 roku Sąd Rejonowy dla Warszawy – Śródmieścia w Warszawie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przekazał sprawę z powództwa M. B. przeciwko Urzędowi (...) W. w zakresie odszkodowania i odprawy pieniężnej do tut Sądu.

Przed Sądem Okręgowym strony podtrzymały swoje stanowiska.

#### ***Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:***

Powód M. B. był zatrudniony w Urzędzie (...) W. (początkowo w Starostwie Powiatu (...) od 1 grudnia 1999 r.) w oparciu o umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony od 10 stycznia 2003 r., początkowo na stanowisku zastępcy dyrektora Biura (...) (...), od 1 lipca 2006 roku powierzono powodowi pełnienie obowiązków Dyrektora Biura (...), zaś od 1 stycznia 2011 r. stanowisko Dyrektora Biura (...) do 31 sierpnia 2016 r..

dowód : umowy o pracę powoda oraz pisma o powierzeniu powodowi funkcji po. Dyrektora i Dyrektora – kserokopia akt osobowych powoda

Do zakresu działania Biura należało m.in. wydawanie decyzji reprivatyzacyjnych dotyczących nieruchomości (...).

Prezydent (...) W. decyzją z dnia 16 października 2012 r. ustanowił na lat 99 prawo użytkowania wieczystego do niezabudowanego gruntu o powierzchni 841 m<sup>2</sup> położonego w W. przy Placu (...) opisanego w ewidencji gruntów jako działka nr (...) z obrębu (...) dla której prowadzona jest księga wieczysta nr (...) na rzecz G. M. w udziale wynoszącym 1/2 części gruntu, M. K. w udziale wynoszącym 1/4 części gruntu oraz J. P. w udziale wynoszącym 1/4 części gruntu.

Prezydent (...) W. decyzją z dnia 15 listopada 2012 r. ustanowił na lat 99 prawo użytkowania wieczystego do niezabudowanego gruntu o powierzchni 617 m<sup>2</sup>, położonego w W. przy Placu (...) opisanego w ewidencji gruntów jako działka nr (...) z obrębu (...) dla której prowadzona jest księga wieczysta nr (...), na rzecz G. M. w udziale wynoszącym 1/2 części gruntu, M. K. w udziale wynoszącym 1/4 części gruntu oraz J. P. w udziale wynoszącym 1/4 części gruntu.

W wykonaniu w/w decyzji w dniach 20 listopada 2012 r. oraz 11 grudnia 2012 r. zostały zawarte umowy o oddanie gruntu w użytkowanie wieczyste. - niesporne

W piśmie Ministerstwa Finansów z dnia 07 marca 2008 r. skierowanego do Pana A. M. (przesłanego do wiadomości Biura (...)) zawarto sformułowanie, że z posiadanej przez Ministerstwo Finansów dokumentacji nie wynika, jakoby Pan H. M. (dotychczasowy właściciel) ubiegał się o odszkodowanie z tytułu umów indemnizacyjnych za nieruchomości

położoną w W. przy ul. (...), z tym zastrzeżeniem, że posiadana przez Departament Finansów Resortu Ministerstwa Finansów dokumentacja dotycząca odszkodowań przyznanych na podstawie dwunastu umów międzynarodowych zawartych m.in. z rządem Danii nie jest kompletna. Wskazano także, że dokumentacja dotycząca układów z Danią ogranicza się do różnego rodzaju wykazów wskazujących podmioty, które wnioskowały o wypłatę odszkodowań lub którym odszkodowania przyznano, bądź które były uprawnione do otrzymania odszkodowań. Brak jest jakichkolwiek informacji dotyczących przedmiotu roszczeń.

Dowód: pismo Ministerstwa Finansów z dnia 07 marca 2008 r. skierowane do Pana A. M. i do wiadomości Biura (...) 67 – 68 a.s.)

Ministerstwo Finansów, w odpowiedzi na pismo (...) z dnia 17 sierpnia 2010 r. o udzielenie informacji czy zostało wypłacone odszkodowanie za nieruchomość przy ulicy (...), pismem z dnia 30 września 2010 r. do Biura (...) odpowiedziało, że nie dysponuje dokumentacją związaną z wypłatą odszkodowania za nieruchomość położoną przy ul (...) hip. nr (...) oraz poinformowało, że zwrócono się do Ministerstwa Spraw Zagranicznych z prośbą o udzielenie pomocy przy kompletowaniu dokumentacji dot. umów indemnizacyjnych na potrzeby postępowania prowadzonego w trybie ustawy z dnia 8 kwietnia 1968 r. o dokonywaniu w księgach wieczystych wpisów na rzecz Skarbu Państwa w oparciu o międzynarodowe umowy o uregulowaniu roszczeń finansowych (Dz. U. Nr 12, poz. 65); Do pisma tego załączono przedmiotową prośbę. W treści pisma podniesione zostało, iż Ministerstwo Finansów dysponuje jedynie dokumentacją pochodzącą z rokowań układu duńskiego oraz wykazem beneficjentów bez opisu mienia;

Dowód: pismo Ministerstwa Finansów z dnia 30 września 2010 r. skierowane do (...) oraz rozszerzone kalendarium w sprawie postępowania reprivatyzacyjnego nieruchomości przy dawnej ulicy (...) k. 69 a.s. oraz k. 70 – 75 a.s.

Biuro (...) nie zwróciło się po otrzymaniu tej odpowiedzi ponownie do Ministerstwa Finansów z prośbą o udzielenie informacji o ewentualnej odpowiedzi z MSZ.

Dowód: zeznania świadków: K. Ś. (k.392- 396 zapis:00:05:14- 00:53:44), J. J. (1) (k. 451 – 455 zapis: 00:08:37 – 01:03:18) oraz powoda M. B. (664- 668 zapis 00:43:43 – 01:29: 18 transkrypcja k. 677 – 683) oraz w imieniu strony pozwanej Prezydent W. H. W. (k. 662- 664 zapis: 00:02:46 – 00:42:49, transkrypcja: k. 671 – 676).

W odpowiedzi na pismo (...) dnia 11 lutego 2011 r. Ministerstwo Finansów przesłało dokumentację dotyczącą wykazu beneficjentów (zapisaną na płycie CD) na podstawie zawartych układów indemnizacyjnych m.in. polsko-duńskiego. Pismo to zawierało w załączniku wykaz beneficjentów układu pomiędzy Polską a Danią, w tym nazwisko H. M., gdzie w jednym miejscu jego nazwisko i informacja o udziale w nieruchomości zostało skreślone („H. M., C.: 2/3 de la maison et du terrain (...), V.” - „H. M., K., 2/3 domu i gruntu przy (...), W.”), a w innym miejscu przy nazwisku H. M. znajduje się adnotacja o odszkodowaniu w wysokości 35.000 koron duńskich;

Dowód: pismo (...) z dnia 11 lutego 2011 r. o przekazanie danych będących w posiadaniu Ministerstwa Finansów , pismo Ministerstwa Finansów z dnia 11 lutego 2011 r. z informacją o przekazaniu płyty CD zawierającej dane dokumentację dotyczącą wykazu beneficjentów k. 76- 81

W związku z doniesieniami prasowymi dotyczącymi nieprawidłowości w reprivatyzacji nieruchomości (...) w tym wskazanej wyżej położonej przy dawnej (...) pracownicy podlegli powodowi zobowiązani zostali do przygotowania dla Prezydent (...) W. H. W. notatki dotyczącej przebiegu procesu reprivatyzacji tej nieruchomości. W notatce z dnia 22.04.2016 r., przygotowanej przez K. Ś., wskazano m.in. że „Przed wydaniem decyzji (...) zwróciło się do Ministerstwa Finansów z zapytaniem odnośnie przyznania odszkodowania za w/w nieruchomość na mocy polsko - duńskiego układu indemnizacyjnego. Ministerstwo odpowiedziało, iż nie dysponuje dokumentacją związaną z wypłatą odszkodowania i do chwili obecnej nie poinformowało o tym, aby za przedmiotową nieruchomość wypłacono odszkodowanie. Ponadto na stronie internetowej Ministerstwa Finansów dostępny jest wykaz nieruchomości, za które przyznano odszkodowanie na mocy układu indemnizacyjnego z Danią, w wykazie brak nieruchomości (...) położonej przy ul. (...)”.

Notatka ta została podpisana przez powoda.

W dniu 12.05.2016 r. w czasie XXVII sesji Rady (...) W. zaprezentowane zostało uzasadnienie prawne decyzji dekretowej wydanej w tej sprawie - Informacja Prezydenta (...) W. w sprawie postępowania reprivatyzacyjnego nieruchomości przy dawnej ulicy (...) (otoczenie (...))". Kwestie te referował J. M. pełniący obowiązki zastępcy powoda - Dyrektora Biura (...). W protokole z tego posiedzenia wskazano: „ Przedstawiając informację Radzie W. J. M. - p.o. Zastępcy Dyrektora Biura (...) W. stwierdził m.in, co następuje: „ ... J. M. (1) urodził się w (...) roku w W.. W 1916 roku w W. zawarł związek małżeński. Do 1949 roku mieszkał na terenie Polski. Również postanowienie o stwierdzeniu nabycia praw do spadku po J. M. (1) wydał polski sąd - Sąd Powiatowy w Puławach..” Równocześnie jednak J. M. - p.o. Zastępcy Dyrektora Biura (...) W. podał szereg przesłanek, które mogły świadczyć, iż J. M. (1) mógł być uznany za obywatela duńskiego, (por str. 76 i 77 stenogramu): „... Jednak w związku z faktem, iż w aktach postępowania dotyczących nieruchomości (...) położonej przy ulicy (...) znajdują się dokumenty świadczące o tym, iż dawny współwłaściciel nieruchomości mógł posiadać obywatelstwo duńskie, przed wydaniem decyzji o ustanowieniu prawa użytkowania wieczystego gruntu - 17 sierpnia 2010 roku - Urząd (...) W. wystąpił do Ministerstwa Finansów z zapytaniem o informację w przedmiocie ewentualnego przyznania odszkodowania za ww. nieruchomości na podstawie układu indemnizacyjnego zawartego pomiędzy Polską a Danią (...). Jednak informacja z pisma Ministerstwa Finansów dotycząca zwrócenia się przez Ministerstwo Finansów do MSZ nie została ujawniona w treści notatki. Notatkę tę przygotowywał K. Ś..

O piśmie Ministerstwa Finansów z dnia 11.02.2011 r. zawierającego informację o wykazie beneficjentów (na płycie CD) w oparciu o trzy układy indemnizacyjne, tj. polsko - francuski (19.03.1948r.), polsko - duński (12.05.1949 - Protokół nr (...)02.1953r. - Protokół nr (...)), polsko-holenderski (20.12.1963) J. M. powziął wiedzę 4 lipca 2016 r. gdy odebrał telefon od funkcjonariusza Centralnego Biura Antykorupcyjnego z zapytaniem o korespondencję z Ministerstwem Finansów dotyczącą układów z Danią, Francją oraz Holandią. W następstwie rozmowy korespondencja ta została odnaleziona w Wydziale Spraw Dekretowych i Związków (...) i przekazana CBA, Pismo to nie zostało złożone do akt dotyczących nieruchomości położonej przy dawnej (...). Nie złożył go tam K. Ś. na którego pismo zostało zadekretowane, zgodnie z poleceniem przełożonej G. F.. W tym okresie J. M. nie był zatrudniony w Urzędzie (...) W.. Powód nie miał wiedzy, że jego zastępca na swój wniosek otrzymał wykaz list indemnizacyjnych.

Dowód : zeznania świadków J. M. (k. 396 – 400 a.s. zapis 00:56:18 – 01:55:42), K. Ś. (k.392- 396 zapis:00:05:14- 00:53:44), J. J. (1) (k. 451 – 455 zapis: 00:08:37 – 01:03:18), i stron: powoda M. B. (664- 668 zapis 00:43:43 – 01:29: 18 transkrypcja k. 677 – 683) oraz w imieniu strony pozwanej Prezydent W. H. W. (k. 662- 664 zapis: 00:02:46 – 00:42:49, transkrypcja: k. 671 – 676).

W związku z uzyskanymi informacjami, w szczególności stanowiskiem Ministerstwa Finansów, Prezydent W. wydała polecenie przeprowadzenia kwerendy dokumentów podczas której pracownicy biura prawnego ustali w Ministerstwie Finansów zakres przekazanej dokumentacji i informacji w tym o informacjach przekazanych przez Ministerstwo Finansów w piśmie z 11 lutego 2011 r.

Dowód: zeznania świadka J. J. (1) (k. 451 – 455 zapis: 00:08:37 – 01:03:18), oraz stron: powoda M. B. (664- 668 zapis 00:43:43 – 01:29: 18 transkrypcja k. 677 – 683) oraz w imieniu strony pozwanej Prezydent W. H. W. (k. 662- 664 zapis: 00:02:46 – 00:42:49, transkrypcja: k. 671 – 676).

Bezpośredni nadzór nad pracownikiem K. Ś. sprawowała G. F. oraz kolejno J. R., M. P. a następnie J. M.. K. Ś. o podejmowanych czynnościach nie informował powoda. Powód nie miał pełnomocnictwa do podpisywania decyzji. Nie wydawał decyzji. Dowód: zeznania świadków: J. M. (k. 396 – 400 a.s. zapis 00:56:18 – 01:55:42), K. Ś. (k.392- 396 zapis:00:05:14- 00:53:44) oraz powoda M. B. (664- 668 zapis 00:43:43 – 01:29: 18 transkrypcja k. 677 – 683)

W dniu 26 sierpnia 2016 r. Pani Prezydent (...) W. Pani H. W. w porannej wypowiedzi dla radia (...) podała informację o podjęciu decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę z Powodem w trybie art. 52 k.p. Wskazała, że utraciła zaufanie

do powoda, że została wprowadzona w błąd przez swoich pracowników. Powód w wypowiedzi Pani Prezydent był przedstawiony w niekorzystnym świetle w kontekście, że Pani Prezydent została oszukana przez urzędników.

Dowód: zeznania świadków J. M. (k. 396 – 400 a.s. zapis 00:56:18 – 01:55:42), K. Ś. (k.392- 396 zapis:00:05:14-00:53:44), powoda M. B. (664- 668 zapis 00:43:43 – 01:29: 18 transkrypcja k. 677 – 683)

W wypowiedzi medialnej na konferencji prasowej w dniu 26 sierpnia 2016 r. Prezydent H. W. powiedziała: „Uważam w tej chwili, że urzędnicy mogli wykazać więcej starań swoich i że nie wykazali wystarczającej, jak powiedziałam, dokładności i rzetelności. To oczywiście wykazało, że zaufanie, którym ich darzyłam, bo zawsze się opieram na urzędnikach, to zaufanie absolutnie straciłam, uważam że powinni dołożyć większych starań, dlatego podjęłam decyzje, które uważam osobiście za radykalne. Po pierwsze rozwiązanie Biura (...), ono zostało stworzone w 2002 roku, musimy je inaczej zaprogramować, poza tym dyrektor B., pełniący obowiązki dyrektora pan M. i pan Ś., który niestety zapomniał, że jest ta dyskietka, bo to na niego było dekretowane to pismo, w związku z tym dyscyplinarnie postanowiłam ich zwolnić.”

„Doszłam do wniosku, że urzędnicy nasi nie dołożyli należytej staranności, że oni tą kwerendę powinni zrobić wcześniej. Mogli to zrobić, w związku z tym ta decyzja o zwrocie tej działki była pochopna. I dlatego też wszyscy ci, którzy informowali nas, również wprowadzając w błąd i mnie, czy to pan dyrektor B., czy pan dyrektor M., czy pan Ś., który ominął, że tak powiem, zupełnie tę informację dotyczącą płytki, tam co prawda nie było rzeczywiście za to, że to jest konkretny adres, ale jednak była płytka, gdzie było wymienione to nazwisko. Nie uwzględnili tego w tej notatce, która była w maju przedstawiona na Radzie W.. Z tego względu będą oni dyscyplinarnie zwolnieni.”

„Myślę, że jeśli chodzi o nadzór dyrektora B. to nie był właściwie prowadzony, ale musiałam przejść kwerendę i sprawdzenie przez audyt, który jest... najbardziej kompetentne osoby są w biurze prawnym, nie ma innego biura, które byłoby tak kompetentne, żeby to sprawdziło i ta kwerenda, którą dokonało, pozwoliła mi podjąć takie decyzje”

„On rzeczywiście nie wydawał decyzji, natomiast nadzorował całe biuro i dlatego został zwolniony dyscyplinarnie, to jedna rzecz, bo to go nie zwalnia od nadzoru, bo był pełnym dyrektorem. Chcę powiedzieć, że dyrektor B. pełnił obowiązki dyrektora za czasów jeszcze L. K. i taką zgodę wcześniej jeszcze otrzymał od L. K. i ja to kontynuowałam, ponieważ nie wydawał decyzji, natomiast wydawał decyzje dyrektor M. i dlatego został zwolniony.”

„Ja myślę, że dyrektor B., który nie podpisywał decyzji administracyjnych powinien nadzorować całe biuro, którym nadzoruje. To że nie podpisywał nie oznacza, że miał nie nadzorować. Odpowiedzialny jest dyrektor B., przykro mi to stwierdzić, ale tak jest i to w sposób poważny”.

Po powrocie do Urzędu, po udzieleniu wywiadu dla (...) Prezydent podjęła decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem i przekazała Dyrektor Kadry polecenie przygotowania dokumentów formalnych.

W tym dniu Pracodawca wystąpił do związków zawodowych działających u Pracodawcy w trybie art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych o udzielenie informacji, czy Pan M. B. korzysta z ochrony związku zawodowego.

Dowód : pismo z dnia 26 sierpnia 2016 r. skierowane do Zarządu Międzyzakładowej Organizacji Związkowej (...), Zarządu (...) Związku Zawodowego Pracowników Samorządowych, Zarządu Organizacji Zakładowej (...), Zarządu Komisji Międzyzakładowej Wolnego Związku Zawodowego(...), Zarządu Międzyzakładowej Komisji Związku Zawodowego (...), Zarządu Międzyzakładowego Związku Zawodowego (...), Zarządu Międzyzakładowego Związku Zawodowego Samorząd – akta osobowe powoda oraz k. 60.

Wnioskiem z dnia 26 sierpnia 2016 r., Powód wobec powzięcia informacji z mediów o rozwiązaniu z nim umowy o pracę, wystąpił do Pracodawcy o zmianę trybu rozwiązania umowy o pracę z trybu tzw. dyscyplinarnego na porozumienie stron.



Pismem z 29 sierpnia 2016 r., zwolniono powoda z obowiązku świadczenia pracy.

Dowód: pismo Pracodawcy z dnia 29 sierpnia 2016 r. o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy k. 62

Pismem z dnia 29 sierpnia 2016 r, doręczonym pracodawcy w dniu 31 sierpnia 2016 r., powód złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Następnie pismem z dnia 31 sierpnia 2016 r powód złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., Jako przyczynę swojej decyzji wskazał: „naruszenie przez Pracodawcę podstawowych obowiązków pracowniczych wobec mnie, w szczególności szkalowanie mnie i mojej pracy w środkach masowego przekazu, czym naruszył moje prawo do prywatności, zasadę zaufania pracownik-pracodawca i miał na celu zdyskredytowanie mnie w oczach opinii publicznej. W szczególności wypowiedzi o takim charakterze pojawiły się w mediach w dniu 26 sierpnia 2016 r. i dniach następnym ” (załącznik do pozwu).

Pracodawca pismem z 05 września 2016 r., doręczonym powodowi 22 września 2016 r., złożył M. B. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p.

Dowód: oświadczenie powoda z dnia 31.08.2016r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia – akta osobowe powoda, oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z powodem z dnia 05 września 2016 r. wraz z potwierdzeniem odbioru w dniu 22 września 2016 r. k. 64

Wynagrodzenie powoda wyliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło (...) zł. (zaświadczenie k. 54 a.s.)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powołanych wyżej dokumentów, których autentyczności nie kwestionowała żadna ze stron postępowania a Sąd również nie znalazł podstaw do podważenia ich wiarygodności. Sąd dokonał powyższych ustaleń także w oparciu o zeznania świadków J. M. (k. 396 – 400 a.s. zapis 00:56:18 – 01:55:42), G. F. (k. 550- 551 zapis: 00:18:55 – 00:21:33), K. Ś. (k.392- 396 zapis:00:05:14- 00:53:44), J. J. (1) (k. 451 – 455 zapis: 00:08:37 – 01:03:18), J. D. (k. 455- 459 zapis 01:06:17 – 01:57:06) i stron: powoda M. B. (664- 668 zapis 00:43:43 – 01:29: 18 transkrypcja k. 677 – 683) oraz w imieniu strony pozwanej Prezydent W. H. W. (k. 662- 664 zapis: 00:02:46 – 00:42:49, transkrypcja: k. 671 – 676).

Zeznania świadków i stron są spójne w zakresie dotyczącym terminu podjęcia przez Prezydent (...) W. decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem, wypowiedzi medialnych Pani Prezydent a także sekwencji zdarzeń i decyzji podejmowanych przez powoda w zakresie trwania jego stosunku pracy od chwili powzięcia z mediów informacji o rozwiązaniu z nim umowy o pracę do daty rozwiązania umowy. Strony różniły się w ocenie podejmowanych wzajemnie działań. Strony nie różniły się natomiast w zakresie ustalenia chronologii podejmowanych decyzji, przedstawianych informacji, treści notatek (które dodatkowo znajdowały się aktach). Odmienna była natomiast ocena stron w zakresie roli powoda, jako nadzorującego prace Biura w tym okresie, a także jego faktycznej wiedzy dotyczącej dokumentów, które powinny znajdować się w aktach (...) oraz co do zakresu przekazywanych mu przez pracowników informacji. Świadczenie Ś., M., J. oraz strony zgodnie przedstawili przebieg zdarzeń z tym, że każdy określał również swoją rolę i wiedzę co do poszczególnych faktów. Świadek Ś. przyznał, że nigdy nie przekazywał powodowi żadnych informacji bezpośrednio. Przekazywał je G. F., J. R. czy M. P., którym podlegał.

Zeznania G. F. poza tym, że świadek potwierdziła okoliczności rozwiązania umowy z powodem, treści informacji medialnych to jej zeznania niewiele wniosły do sprawy gdyż świadek odmówiła składania zeznań z uwagi treść postawionych jej w postępowaniu karnym zarzutów dotyczących bezpośrednio kwestii związanych z reprivatyzacją nieruchomości (...).

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Powództwo jest uzasadnione ale wyłącznie w zakresie odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę w związku z ciężkim naruszeniem obowiązków przez pracodawcę wobec pracownika.

Stosownie do treści art. 55§ 1<sup>1</sup> kp pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia. Zgodnie z § 2 powołanego przepisu oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Przepis art. 52 § 2 stosuje się odpowiednio.

Rozwiązanie oparte na art. 55 § 1<sup>1</sup> kp podyktowane jest subiektywną oceną zaistniałych okoliczności dokonaną przez samego pracownika. Jest to jego osobisty odbiór zdarzeń i okoliczności, które w jego subiektywnej ocenie uzasadniają decyzje o natychmiastowym rozwiązaniu umowy o pracę. Artykuł 55 § 1<sup>1</sup> KP zakłada, że skorzystanie przez pracownika z natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę uwarunkowane jest zaistnieniem okoliczności, w których możliwe jest postawienie pracodawcy zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Zwrot ten jest klauzulą generalną, która niejednokrotnie wymaga skonkretyzowania na tle każdego indywidualnie rozstrzyganego przypadku. Zdaniem Sądu Najwyższego, przesłanką rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika i uzyskania odszkodowania jest wina umyślna lub rażąco niedbalstwo pracodawcy. W konsekwencji, nie można mówić o ciężkim naruszeniu przez pracodawcę jego obowiązków, jeżeli jest ono niezawinione lub zawinione w niewielkim stopniu (zob. wyr. SN z 4.4.2000 r., I PKN 516/99, OSNAPIUS 2001, Nr 16, poz. 516). Omawiany przepis nie zawiera przy tym katalogu przyczyn, które mogą być uznane za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. W doktrynie najczęściej przyjmuje się, że do kategorii podstawowych obowiązków pracodawcy należy zaliczyć w szczególności te obowiązki, których powinność wypełnienia wynika z podstawowych zasad prawa pracy. W tym kontekście wymienia się m. in. obowiązek szanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika (art. 11<sup>1</sup> KP).

W niniejszej sprawie powód rozwiązał umowę o pracę z pracodawcą bez wypowiedzenia ponieważ jego zdaniem pracodawca naruszył swoje podstawowe obowiązki wobec niego poprzez w szczególności szkalowanie go i jego pracy w środkach masowego przekazu, czym naruszył prawo powoda do prywatności, zasadę zaufania pracownik-pracodawca i miał na celu zdyskredytowanie powoda w oczach opinii publicznej. W szczególności wypowiedzi o takim charakterze pojawiły się w mediach w dniu 26 sierpnia 2016 r. i dniach następnym. Z treści oświadczenia powoda wynika zatem, że powód uznał, że pracodawca naruszył jego dobra osobiste, dobra pracownicze poprzez wypowiedzi medialne.

W kontekście ochrony dóbr osobistych należy przywołać na wstępie art. 30 Konstytucji RP zgodnie, z którym przyrodzona i niezbywalna godność człowieka stanowi źródło wolności i praw człowieka i obywatela. Jest ona nienaruszalna, a jej poszanowanie i ochrona jest obowiązkiem władz publicznych. Powyższe stanowisko uzupełnić należy o wskazanie przepisu art. 47 Konstytucji RP, zgodnie z którym każdy ma prawo do ochrony prawnej życia prywatnego, rodzinnego, czci i dobrego imienia oraz do decydowania o swoim życiu osobistym.

Realizacja postanowień powołanych przepisów Konstytucji RP, gdy chodzi o cywilnoprawną ochronę czci, zawarta jest z kolei w art. 24 i 448 kc (por. wyrok SN z dnia 30 października 2002 roku, V CKN 1456/00). W przypadku naruszenia dóbr osobistych pracownika na mocy art. 300 kp zastosowanie znajdują te same przepisy w zw. z art. 11 kp. W myśl bowiem art. 11 kp pracodawca powinien szanować godność i inne dobra osobiste pracownika, a obowiązek ten podniesiony został przez ustawodawcę do rangi jednej z podstawowych zasad, jednakże zawiera on wyłącznie przykładowy katalog owych dóbr, do których należy w szczególności: zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska.

Zgodnie z kolei z art. 23 k.c. dobra osobiste człowieka, jak w szczególności zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość

naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska, pozostają pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach.

Wobec powyższego przesłankami ochrony dóbr osobistych, które muszą być spełnione łącznie, są istnienie dobra osobistego, zagrożenie lub naruszenie tego dobra oraz bezprawność zagrożenia lub naruszenia. Pierwsze dwie przesłanki udowodnić musi powód dochodzący ochrony; pozwany może bronić się, wykazując, że nie działał bezprawnie.

Funkcjonujące w literaturze definicje godności pracowniczej utożsamiają ją raczej z czią wewnętrzną, choć nie rozgraniczają całkowicie od czci zewnętrznej. Zdaniem autorów, w świadomości pracownika wytwarzają się szczególnego rodzaju wartości, nierozłącznie związane z pracą. Dotyczą one przede wszystkim oceny siebie jako pracownika, dokonywanej przez innych ludzi w procesie pracy. Oceny te są weryfikowane i obiektywizowane w życiu społecznym, ulegając utrwaleniu w świadomości jednostki. I właśnie ten zespół wartości wytworzonych na podstawie wskazanych procesów ocennych, składających się na sferę życia psychicznego jednostki w związku z jej uczestnictwem w stosunku pracy, można uznać za godność pracowniczą (por. J.A. Piszczyk: Cywilnoprawna ochrona godności pracowniczej, Toruń 1981 r., s.47-48). Innymi słowy, pracowniczą godność tworzy poczucie własnej wartości, oparte na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika oraz na uznaniu zdolności, umiejętności i wkładu pracy pracownika przez jego przełożonych (por. J. Jończyk: Sprawy ze stosunku pracy, Warszawa 1965, s. 135). Naruszeniem tak rozumianej godności pracowniczej są zaś zachowania pracodawcy polegające między innymi na słownej lub czynnej zniewadze, dopuszczaniu się czynów nieobyczajnych wobec pracownika, krzywdzących ocenach jego kwalifikacji, udzielaniu nieprawdziwych opinii o pracowniku, bezzasadnym wymierzaniu mu kar dyscyplinarnych, ujawnianiu bez zgody pracownika informacji objętych ochroną danych osobowych (por. wyrok SN. z dnia 21 października 2008 r., II PK 71/08).

Naruszenia swoich dóbr osobistych powód upatrywał w wypowiedziach publicznych, medialnych Prezydent W. H. W. - wywiadach i komunikatach dla prasy udzielonych przez nią od 26 sierpnia 2016 roku.

Zachowania pozwanego pracodawcy, na które powołuje się powód sprowadzają się do poinformowania szerokiego gremium- społeczeństwa o tym, że umowa o pracę z powodem została rozwiązana bez wypowiedzenia – w trybie dyscyplinarnym oraz wskazania przyczyn tej decyzji. Pani Prezydent podnosiła, że decyzję o rozwiązaniu umowy z powodem podjęła w związku z utratą zaufania do powoda i podległych mu urzędników z uwagi na jego działania w tym brak nadzoru przy sprawie tzw. (...). W wypowiedziach tych Pani Prezydent podała, że urzędnicy w tym powód wskazując ich z imienia i nazwiska udzielili jej błędnych informacji. Podniosła także, iż skutkiem ujawnionych przez nią nowych okoliczności była decyzja o rozwiązaniu umów o pracę z tymi pracownikami bez wypowiedzenia, dyscyplinarnie. Tymczasem decyzje w tym zakresie, jak sama przyznała zeznając w charakterze strony, podjęła po udzieleniu tego wywiadu, wydając, po powrocie do urzędu, dyspozycje dyrektor kadr co do wszczęcia procedury w tym zakresie. Zdaniem Sądu Okręgowego, w świetle tych okoliczności, zarzuty powoda są zatem uzasadnione. Informacja przekazywana przez Panią Prezydent publicznie została sformułowana w taki sposób, że zostały nie tylko ujawnione dane osobowe powoda – imię i nazwisko – ale został również wskazany tryb rozwiązania umowy o pracę oraz przyczyny tej decyzji a zatem Pani Prezydent powołała się na nieprawdziwe informacje w sytuacji gdy w tym okresie stosunek pracy między stronami jeszcze trwał, nie została formalnie podjęta decyzja o rozwiązaniu umowy. O takich planach nie wiedzieli także zastępcy Pani Prezydent. Ponadto treść przekazywanych informacji sugerowała, że powód wymieniony wśród innych pracowników świadomie i celowo jako sprawujący nadzór w podległym mu Biurze dopuścił się wskazanych tam naruszeń tj. wprowadzał w błąd, przekazywał nieprawdziwe informacje w zakresie dotyczącym reprivatyzacji (...).

Strona pozwana starała się wykazać, że Pani Prezydent realizowała swój obowiązek informacyjny wobec społeczeństwa wynikający z rodzaju informacji jakie były przekazywane i oczekiwania w tym zakresie. Wskazywała, że wypowiedzi medialne pracodawcy dotyczące powoda związane były z aktywnością zawodową Powoda jako osoby pełniącej funkcję publiczną, z wykonywaniem przez Powoda zadań na stanowisku Dyrektora Biura (...)

Sąd Okręgowy zwraca uwagę, że jakkolwiek w stosunku do Prezydent miasta oczekiwane jest przez społeczeństwo wyjaśnienie sytuacji trudnych, budzących określone wątpliwości, co do prawidłowości zastosowanej procedury jak w przypadku (...), to jednak jako pracodawca nie jest uprawniona do ujawniania danych personalnych swoich pracowników – urzędników w negatywnym kontekście a zwłaszcza przekazywania informacji, które nie są prawdziwe i nie miały jeszcze miejsca (rozwiązanie umowy o pracę). Wyrażanie negatywnych opinii o pracownikach w kontekście oczekiwanych przez społeczeństwo wyjaśnień nie może stanowić linii obrony osoby sprawującej taką funkcję wynikającą z decyzji mieszkańców, w sytuacji gdy ten obowiązek nadzoru, prawidłowego funkcjonowania urzędu właściwego wykonywania obowiązków i doboru kadr spoczywał także na Prezydencie miasta. Pracodawca ma prawo wyciągnąć konsekwencje służbowe wobec podległych mu pracowników, łącznie z rozwiązaniem umowy ale musi to czynić z poszanowaniem ich godności pracowniczej. W wywiadach czy w toku konferencji prasowych swoje informacje kierowane do mediów Pani Prezydent powinna ograniczyć do wskazania stwierdzonych naruszeń, bez podawania danych tych osób w sposób umożliwiający ich identyfikację w szczególności jeżeli stosunek pracy trwa nadal i decyzja o rozwiązaniu umowy nie została nawet pracownikom zakomunikowana w jakikolwiek sposób. Powód powziął informacje z mediów, a nie od pracodawcy, o tym, że została z nim rozwiązana umowa gdy de facto taka sytuacja jeszcze nie miała miejsca. Nie był nawet przygotowany dokument o rozwiązaniu umowy ani nawet nie została wszczęta procedura w zakresie rozwiązania umowy (konsultacja ze związkami zawodowymi). Okoliczność, że po tej informacji powód dążył do polubownego rozwiązania sporu, złożył wypowiedzenie, został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy nie przekreślała jego prawa do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia w sytuacji gdy przekazywane na jego temat informacje medialne godziły w jego dobra osobiste, niszczyły wizerunek, naruszały jego prywatność. Powód właśnie w usprawiedliwionej reakcji na gwałtowną, agresywną, autorytatywną i wyrażoną publicznie ocenę wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych ze strony Prezydent W. złożył to oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia. Jest to legalny, jednostronny sposób rozwiązania stosunku pracy. Nie można powodowi czynić przy tym zarzutu, że swoją decyzją uprzedził działania pracodawcy który zamierzał rozwiązać z nim umowę dyscyplinarnie skoro uprzednio pracodawca informując opinię publiczną, że rozwiązał z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia przekazywał nieprawdziwą informację, czym naruszył jego dobra osobiste. Powód zasadnie podnosi, że został zmuszony do podjęcia takich działań, celem zapobieżenia dalszym szkodom wizerunkowym z uwagi na powtarzające się medialne wypowiedzi pracodawcy ukazujące go jako osobę niekompetentną. Mimo tego wykonał szereg czynności zmierzających do wyjaśnienia zaistniałej sytuacji i dopiero po przeanalizowaniu bardzo dynamicznych działań pracodawcy, który w licznych publikacjach medialnych negatywnie oceniał go oraz jego pracę - pomimo złożonego już oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia - uznał za zasadne złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy.

Ponownie należy podkreślić, że jakkolwiek przekonanie pozwanego, z punktu widzenia interesu pracodawcy, o zasadności i konieczności odpowiedzi na oczekiwanie społeczne informowania o podjętych działaniach może być uzasadnione to jednak powinno ono przybrać taką formę która nie narusza dóbr osobistych pracownika. Dobra te są bowiem prawnie chronione – zarówno jako prawo do prywatności, prawo do przedstawienia swojego stanowiska, ustosunkowania się do zarzutów, prawo do udowodnienia winy w procesie. Pracodawca jest także zobowiązany do ochrony danych osobowych pracownika, może je ujawniać za zgodą pracownika zwłaszcza w sytuacji gdy ujawnienie to stawia pracownika w niekorzystnym świetle nawet w sytuacji gdy pracodawca może mieć podstawy do utraty zaufania wobec pracownika.

Sąd Okręgowy uznał także, mając na uwadze całokształt materiału dowodowego, że pozwany pracodawca, naruszył dobra osobiste powoda także z tego powodu, że informacja, którą przekazał była skierowana do bardzo szerokiego, w zasadzie nieograniczonego grona odbiorców, była to informacja publiczna. Nie było to ściśle grono współpracowników, osób wykonujących podobne obowiązki czy zadania, czy nawet informacja przekazana podczas posiedzenia sesji Rady Miasta gdzie informacje dotyczące reprivatyzacji były komunikowane i omawiane.

Sąd Okręgowy zauważa, iż nie odmawia pracodawcy prawa do dbałości o własne interesy, dążenia do dyscyplinowania pracowników czy podejmowania czynności w celu zapobiegania nadużyciom. Jednak takim działaniom pracodawcy nie powinny towarzyszyć emocje czy chęć przedstawienia siebie w korzystnym świetle. Dane, które pracodawca

jest zobowiązany chronić wynikają wprost z ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 roku o ochronie danych osobowych (obowiązującej w dacie zdarzenia). Stosownie do treści jej art. 1 ust 1 każdy ma prawo do ochrony swych danych osobowych.

Sąd Okręgowy jednoznacznie zatem stwierdza, że przekazując informacje o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia publicznie, w mediach, wskazując na przyczyny tej decyzji w kontekście nieprawidłowości w nadzorze w zakresie reprivatyzacji (...), pracodawca naruszył dobra osobiste powoda – dane osobowe, wizerunek i godność pracowniczą. Pracodawca uznając, że ma uzasadnioną wiedzę – o nierzetelności przygotowanej przez urzędników, nadzorowanych przez powoda z racji pełnionej przez niego funkcji, notatki na Radę W., pominięcie w niej istotnych informacji dotyczących procesu indemnizacji, powinien je przekazać, odpowiadając na potrzebę społeczeństwa, mieszkańców W., w taki sposób aby jednak nie godziło to bezpośrednio w dobra osobiste powoda. Działanie pracodawcy w tym zakresie nie było zgodne z prawem gdyż naruszało ustawę o ochronie danych osobowych i nie mogło zawierać się w zakresie autonomii zarządczej pracodawcy co do organizacji i racjonalizacji pracy. Wbrew stanowisku pozwanego powód pomimo faktu, że był osobą publiczną, był znany w mediach, udzielał wywiadów, to przede wszystkim był pracownikiem pozwanego i w tym zakresie pracodawca obowiązany był jego dobra chronić.

Zdaniem Sądu Okręgowego pozwany nie obalił także skutecznie domniemania bezprawności podejmowanych przez niego działań.

Koncepcja bezprawności rozumiana jest jako stan sprzeczności z normami prawnymi lub zasadami współżycia społecznego. Dla oceny czy w danym przypadku działanie naruszające dobro osobiste było bezprawne należy uwzględnić szereg czynników takich jak sformułowania naruszające dobra, ich forma, czas, cel, kontekst (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 19 października 2006r., sygn. I ACa 1877/05, POSAG 2008/1/6-46). Przesłanka bezprawności ma charakter samoistny i obiektywny, i w szczególności taka okoliczność jak wina autora wypowiedzi jest obojętna. Jednak nie oznacza to, że bezprawność ocenia się tylko w oparciu o skutek, a zatem z punktu widzenia poszkodowanego. Należy ją oceniać także z punktu widzenia sprawcy badając czy jego zachowanie popadło w sprzeczność z normami prawa lub zasad współżycia społecznego i obiektywnym wzorcem postępowania.

W ocenie Sądu w realiach niniejszej sprawy strona powodowa wykazała, że z kontekstu wypowiedzi medialnych Pani Prezydent, które miały miejsce od 26 sierpnia 2016 r. obarcza ona odpowiedzialnością za nieprawidłowości powoda jako sprawującego nadzór nad podległym mu biurem. Zarzuca mu, że została wprowadzona w błąd poprzez przedstawianie niepełnych i nierzetelnych informacji w notatkach urzędowych. Powód wbrew stanowisku pozwanego, wyraźnie w treści swojego oświadczenia do tych wypowiedzi się odwołuje, a pozwany je przytacza.

Jakkolwiek pracodawca ma prawo i powinien oczekiwać rzetelnego i pełnego przedstawiania mu informacji a także egzekwować jak najlepsze wykonywanie obowiązków przez pracowników zgodnie z procedurami które stworzył to jednak formułując tego rodzaju zarzuty i przedstawiając je publicznie w wypowiedziach medialnych przed zakomunikowaniem ich pracownikowi powinien szanować godność, dobra osobiste pracowników w szczególności dane osobowe, które są dobrem szczególnie chronionym. Pracodawca winien przy dołożeniu należytej staranności mieć świadomość tego, że przekazując te dane publicznie narusza przepisy prawa powszechnie obowiązującego (przywołane na wstępie: Konstytucji, prawa pracy, prawa cywilnego, ustawy o ochronie danych osobowych) oraz powinien wiedzieć, że podaje nieprawdę o statusie pracowniczym powoda, bo jeszcze wtedy oświadczenie o rozwiązaniu umowy z powodem nie zostało mu złożone.

Zgromadzony w aktach materiał dowodowy te okoliczności potwierdza i nie został zakwestionowany przez strony.

W ustawie brak jest unormowania okoliczności wyłączających bezprawność. Jako podstawę wyłączenia odpowiedzialności przyjmuje się najczęściej działanie w obronie uzasadnionego interesu (publicznego lub prywatnego) oraz działanie w ramach porządku prawnego. W niniejszej sprawie wprawdzie pozwany pracodawca odpowiadał na oczekiwania społeczeństwa co do zarzutów nieprawidłowości przy reprivatyzacji nieruchomości

(...) to niemniej jednak powinien to uczynić z wyłączeniem ujawnienia danych osobowych powoda i jego statusu pracowniczego oraz z poszanowaniem jego dóbr osobistych.

Polski system prawny przyjmuje zasadę (prawo do) samodzielnego decydowania każdej osoby o ujawnianiu dotyczących jej informacji. Jednym z zadań jakimi mają służyć przepisy ustawy o ochronie danych osobowych, jest respektowanie interesu osób fizycznych związane z poszanowaniem ich prywatności. Specyfika gromadzenia i przesyłania danych osobowych oraz posługiwania się nimi w związku z egzekwowaniem wykonywania określonych zadań przez pracowników stwarza niewątpliwie możliwości pojawiania się na tym obszarze zagrożeń dla ich prywatności. W szczególności ochronie podlegają nazwiska i inne dane osób, pracowników. Nie wolno podawać ich do wiadomości publicznej. Dane osobowe powoda w niniejszej sprawie oraz dane odnoszące się do sposobu rozwiązania z nim umowy o pracę a także przedstawiony kontekst stwierdzonych przez pozwanego nieprawidłowości został upubliczniony poprzez wypowiedzi medialne Pani Prezydent. Treść tych wypowiedzi nie została przekazana przypadkowo lecz z zamiarem bezpośrednim pracodawcy było ujawnienie tych informacji.

W ocenie Sądu powód wykazał istnienie powyższego naruszenia pracodawcy wobec niego mające znamiona naruszenia dóbr osobistych- godności pracowniczej, dobrego i mienia jako pracownika oraz prawo powoda do zachowania poufności jego danych jako dóbr osobistych – imienia i nazwiska. Tym samym wykazał, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę była prawdziwa.

Reasumując zdaniem Sądu Okręgowego czynność poinformowania opinii publicznej o zarzutach w stosunku do powoda nie mogła być uprzednia w stosunku do oświadczenia o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę. Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie w szczególności zeznań świadków i stron, w tym Pani Prezydent H. W. w dacie przekazywania informacji do mediów nie zostały jeszcze podjęte żadne kroki formalne mające na celu złożenie powodowi oświadczenia o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Dopiero po wypowiedziach w radio (...) w piątek 26 sierpnia 2016 roku w godzinach porannych Pani Prezydent po powrocie do Urzędu podjęła decyzje i poleciła przygotowanie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem. Jednak oświadczenie to zostało doręczono powodowi dopiero 22 września 2016 roku, a zatem po tym jak powód skutecznie rozwiązał już umowę z pozwanym i blisko miesiąc po zakomunikowaniu tego faktu publicznie.

Odmowa zgody pracodawcy na propozycje rozwiązania umowy formułowane przez powoda po tym jak powziął wiedze z mediów o rozwiązaniu z nim umowy o pracę nie może być interpretowana na niekorzyść powoda. Powód podjął działania zmierzające do polubownego rozwiązania stosunku pracy a nie zostały one zaakceptowane przez pracodawcę gdyż Pani Prezydent nie mogła już wycofać się z oświadczeń złożonych w tym zakresie w mediach, które wywołały już określone skutki. Wykreowały pogląd zarówno co do sposobu wykonywania zadań przez powoda w kontekście reprivatyzacji (...) jak również w kontekście przekazanych jako dokonanych decyzji o zakończeniu stosunku pracy z powodem i innym pracownikami pomimo świadomości, że takie działania nie zostały jeszcze podjęte i wymagają dla swej skuteczności odpowiedniego przygotowania pod względem formalnym. Powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę w związku z czym decyzje pracodawcy w stosunku do pracownika, niezależnie od przeświadczenia pracodawcy o zasadności kierowanych wobec niego zarzutów, nie powinny być emocjonalne lecz wyważone a informowanie opinii publicznej może mieć miejsce wyłącznie po nastąpieniu tych zdarzeń. Z tych względów nie można uznać, że żądanie powoda stanowi nadużycie praw i jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Jednocześnie okoliczności te nie przesądzają, iż wyłączną przyczyną rozwiązania umowy z powodem nie były przyczyny leżące po stronie pracodawcy dlatego Sąd oddalił powództwo o odprawę. Sąd uznał, że żądanie odprawy w tych okolicznościach,, kierowanych wobec powoda zarzutach braku właściwego nadzoru nad podległymi pracownikami, podpisanie przez powoda notatki przygotowanej przez pracownika, która zawierała niepełne informacje, nie poprzedzonej weryfikacją dokumentów źródłowych, w świetle materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

O odsetkach orzeczono na podstawie art. 481 kc przyznając je od daty doręczenia odpisu pozwu Urzędowi (...) W.. Za datę doręczenia odpisu pozwu Sąd uznał 5 października 2016 roku.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 kpc formułującego zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Na koszty te składały się koszty opłaty od pozwu do wartości zasądzanego świadczenia oraz koszty zastępstwa prawnego określone proporcjonalnie do stopnia wygrania procesu przez powoda na podstawie § 9 ust 2 w zw. z § 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie.

O rygorze orzeczono na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 2 kpc nadając go do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak w sentencji.