



Sygn. akt III PK 109/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 marca 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Józef Iwulski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Dawid Miąsik

w sprawie z powództwa T. K.
przeciwko Wielospecjalistycznemu Szpitalowi Wojewódzkiemu Spółce z
ograniczoną odpowiedzialnością w G.
o odszkodowanie za bezzasadne wypowiedzenie umowy o pracę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 5 marca 2015 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w G.
z dnia 25 marca 2014 r.,

- 1. oddala skargę kasacyjną,**
- 2. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 120 (sto dwadzieścia) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, oddalając wniosek w tym zakresie w pozostałej części.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 3 lipca 2013 r., Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. oddalił powództwo T. K. przeciwko Wielospecjalistycznemu Szpitalowi Wojewódzkiemu Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G. o odszkodowanie za bezzasadne wypowiedzenie umowy o pracę.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód został zatrudniony przez stronę pozwaną w dniu 23 lutego 1998 r. na stanowisku radcy prawnego w kilkusobowym zespole radców prawnych. Od dnia 1 czerwca 1998 r. powód świadczył pracę na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony. Najogólniej rzecz ujmując, powód w trakcie zatrudnienia niewłaściwie wykonywał obowiązki służbowe, jakie zostały mu przydzielone. W szczególności przechowywał dokumentację służbową w sposób chaotyczny i nieuporządkowany. Zdarzały się przypadki, że powód nie dołączał wymaganych dokumentów do akt spraw, które prowadził. W jego biurku znajdowały się położone luzem dokumenty dotyczące zarówno bieżących, jak i zakończonych spraw, przygotowane i niewysłane pisma, dokumenty prywatne i służbowe, a także akta prowadzonych przez niego spraw. Powód wielokrotnie w sposób nieterminowy, przewlekły i opieszale podejmował czynności w przydzielonych sprawach. Kierowniczka Sekcji Radców Prawnych - będąca koordynatorem zespołu radców prawnych - wielokrotnie „zwracała powodowi uwagę” na niewłaściwą organizację pracy. Przeprowadzała z nim rozmowy dyscyplinujące, a także „zobowiązywała” go pisemnie do terminowego i rzetelnego podejmowania czynności w przydzielonych sprawach. Zdarzało się bowiem, że powód nie dotrzymywał nawet tych terminów, które samodzielnie sobie wyznaczał w celu załatwienia spraw dla osób z innych komórek organizacyjnych, które zwracały się z prośbą o udzielenie pomocy prawnej. Z tej przyczyny wielu pracowników pozwanego pracodawcy zgłaszało liczne zastrzeżenia do sposobu, w jaki powód wykonywał zlecane mu czynności. Ponieważ kierowane przez koordynatora zespołu radców prawnych pod adresem powoda uwagi nie przyniosły oczekiwanego rezultatu (jakość pracy świadczonej przez powoda nie uległa poprawie), pracodawca w dniu 13 sierpnia 2012 r. wystąpił do Okręgowej Izby Radców Prawnych w Z. (w której powód był zrzeszony) z pismem informującym organy samorządu radcowskiego o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o

pracę. W dniu 28 sierpnia 2012 r. upoważnieni przedstawiciele samorządu radców prawnych przeprowadzili wizytację w siedzibie pracodawcy, z czego został sporządzony protokół. Na jego podstawie Okręgowa Izba Radców Prawnych w Z. skierowała do strony pozwanej pismo z dnia 30 sierpnia 2012 r., w którym zawiadomiła pracodawcę, że powód nie naruszył obowiązków wynikających z ustawy o radcach prawnych w takim stopniu, który by uzasadniał rozwiązanie z nim stosunku pracy za wypowiedzeniem z powołaniem się na nienależyte wykonywanie obowiązków zawodowych. Tym niemniej w dniu 10 października 2012 r. pracodawca złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, w którym powołał się na „nienależyte wykonywanie obowiązków radcy prawnego”. W piśmie rozwiązującym umowę o pracę strona pozwana przedstawiła szczegółowo następujące przyczyny wypowiedzenia: 1) „niewykonywanie poleceń Kierownika Sekcji Radców Prawnych w zakresie: a) organizacji pracy - niedołączanie bieżącej korespondencji do akt spraw, przechowywanie dokumentów w sposób nieuporządkowany i niechlujny, prowadzenie w taki sam sposób akt spraw w biegu, co utrudnia wykonywanie czynności w tych sprawach przez innych radców prawnych z Sekcji, b) terminowości wykonywanych czynności - przewlekłe i opieszale sporządzanie opinii prawnych, dopuszczanie do znaczących opóźnień i przerw w podejmowaniu czynności i decyzji w prowadzonych sprawach (Y), c) skierowania do Sądu spraw przeciwko komornikom”; 2) „niedotrzymywanie zadeklarowanych przez siebie wobec pracowników Szpitala terminów wydawania odpowiedzi na zapytania prawne, opiniowania umów czy przygotowania projektów umów (Y)”; 3) „niewykonywanie zobowiązań Sądu Rejonowego w G. w prowadzonych przez siebie sprawach (Y)”; 4) „udanie się na urlop wypoczynkowy (Y) pozostawiając niezakończonych 20 spraw przekazanych do opinii (Y)”; 5) „udanie się na urlop (Y) bez przekazania pozostałym radcom prawnym zatrudnionym w Sekcji akt prowadzonych spraw sądowych, w tym spraw z wyznaczonym terminem rozpraw w czasie nieobecności, niezgodnienie z którymkolwiek z radców zastępstwa w tych sprawach oraz nieprzekazanie dokumentów spraw otrzymanych do opinii, w tym istotnych spraw pracowniczych”.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że

odwołanie powoda od wypowiedzenia umowy o pracę nie zasługiwało na uwzględnienie, bo pracodawca nie naruszył przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. Zdaniem Sądu, wszystkie przyczyny wskazane w oświadczeniu rozwiązującym umowę o pracę zostały przez pracodawcę szczegółowo opisane i były dostatecznie skonkretyzowane. Z tego względu Sąd pierwszej instancji nie zgodził się z twierdzeniem powoda jakoby przyczyny wypowiedzenia „nie były dla niego zrozumiałe”. W ocenie Sądu, zebrany w sprawie materiał dowodowy potwierdza tezę, że powodowi były znane w szczególności dwie pierwsze przyczyny wypowiedzenia, które w tym zakresie nie wymagały „szczegółnej konkretyzacji”. Powód doskonale zdawał sobie sprawę, że został zwolniony przede wszystkim z uwagi na wadliwy sposób organizacji pracy własnej oraz nieterminowe wykonywanie zadań służbowych. To właśnie te przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę powołane przez pracodawcę w pierwszej kolejności (bez potrzeby sięgania do pozostałych przyczyn, z których nie wszystkie okazały się być uzasadnione) uprawniały pracodawcę do rozwiązania z powodem stosunku pracy. Wypowiedzenie umowy o pracę było zasadne, zwłaszcza jeśli zważy się, że powód pomimo wielokrotnie kierowanych do niego uwag w kwestii poprawy organizacji pracy, w dalszym ciągu wadliwie wykonywał obowiązki zawodowe (prowadził niechlujnie akta, sporządzał z opóźnieniem opinie prawne itp.). Od pracodawcy nie można zaś wymagać, aby nadal zatrudniał pracownika, który nienależycie wykonuje swoje obowiązki z powodu braku umiejętności, czy uzdolnień niezbędnych na zajmowanym stanowisku. Powtarzające się, choćby drobne, uchybienia w sposobie wykonywania obowiązków służbowych, uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę, nawet jeśli uprzednio pracodawca nie stosował wobec pracownika kar porządkowych. Przyczyn nienależytego wykonywania obowiązków przez powoda Sąd dopatrył się w osobistych predyspozycjach pracownika, jego postawie oraz prezentowanej przez niego wybiórczej, subiektywnej ocenie okoliczności, za którą to właśnie on ponosi odpowiedzialność. Według Sądu, zgromadzony w sprawie materiał dowodowy potwierdza tezę, że obciążenie pracą wszystkich radców prawnych zatrudnionych przez pozwanego pracodawcę było jednakowe, zaś powód w żaden sposób nie wykazał, aby przydzielano mu większą ilość zadań niż pozostałym radcom prawnym. Podział

spraw, którymi zajmowała się sekcja radców prawnych, był dość klarowny. Sprawy, które wymagały przygotowania opinii prawnej, były bowiem rozdzielane według kolejności wpływu tym radcom prawnym, którzy według harmonogramu świadczyli pracę w danym dniu. Dodatkowo Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nie naruszało art. 19 ust. 1 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., poz. 637 ze zm.), bowiem przed złożeniem powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę pracodawca wystąpił do właściwego organu samorządu radców prawnych z wnioskiem o udzielenie opinii dotyczącej sposobu wykonywania przez powoda obowiązków zawodowych radcy prawnego.

Wyrokiem z dnia 25 marca 2014 r., Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. oddalił apelację powoda od wyroku Sądu pierwszej instancji, a ponadto orzekł o kosztach postępowania odwoławczego. W uzasadnieniu tego rozstrzygnięcia Sąd odwoławczy w całości podzielił drobiazgowo ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i jego rozważania prawne, zwłaszcza w zakresie oceny, że stosunek pracy łączący powoda ze stroną pozwaną został rozwiązany zgodnie z prawem i dlatego powództwo należało oddalić.

Od wyroku Sądu Okręgowego powód wniósł skargę kasacyjną, w której zarzucił naruszenie: 1) art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 9 ust. 1 ustawy o radcach prawnych w związku z art. 37, art. 7, art. 11 ust. 1, 2 i 3 Kodeksu Etyki Radcy Prawnego; 2) art. 19 ust. 1 ustawy o radcach prawnych w związku z art. 45 § 1 k.p.; 3) art. 30 § 4 w związku z art. 45 § 1 k.p.; 4) art. 45 § 1 k.p.; 5) art. 378 § 1 zdanie pierwsze k.p.c.; 6) art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 i art. 378 § 1 zdanie pierwsze k.p.c.; 7) art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 w związku z art. 382 k.p.c. W obszernym uzasadnieniu podstaw kasacyjnych skarżący wywiódł w szczególności, że koordynator sekcji radców prawnych („kierownik sekcji radców prawnych”) - w świetle przepisów o wykonywaniu zawodu radcy prawnego - nie jest osobą uprawnioną do wydawania pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku radcy prawnego wiążących poleceń odnoszących się do sposobu wykonywania przez tego pracownika obowiązków zawodowych radcy prawnego. Tym samym niewykonywanie takich poleceń przez radcę prawnego, będącego pracownikiem, nie może stanowić naruszenia przez niego obowiązków wynikających z ustawy o

radcach prawnych oraz zasad etyki zawodowej, a przez to nie może być uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę. Z tego względu przyjęcie w zaskarżonym wyroku, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powodem było niewykonywanie przez niego poleceń kierownika sekcji radców prawnych, nie miało oparcia w przepisach prawa. W sytuacji, gdy każdy radca prawny (w tym również ten, który świadczy pracę w wieloosobowym zespole radców prawnych) podlega bezpośrednio kierownikowi jednostki organizacyjnej, w której jest zatrudniony, a nie koordynatorowi zespołu radców prawnych, należy przyjąć, że podmiotem wyłącznie uprawnionym do wydawania poleceń służbowych radcy prawnemu, jest kierownik jednostki organizacyjnej, a nie koordynator zespołu radców prawnych. Skoro wypowiedzenie powodowi umowy o pracę zostało skonstruowane na ustaleniu, że powód nie stosował się do poleceń, jakie wydawała mu koordynator zespołu radców prawnych, to oświadczenie pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę było bezzasadne, w związku z czym powodowi przysługuje dochodzone pozwem odszkodowanie. Powód wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi, który wydał zaskarżony wyrok lub innemu sądowi równorzędnemu, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez zasądzenie na rzecz powoda od strony pozwanej kwoty 22.509 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz kosztami procesu.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania, a w razie przyjęcia jej do rozpoznania, o oddalenie skargi w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym „wraz z opłatą skarbową w wysokości 17,00 zł”.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Pozwany pracodawca w pisemnym oświadczeniu przedstawił szczegółowo kilka przyczyn, które w jego ocenie uprawniały go do jednostronnego rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. W pierwszej kolejności pozwany zarzucił

powodowi „niewykonywanie poleceń” Kierownika Sekcji Radców Prawnych w zakresie organizacji pracy (niedołączanie bieżącej korespondencji do akt spraw, przechowywanie dokumentów w sposób nieuporządkowany i niechlujny, prowadzenie w taki sam sposób akt spraw w biegu, co utrudnia wykonywanie czynności w tych sprawach przez innych radców prawnych z Sekcji) oraz w zakresie terminowości wykonywanych czynności (przewlekłe i opieszale sporządzanie opinii prawnych, dopuszczanie do znaczących opóźnień i przerw w podejmowaniu czynności i decyzji w prowadzonych sprawach).

Pracodawca może wskazać kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę a wypowiedzenie jest uzasadnione wtedy, gdy jedna z nich jest usprawiedliwiona (por. przywołane w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia wyroki Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 r., I PK 61/05, OSNP 2006 nr 17-18, poz. 265; z dnia 8 stycznia 2007 r., I PK 187/06, OSNP 2008 nr 3-4, poz. 35; Gdańskie Studia Prawnicze-Przegląd Orzecznictwa 2008 nr 1, poz. 13, z glosą A. Wypych-Żywickiej oraz uzasadnienie wyroku z dnia 23 listopada 2010 r., I PK 105/10, LEX nr 686795). Dla oceny zasadności skargi kasacyjnej (powództwa zgłoszonego w rozpoznawanej sprawie) wystarczające jest więc dokonanie analizy, czy przyczyny wypowiedzenia, które pracodawca wymienił w pierwszej kolejności - odnoszące się do sposobu i terminowości wykonywania przez powoda obowiązków służbowych - zostały przez pracodawcę prawidłowo sformułowane, miały oparcie w okolicznościach faktycznych i były uzasadnione. Twierdząca odpowiedź na tak postawione pytanie zwalnia Sąd Najwyższy z obowiązku badania, czy zarzuty skargi dotyczące dalszych przyczyn wypowiedzenia opisanych przez pracodawcę szczegółowo w piśmie rozwiązującym stosunek pracy, uzasadniały rozwiązanie z powodem umowy o pracę, ewentualnie czy wymagały od strony pozwanej przeprowadzenia uprzedniej konsultacji z właściwymi organami samorządu zawodowego radców prawnych.

W ramach tej analizy trzeba mieć na uwadze, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę - chociaż powinna być konkretna i rzeczywista - wcale nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, gdyż wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNAPiUS 1998 nr 20,

poz. 598). W związku z tym, brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych stanowi okoliczność, która daje podstawę do wypowiedzenia umowy o pracę każdemu pracownikowi (w tym także radcy prawnemu), jeśli się okaże, że nie spełnia on pokładanych w nim przez pracodawcę oczekiwań.

Z uzasadnienia skargi kasacyjnej wynika, że powód upatruje wadliwości oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę przede wszystkim w tym, że strona pozwana w wypowiedzeniu zarzuciła mu „niewykonywanie poleceń” wydawanych przez koordynatora zespołu radców prawnych a dotyczących organizacji pracy i terminowości wykonywanych czynności. Zdaniem powoda, jedyną właściwą osobą, która mogła skutecznie wydawać mu takie „polecenia” był kierownik jednostki organizacyjnej, w której był zatrudniony (czyli w zasadzie chodzi o zarząd spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, która była pracodawcą powoda). Skarżący uważa, że skoro miał odpowiednie podstawy prawne, by nie stosować się do „poleceń” wydawanych przez koordynatora zespołu radców prawnych, to nieuzasadnione było powołanie się na tę okoliczność jako na przyczynę uprawniającą pozwanego pracodawcę do wypowiedzenia umowy o pracę.

Konkluzja, jaką powód przedstawił w obszernych wywodach poświęconych wykazaniu wadliwości orzeczenia Sądu drugiej instancji, jest błędna już z tej przyczyny, że przywiązuje decydujące znaczenie do formuły słownej użytej przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu („niewykonywanie poleceń Kierownika Sekcji Radców Prawnych”). Tymczasem wprost z ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia Sądu drugiej instancji (którymi Sąd Najwyższy jest związany stosownie do art. 398¹³ § 2 k.p.c.) wynika, że koordynator zespołu radców prawnych nie wydawała powodowi „poleceń”, lecz tylko „zwracała mu uwagę” na brak należytej organizacji pracy, a w trakcie rozmów dyscyplinujących sugerowała skarżącemu („po koleżeńsku”), by zmienił kulturę pracy. Wobec tego nie można przypisać większego znaczenia posłużeniu się przez pracodawcę w treści kwestionowanego wypowiedzenia wyrażeniem „niewykonywanie poleceń”. W utrwalonym orzecznictwie przyjmuje się bowiem, że pracodawca może określać przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na różne sposoby. Liczy się jedynie to, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób

niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, Prawo Pracy 2007 nr 5, s. 27 i z dnia 8 stycznia 2008 r., I PK 177/07, LEX nr 448827 oraz orzecznictwo wskazane w ich uzasadnieniach). Dlatego wymaganie wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczne z koniecznością sformułowania jej w sposób jak najbardziej precyzyjny, szczegółowy i drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2008 r., II PK 82/08, LEX nr 489012). Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być konkretne i precyzyjne w takim stopniu, aby umożliwiałoby mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu sądowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012 r., II PK 60/12, LEX nr 1243025). Najogólniej rzecz ujmując można stwierdzić, że pracodawca nie narusza przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę za wypowiedzeniem - w zakresie sposobu określenia przyczyny wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) - wówczas, gdy pracownik jest świadomy tego, z jakich powodów pracodawca zdecydował się na zakończenie z nim współpracy. Taka zaś sytuacja niewątpliwie wystąpiła w stanie faktycznym ustalonym w rozpoznawanej sprawie. Mimo, że w treści bardzo szczegółowego oświadczenia rozwiązującego umowę o pracę strona pozwana zarzuciła powodowi „niewykonywanie poleceń” wydawanych przez koordynatora zespołu radców prawnych, to powód musiał sobie zdawać sprawę, że pracodawca zarzucał mu przede wszystkim „nienależyte wykonywanie obowiązków radcy prawnego”, co zresztą wprost zostało stwierdzone we wstępnej części wypowiedzenia. Do tego (nienależytego wykonywania obowiązków) - a nie do „niewykonywania poleceń” - sprowadzała się więc wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia polegająca na niestarannym, niedbałym i nieterminowym wywiązywaniu się z obowiązków służbowych, mimo że koordynator zespołu radców prawnych wielokrotnie „zwracała uwagę” powodowi na konieczność poprawy organizacji

pracy.

Tak sformułowana przyczyna wypowiedzenia była nie tylko konkretna i rzeczywista (art. 30 § 4 k.p.), ale również uzasadniona (art. 45 § 1 k.p.). Pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi zajmującemu samodzielne stanowisko w sytuacji, w której (choćby z przyczyn niezawinionych) nie osiąga on właściwych wyników pracy. Pracodawcy przysługuje prawo doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie zadań, wobec czego może słusznie przewidywać, że zatrudnienie innego pracownika (w miejsce zwolnionego) pozwoli mu na osiąganie lepszych efektów pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2014 r., II PK 116/13, LEX nr 1488758). Radca prawny wykonujący zawód w ramach stosunku pracy zajmuje samodzielne stanowisko podległe bezpośrednio kierownikowi jednostki organizacyjnej (art. 9 ust. 1 ustawy o radcach prawnych). Jednak nie znaczy to, że pracodawca nie może z takim pracownikiem rozwiązać stosunku pracy za wypowiedzeniem, gdy się okaże, że radca prawny świadczy pracę niestaranie (w szczególności gdy nieterminowo wywiązuje się z nałożonych na niego zadań). Pogląd ten dotyczy również w sytuacji, gdy pracodawca w celu zapewnienia wewnętrznej obsługi prawnej zatrudnia dwóch lub więcej radców prawnych, spośród których jednemu powierza koordynację pomocy prawnej (art. 9 ust. 2 ustawy o radcach prawnych).

W orzecznictwie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2012 r., II PK 113/11, OSNP 2013 nr 1-2, poz. 5) i doktrynie (Z. Klatka, J. Łoziński: Status prawny radcy prawnego jako pracownika, *Monitor Prawa Pracy* 2005 nr 3, s. 72; T. Niedziński: Zatrudnienie radcy prawnego w jednostce samorządu terytorialnego, *Finanse Komunalne* 2014 nr 5, s. 13) formułowany jest trafny pogląd, że przełożonym radcy prawnego w strukturze hierarchicznej danej jednostki organizacyjnej nie może być inna osoba niż kierownik (kierownictwo) tej jednostki. W konsekwencji, przełożonym (osobą która może w imieniu pracodawcy wydawać radcy prawnemu wiążące polecenia służbowe w rozumieniu art. 100 § 1 k.p.) nie jest radca prawny koordynator zespołu radców. Radca prawny koordynujący świadczenie pomocy prawnej w danej jednostce organizacyjnej nie jest uprawniony do merytorycznej ingerencji w sposób wykonywania zawodu przez innych radców, jeśli miałyby to naruszać ich niezależność. Zadaniem koordynatora zespołu nie jest

więc wydawanie poleceń służbowych radcy prawnemu ani sprawowanie nadzoru lub kontroli nad czynnościami wykonywanymi przez radcę prawnego. Natomiast czynności koordynacyjne mogą niewątpliwie sprowadzać się do rozdzielania spraw pomiędzy poszczególnych radców prawnych celem ich załatwienia, czuwania nad zapewnieniem ciągłości obsługi prawnej, kontroli przestrzegania terminów procesowych i innych terminów przewidzianych dla załatwiania spraw, nadzoru nad obsługą administracyjną zespołu radców i prowadzeniem dokumentacji, decydowania o potrzebie uzyskania specjalistycznej konsultacji prawnej na zewnątrz itp.

W stanie faktycznym ustalonym w rozpoznawanej sprawie, Kierowniczka Sekcji Radców Prawnych pełniła rolę koordynatora zespołu radców prawnych u pozwanego pracodawcy. Nie była więc przełożoną powoda i nie mogła wydawać mu wiążących poleceń odnoszących się do sposobu wykonywania zawodu radcy prawnego. Ze względu na potrzeby związane z koniecznością zapewnienia w pozwanej jednostce dostępu do wewnętrznej pomocy prawnej w pełnym zakresie, koordynator dysponowała natomiast w stosunku do powoda uprawnieniem, aby w ramach sprawowanej przez siebie „koordynacji” pomocy prawnej w szpitalu, „zwracać powodowi uwagę”, by zmienił swój dotychczasowy (wadliwy) sposób organizacji pracy. Obowiązek należytego wykonywania obowiązków pracowniczych (obowiązków radcy prawnego) ciąży na pracowniku niezależnie od wydawania mu jednostkowych poleceń w tym zakresie. Nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych przez powoda - w ustalonym stanie faktycznym - uprawniało zatem pracodawcę do rozwiązania z nim stosunku pracy w „zwykłym” trybie, z zachowaniem okresu wypowiedzenia, niezależnie od niestosowania się do „koleżeńskich” sugestii (rad) koordynatora zespołu radców prawnych. Rozwiązanie z powodem umowy o pracę opierało się zatem na uzasadnionej przyczynie wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.). Skoro w sprawie ustalono również, że przed dokonaniem wypowiedzenia z przyczyn, które zostały przez pracodawcę wymienione w pierwszej kolejności, strona pozwana zwróciła się do właściwego organu samorządu zawodowego radców prawnych o wyrażenie opinii wymaganej art. 19 ust. 1 ustawy o radcach prawnych, to rozwiązanie z powodem umowy o pracę nie naruszało przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, mimo negatywnej

opinii samorządu zawodowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 2010 r., I PK 117/10, OSNP 2012 nr 5-6, poz. 59).

W tych okolicznościach, żądanie zgłoszone w niniejszej sprawie nie zasługiwało na uwzględnienie, a zaskarżony wyrok Sądu drugiej instancji jest zgodny z przepisami prawa materialnego, a w szczególności nie narusza przepisów prawa materialnego wskazanych w podstawach skargi kasacyjnej powoda. Skoro z uzasadnienia zaskarżonego wyroku jasno wynika, dlaczego Sąd Okręgowy dokonał identycznych, jak Sąd pierwszej instancji, ustaleń faktycznych i ocen prawnych, to oczywiście bezzasadne są zarzuty kasacyjne w zakresie obrazy prawa procesowego (art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1, art. 378 § 1 oraz art. 382 k.p.c.).

W tym stanie rzeczy Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. oddalił skargę kasacyjną powoda. Orzeczenie o kosztach postępowania kasacyjnego oparto na podstawie wynikającej z art. 98 § 1 k.p.c. i § 12 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 490). Wniosek strony pozwanej o przyznanie jej zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego w części dotyczącej opłaty skarbowej od pełnomocnictwa oddalono, gdyż uiszczenie tej opłaty nie stanowi kosztu niezbędnego do celowego dochodzenia praw i celowej obrony w rozumieniu art. 98 § 1 k.p.c. (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 2011 r., II UZ 15/11, OSNP 2012 nr 15-16, poz. 208).