

UZASADNIENIE

W dniu 13 czerwca 2017 r. M. D. złożył pozew skierowany przeciwko (...) w W., w którym wniósł o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, a także zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. W uzasadnieniu powód wskazał, że wypowiedzenie mu umowy o pracę było bezzasadne, bowiem przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa. Ponadto powód podniósł, iż zarzuty zawarty w wypowiedzeniu umowy o pracę odnoszą się do zdarzeń sprzed 13 lat (pozew k. 2-5).

W odpowiedzi na pozew pozwany, (...) w W. wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Uzasadniając swoje stanowisko pozwany wywodził, że działanie powoda przy rozpoznawaniu wniosku dekretowego nie było zgodne ze standardami pracy w (...). Ponadto podniósł, iż ujawnienie tych nieprawidłowości spowodowało całkowitą utratę zaufania pracodawcy do pracownika, uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem (odpowiedź na pozew k. 24-26).

Na rozprawie w dniu 18 lipca 2017 r. pełnomocnik pozwanego podtrzymał swoje stanowisko w sprawie oraz wskazał, iż przywrócenie powoda do pracy jest niecelowe, zaś powód sprecyzował żądanie w zakresie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, wskazując, że domaga się go w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia (protokół k.176).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

M. D. był zatrudniony w (...) w W. na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 marca 1999 r. do dnia 31 maja 1999 r., a od dnia 1 czerwca 1999 r. – na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku młodszego referenta w Wydziale (...). Od dnia 25 lutego 2003 r. M. D. pracował w Biurze (...). Od dnia 1 lutego 2008 r. do dnia 7 listopada 2016 r. pełnił zaś obowiązki Kierownika Działu (...) (umowy o pracę: z dn. 1.03.1999 r. k. 2, z dn. 30.10.2014. k. 7, pismo z dn.24.02.2003 r. k. 23, pismo z dn. 18.01.2008 r. k. 58, pismo z dn. 18.08.2016 r. k. 121, pismo z dn. 10.10.2016 r. k. 128, pismo z dn. 8.12.2016 r. k. 130 akt osobowych część B).

Od dnia 14 lutego 2003 r. w (...) obowiązywał Tymczasowy Regulamin Organizacyjny (...), wprowadzony Zarządzeniem Prezydenta (...) z dnia 14 lutego 2003 r. Zgodnie z regulaminem (§ 21 ust. 3) pracownicy urzędu byli zobowiązani do o sprawnego, rzetelnego i kulturalnego rozpatrywania indywidualnych spraw obywateli, kierując się przepisami prawa, a w szczególności:

- 1) udzielania informacji niezbędnych przy załatwianiu danej sprawy i wyjaśnienia treści obowiązujących przepisów,
- 2) niezwłocznego rozstrzygnięcia spraw, a jeśli to niemożliwe określenie terminu załatwienia,
- 3) bieżącego informowania zainteresowanych o stanie załatwienia ich spraw,
- 4) informowania o przysługujących środkach odwoławczych lub środkach zaskarżenia od wydanych rozstrzygnięć.

(zarządzenie k. 7, tymczasowy regulamin organizacyjny k. 8-9v)

Przełożeni zlecali pracownikom, aby przeprowadzali rozmowy ze stronami postępowań i należycie je informowali o stanie spraw. Pracownicy byli zobligowani do udzielania telefonicznie wiadomości o wymaganych dokumentach, czy przewidywanym terminie zakończenia sprawy (zeznania świadka M. P. (1) k. 173-175, zapis elektroniczny, k.178).

W 2003 r. (...) nie stworzył obowiązujących, ścisłych procedur sposobu kontaktowania się ze stronami postępowania administracyjnego. Żaden akt nie wykluczał możliwości korzystania z prywatnych skrzynek pocztowych. Kontakt telefoniczny ze stronami postępowań administracyjnych zawsze był dozwolony; odnosiło się to także do stron zamieszkujących poza granicami kraju. W 2003 r. wyjścia połączeń na numery zagraniczne u większości pracowników

były zablokowane; jedynie pracownicy na wyższych stanowiskach dysponowali możliwością wykonywania połączeń zagranicznych. W urzędzie nie stosowano szczególnych zasad w odniesieniu do kontaktowania się ze stronami zamieszkałymi za granicą. Zdarzały się sytuacje, że istniała konieczność pilnego skontaktowania się ze stroną zamieszkałą poza Polską, ale pracodawca nie wskazywał zasad postępowania w takich przypadkach. Pracownicy sami podejmowali decyzje o sposobie kontaktu – zdarzało się, że podawali swoje prywatne numery telefonu do kontaktu w celu zapewnienia łączności ze stroną. (zeznania świadków: D. S. k. 55-57, zapis elektroniczny, k. 58, B. S. k. 73-74, zapis elektroniczny, k. 76, M. P. (2) k. 173-175, zapis elektroniczny, k. 178, zeznania powoda M. D. k. 175-177, zapis elektroniczny, k. 178).

W urzędzie (...) na początku lat 2000 – nych stopniową zaczęto zakładać skrzynki mailowe pracownikom. Początkowo w Biurze (...) utworzono tylko ogólną skrzynkę poczty elektronicznej, a następnie skrzynki dla naczelników i kierowników, dopiero później dla pracowników niższego szczebla. Przełożeni M. D. (G. F. i M. P. (2)) dysponowali służbowymi kontami poczty elektronicznej od dnia 2 czerwca 2004 r. M. D. w 2003 r. i 2004 r. nie dysponował służbową skrzynką mailową. (zeznania świadka M. P. (2) k. 173-175, zapis elektroniczny, k. 178, zeznania powoda M. D. k. 175-177, zapis elektroniczny, k. 178, wydruki dotyczące utworzenia kont k. 64).

M. D. prowadził postępowanie dotyczące nieruchomości przy ul. (...). W toku tego postępowania ujawniono, że jeden z jego uczestników, M. G. (1), zamieszkały na stałe w Kanadzie, został przez sąd uznany za zmarłego. Dla dalszego biegu postępowania w sprawie nieruchomości przy ul. (...) konieczne było m.in. uchylenie postanowienia w przedmiocie uznania za zmarłego. Kontakt z M. G. (1) był utrudniony, ponieważ był on osobą starszą i mieszkał w Kanadzie. M. D. kontaktował się w związku z prowadzonym postępowaniem dekretem z M. G. (1) korzystając z prywatnej poczty elektronicznej oraz odbywał z nim rozmowy telefoniczne związane z prowadzonym postępowaniem. Tymi drogami M. D. informował stronę o podejmowanych w toku postępowania czynnościach (co obejmowało też udzielanie mu pouczeń) oraz przysyłał kopie pism (wysyłanych także pocztą. Kopie wszelkich dokumentów potwierdzających fakt kontaktu ze stroną (w tym email) M. D. załączał do akt postępowania administracyjnego. Przełożeni nie mieli zastrzeżeń do korzystania z prywatnej skrzynki pocztowej (faks z dn. 22 sierpnia 2003 r. k. 37, wiadomość e-mail z dn. 9.09.2004 r. k. 38,40 pismo k. 39, zeznania powoda M. D. k. 175-177, zeznania powoda M. D. k. 175-177, zapis elektroniczny, k. 178).

M. D. otrzymał pochwały za uprzejmość i zaangażowanie w prowadzenie sprawy M. G. (1) (zeznania świadka B. S. k. 73-74, wiadomość e-mail z dn. 9.09.2004 r. k. 38,40).

W październiku 2016 r. w (...) wszczęty został audyt wewnętrzny pod nazwą (...). W toku audytu stwierdzono m.in., że M. D. kontaktował się telefonicznie i mailowo ze stroną postępowania nieruchomości przy ul. (...) M. G. (1). (wyciąg ze sprawozdania audytu, k. 35-38, zeznania świadka B. S. k. 73-74).

Oświadczeniem z dnia 26 maja 2017 r. (...) rozwiązał z M. D. umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 sierpnia 2017 r. Wskazaną przez pracodawcę przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była utrata zaufania spowodowana niewłaściwym wykonywaniem obowiązków jako pracownika samorządowego, polegającym na komunikowaniu się ze stroną postępowania dotyczącego nieruchomości przy ul. (...) w W. z pominięciem drogi służbowej tj. z wykorzystaniem prywatnych środków komunikacji. Pracodawca wskazał, iż korespondencją świadcząca o powyższym były:

- a) faks z dnia 22 sierpnia 2003 r. od M. G. (1) z Kanady z podziękowaniem dla M. D. za rozmowę telefoniczną,
- b) e-mail z dnia 10 września 2004 r. od M. G. (1) na prywatną pocztę M. D. z podziękowaniem i prośbą o dalsze wskazówki w postępowaniu,
- c) odpowiedzi na e-maila z dnia 14 września 2004 r., w którym przedstawiono M. G. (2) kolejność czynności wymaganych do sfinalizowania postępowania oraz wskazano, że toczy się postępowanie o wpisanie układu urbanistycznego ulicy (...) do rejestru zabytków (podpisy G. F., M. P. (1) i M. D.).

Pracodawca wskazał, iż utracił on zaufanie do M. D. jako pracownika co uniemożliwia kontynuowanie jego zatrudnienia w (...) (oświadczenie k. 6).

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto M. D., liczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wynosiło 6.460,50 zł (zaświadczenie o zarobkach k. 28)

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w całokształt zebranego w sprawie materiału dowodowego, tj. dokumenty dołączone do akt sprawy i zawarte w aktach osobowych powoda, a także zeznania przywołanych wyżej świadków oraz zeznania powoda.

Sąd dał wiarę dowodom z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, których autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron, a ich treść nie budzi wątpliwości w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Sąd dał wiarę zeznaniom przesłuchanych w sprawie świadków. Co do zasady świadkowie relacjonowali okoliczności faktyczne spójnie i rzeczowo. Zeznania znajdują również potwierdzenie w dokumentach dołączonych do akt sprawy. Świadkowie zeznawali zgodnie z posiadaną przez siebie wiedzą dotyczącą przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. W konsekwencji rozbieżności w zeznaniach świadków nie podważają ich wiarygodności, ale są wynikiem różnego zakresu wiedzy dotyczącej okoliczności faktycznych przedmiotowej sprawy i różnej ich interpretacji. Zwrócić przy tym należy uwagę na to, że zeznania świadków R., S. i S. zawierały negatywną ocenę działań powoda, jednakże w ocenie Sądu na ocenę tę mają wpływ wydarzenia bieżące, odnoszące się do nieruchomości warszawskich, przez co ich zeznania nie są w pełni obiektywne.

Nie miały natomiast istotnego znaczenia zeznania świadka M. W., który w istocie wiedzę o przyczynach wskazanych dla uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę miał jedynie z dokumentów i relacji osób trzecich.

Sąd uznał zeznania strony powodowej za wiarygodne w odniesieniu do relacji na temat przebiegu wydarzeń w niniejszej sprawie, gdyż znajdują one potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Powództwo M. D. zasługiwało na uwzględnienie.

W razie odwołania się pracownika do sądu pracy od decyzji pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony sąd ocenia zatem, czy dokonane wypowiedzenie był uzasadnione oraz czy nie naruszono przepisów prawa. Do warunków, od których zależy prawidłowość formalna wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony, należy między innymi wskazanie przez pracodawcę w oświadczeniu woli przyczyny uzasadniającej jego decyzję (art. 30 § 4 k.p.). W Kodeksie pracy istnieje przy tym rozróżnienie między formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4), a jej zasadnością (art. 45 § 1) – por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2001 r., I PKN 370/00, OSNP 2003/3/65. Konsekwencją tych wymogów jest to, że przyczyna wypowiedzenia powinna być podana pracownikowi w sposób skonkretyzowany, nie ograniczający się do przytoczenia ogólnikowego zwrotu czy powtórzenia wyrażen ustawowych. Konkretność wskazania przyczyny wypowiedzenia w rozumieniu art. 30 § 4 k.p. należy zawsze oceniać w aspekcie dalszych okoliczności sprawy, a ocena, czy przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była wystarczająca do dokonania tej jednostronnej czynności prawnej powierzona została sądowi pracy.

Nie ulega wątpliwości, że w niniejszej sprawie pracodawca wskazał w piśmie z dnia 26 maja 2017 r. przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Spór w niniejszej sprawie sprowadzał się do tego, czy wskazane przyczyny były rzeczywiste i czy uzasadniały dokonane wypowiedzenie.

Kwestionując wypowiedzenie M. D. powołał się przede wszystkim na to, że zarzuty zawarte w wypowiedzeniu umowy o pracę odnoszą się do zdarzeń sprzed 13 lat. Ponadto wywodził, że jego działania, na które powołuje się pracodawca nie były niezgodne z obowiązującymi wówczas u pozwanego zasadami i praktykami.

W niniejszej sprawie jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano komunikowanie się ze stroną postępowania z pominięciem drogi służbowej tj. z wykorzystaniem prywatnych środków komunikacji (co miało miejsce w latach 2003 – 2004), co miało spowodować utratę zaufania do pracownika.

Co do zasady utrata zaufania do pracownika może być przyczyną wypowiedzenia, to jednak 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).

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 zachowania pracownika jako podstawa utraty do niego zaufania ze strony pracodawcy musi być oceniana w kontekście wszelkich okoliczności faktycznych. 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 (wyrok SN z dnia 4 grudnia 1997 r. w sprawie I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598, wyrok SN z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNP 1998/18/538).

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 lipca 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 września 2004 r., I PK 487/03, Pr. Pracy Nr 5/2005).

W wyroku z 31 marca 2009 r. (IIPK 251/08, Lex nr 707875) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały. Inaczej mówiąc, jeżeli przyczyny utraty zaufania do pracownika są prawdziwe, obiektywne i racjonalne, to mogą uzasadniać wypowiedzenie.

W niniejszej sprawie bezspornym było, iż M. D. kontaktował się ze stroną postępowania administracyjnego – M. G. (1) - za pośrednictwem prywatnej skrzynki pocztowej, jak również przeprowadzał z nim rozmowy telefoniczne. Powód nie przecząc powyższemu, podtrzymywał jedynie odmienną ocenę, negując, iż stanowiło to jakiegokolwiek naruszenie z jego strony obowiązków pracowniczych czy zasady bezstronności obowiązującej w postępowaniu administracyjnym.

W ocenie Sądu, biorąc pod uwagę całokształt okoliczności należy zgodzić się z powodem, iż nie da się zarzucanego mu zachowania obiektywnie ocenić jako niedopuszczalnego. Istotną kwestią jest, iż M. G. (1) zamieszkiwał na terytorium Kanady i był osobą starszą. Kontakt z nim był zatem utrudniony - chociażby ze względu na różnice w strefach czasowych, czy problemy techniczne z doręceniem pism tradycyjną pocztą. Ponadto M. G. (1) od wielu lat

przebywający poza terytorium Polski był nieorientowany w obowiązujących przepisach prawa. Powyższe oraz to, że dopiero w toku tego postępowania administracyjnego wyszło na jaw, że kilkanaście lat wcześniej M. G. (1) został uznany za zmarłego, czyniło toczące się postępowanie specyficznym i wymagającym szczególnego zaangażowania ze strony prowadzącego je urzędnika (udzielanie licznych wskazówek, pouczeń). Pracownicy nie otrzymali od pracodawcy instrukcji jak w takich sytuacjach postępować, a przede wszystkim jakich środków komunikacji użyć. W tych latach rozmowy telefoniczne poza granicę bywały blokowane bądź ograniczane czasowo ze względu na ich koszt. Powód uznał, iż w tej konkretnej sprawie najodpowiedniejszą formą kontaktu będzie wiadomość e-mail. Nie sposób uznać tego za nieuzasadnione czy pozbawione logiki. Zrozumiałym jest także użycie przez powoda w tym celu prywatnej skrzynki pocztowej, gdyż pracodawca nie zapewnił mu w tym okresie (2003-2004 rok) służbowego adresu e-mail. Znaczącym w niniejszej sprawie jest także fakt, iż przełożeni powoda posiadali wiedzę, że korzysta on z prywatnej poczty i nie zgłaszali do powyższego zastrzeżeń. Ponadto u pracodawcy w momencie posługiwania się przez powoda prywatną skrzynką pocztową nie obowiązywały żadne przepisy wskazujące, iż takie zachowanie jest zabronione, czy chociażby niepożądane. W końcu należy podnieść, iż M. D. nie próbował ukrywać korespondencji z M. G. (1). Powód wydrukował ją i dołączył do akt sprawy związanych z przedmiotową nieruchomością. Pracodawca miał zatem pełen dostęp do powyższej dokumentacji. W tych okolicznościach nie sposób dopatrzeć się w działaniu powoda zamiaru wywołania jakiegokolwiek negatywnego skutku po stronie pracodawcy. Ponadto skutek taki nie nastąpił, bowiem pracodawca nie poniósł żadnej szkody – wręcz przeciwnie – M. D. za zaangażowanie i sprawne przeprowadzenie przedmiotowego postępowania otrzymał pochwały. Brak jest także podstaw do uznania, że działania powoda w jakikolwiek sposób negatywnie wpłynęły na bieg tego postępowania administracyjnego, czy też aby samo postępowanie obarczone było jakąkolwiek wadą, zaś działania powoda motywowane były czym innym, aniżeli zamiarem sprawnego i rzetelnego przeprowadzenia tego postępowania.

Znamienne jest przy tym, że przesłuchani w niniejszej sprawie świadkowie strony pozwanej, którzy choć wyrażali jednoznacznie negatywną ocenę działań powoda, nie byli w stanie wskazać, jak poprawnie powinien się zachować powód, dysponując w latach 2003 – 2004 r. nad wyraz ubogimi środkami technicznymi zapewnianymi przez pracodawcę a umożliwiającymi porozumiewanie się ze stronami zamieszkałymi za granicą. Można przy tym odnieść wrażenie, że świadkowie stanowczo potępiali jakiegokolwiek próby kontaktu ze stronami postępowania (obojętnie w jakiej formie poza pisemną), co stoi w oczywistej sprzeczności z przepisami i zasadami postępowania administracyjnego.

Podsumowując, trzeba wskazać, iż utrata zaufania musi wynikać z określonego zachowania pracownika, obiektywnie wadliwego. W ocenie Sądu zarzucane pracownikowi rzekome zaniechania niewątpliwie – jak już wyżej wskazano - nie mogą być oceniane jako wadliwe czy naganne. W konsekwencji jako nieracjonalne i nieobiektywne nie mogą uzasadniać wypowiedzenia.

Wątpliwości budzi także odległy okres, który upłynął od dokonania zarzucanych M. D. uchybień po jakim zdecydowano się na wypowiedzenie mu umowy o pracę. Pracodawca nie jest – co prawda - związany terminem na dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę. Przyczyna wypowiedzenia może jednak stać się nieaktualna z uwagi na upływ czasu. Oceny aktualności przyczyny wypowiedzenia należy dokonywać, biorąc pod uwagę czas, jaki upłynął od samego naruszenia, jak również – w drodze analogii do art. 52 k.p. – upływ czasu od momentu, w którym pracodawca dowiedział się o naruszeniu pracownika (wyrok Sądu Najwyższego, sygn. I PK 236/15) . W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2010 r. (I PK 105/10), Sąd Najwyższy uznał natomiast, iż wynikający z art. 113 § 1 kodeksu pracy roczny termin zatarcia ukarania karą porządkową może stanowić per analogiam wyznacznik utraty możliwości powołania się przez pracodawcę w wypowiedzeniu na zdarzenie, które miało miejsce przeszło rok przed dokonaniem wypowiedzeniem.

W niniejszej sprawie przełożeni powoda wiedzieli w jaki sposób komunikował się z M. G. (1) (było to powszechnie wiadome). Pracodawca w każdej chwili miał możliwość zapoznania się z powyższą korespondencją (znajdowała się w aktach sprawy). W tych okolicznościach wywołuje zastrzeżenia, czy przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była nadal aktualna, w sytuacji, gdy pracodawca mógł wcześniej podjąć odpowiednie kroki i zareagować na działanie pracownika. Niezależnie od powyższego podkreślenia wymaga, iż pracodawca zdecydował powołać się w

wypowiedzeniu na sytuację, która miała miejsce ponad 13 lat wcześniej. W ocenie Sądu fakt upływu tak długiego okresu, już samoistnie świadczy, że pracodawca utracił możliwości powołania się w wypowiedzeniu na to zdarzenie.

Zgodnie z treścią art. 45 k.p. 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, przy czym Sąd nie może uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu (art. 45 § 2 k.p.).

Sąd pracy jest zasadniczo związany żądaniem pracownika, chyba że w wyniku postępowania dowodowego ustali, że żądanie pracownika o przywrócenie jest niemożliwe lub niecelowe. Wtedy przyznaje pracownikowi odszkodowanie (za wyjątkiem pracowników objętych szczególną ochroną przed zwolnieniem). Pojęcie "niecelowości" przywrócenia do pracy ma szeroki zasięg. Niecelowość przywrócenia do pracy wymaga między innymi rozważenia z punktu widzenia przyczyn rozwiązania umowy o pracę i możliwości powrotu pracownika do pracy. "Niecelowość" wydania orzeczenia o przywróceniu do pracy uzasadniają niewątpliwie okoliczności wiążące się z jednej strony z funkcjonowaniem zakładu pracy, z drugiej - z na tyle nagannym postępowaniem pracownika, że jego powrót do pracy byłby niewskazany (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2003 r. I PK 144/02).

Zdaniem Sądu w niniejszej sprawie nie zachodzą żadne okoliczności, które przemawiałyby za niecelowością przywrócenia M. D. do pracy u pozwanego. Istotne jest to, że powód w istocie nie dał pracodawcy podstaw do rozwiązania z nim stosunku pracy, zaś działania pracodawcy polegające na rozwiązaniu z nią umowy o pracę z powołaniem się na zdarzenia sprzed 13 lat świadczą o dużej, choć nie uzasadnionej okolicznościami sprawy, determinacji pracodawcy do zakończenia stosunku pracy z powodem. W ocenie Sądu działania pracodawcy motywowane są przy tym bardziej zdarzeniami bieżącymi związanymi z tzw. aferą dotyczącą nieruchomości dekretowych i ujawnionymi brakami w zakresie nadzoru nad pracownikami Biura (...) aniżeli jakimikolwiek zastrzeżeniami do pracy powoda.

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania Sąd uznał, że powództwo w całości podlegało uwzględnieniu i wobec braku okoliczności skutkujących niemożliwością lub niecelowością przywrócenia powoda do pracy Sąd przywrócił powoda do pracy na dotychczasowym stanowisku (pkt. 1 wyroku). Zgodnie z art. 57. § 1 kp pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc. Powód wnosił o zasądzenie kwoty w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. W ocenie Sądu powództwo również w tym zakresie było zasadne. W związku z powyższym zasądzono na jego rzecz wynagrodzenie w żądanej kwocie (pkt. 2 wyroku).

O kosztach Sąd orzekł (pkt. 3 wyroku), biorąc pod uwagę zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Z uwagi na treść art. 98 § 3 k.p.c. oraz fakt reprezentowania powoda przez zawodowego pełnomocnika, Sąd ustalił koszty zastępstwa procesowego na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 r. (Dz. U. z 2015 r. poz. 1800 z późn. zm.).

Zgodnie z art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych sąd nakazał pobrać od pozwanego kwotę 2402 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu (pkt. 4).

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł jak w sentencji.

Zarządzenie: (...),