

Sygn. akt IV Pa 61/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

14 marca 2014 r.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: **SSO Alicja Romanowska**

Sędziowie: SSO Grażyna Borzestowska

SSO Renata Żywicka (spr.)

Protokolant : st. sekr. sądowy Łukasz Szramke

po rozpoznaniu w dniu 28 lutego 2014 r. w Elblągu

na rozprawie sprawy z powództwa **S. D.**

przeciwko **(...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w E.**

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Elblągu

z dnia **1 lipca 2013 r.**, sygn. akt **IV P 318/12**

I. zmienia zaskarżony wyrok i przywraca powoda S. D. do pracy u pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w E. na poprzednich warunkach pracy i płacy,

II. nakazuje ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa /Sądu Okręgowego w Elblągu/ kwotę 5.651 zł (pięć tysięcy sześćset pięćdziesiąt jeden złotych) tytułem kosztów sądowych, których powód nie miał obowiązku uiścić,

III. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2.787 zł (dwa tysiące siedemset osiemdziesiąt siedem złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt IV Pa 61/13

UZASADNIENIE

Powód S. D. wniósł do Sądu Rejonowego w Elblągu pozew przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w E. o uznanie wypowiedzenia warunków umowy o pracę za bezskuteczne, doręczonej powodowi dnia 20 grudnia 2012 r.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, iż był pracownikiem (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w E. od 1 lipca 1997 r. W lipcu 2006 r. został awansowany, na stanowisko kierownicze. Zarząd dobrze oceniał 15 letnią pracę powoda, wyrazem czego były systematycznie przyznawane nagrody za wzorowe wykonywanie obowiązków. Z uwagi na zachowanie powoda podczas spotkania pracowników w dniu 14 grudnia 2013 r. z okazji Świąt Bożego Narodzenia i Nowego Roku Zarząd (...) Przedsiębiorstwa (...) utracił zaufanie do wykonywania pracy przez powoda

na dotychczasowym stanowisku pracy, czego konsekwencją było wypowiedzenie umowy o pracę w dniu 20 grudnia 2012 r.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa. Wskazując, iż pozew nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem dokonane wypowiedzenie jest prawidłowe. Zostało ono dokonane na piśmie przy zastosowaniu konsultacji związkowej, z prawidłowym okresem wypowiedzenia oraz uzasadnieniem. Przyczyna wypowiedzenia była prawdziwa i konkretna, co powód potwierdza w pozwie. Ponadto pozwana wskazała, że dokonane wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę, w związku z czym nie jest konieczne aby jego podstawy były jakimiś okolicznościami szczególnymi czy nadzwyczajnymi. Pozwana także podniosła, iż w pozwie została nieprawidłowo określona wartość przedmiotu sporu, albowiem jak wynika z przedłożonego zaświadczenia, średniomiesięczne wynagrodzenie powoda liczone z ostatnich 3 miesięcy wynosi 7.030,75 zł, co zgodnie z kodeksem postępowania cywilnego określa wartość przedmiotu sporu na kwotę 84.369 zł.

Ostatecznie powód zmienił roszczenie wnosząc o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach.

Wyrokiem z dnia 01 lipca 2013r. Sąd Rejonowy w Elblągu oddalił powództwo, zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego oraz ustalił i nakazał sięgnąć od powoda na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Elblągu) kwotę 1.432zł tytułem brakującej opłaty sądowej od pozwu.

Swoje rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach i wnioskach:

Powód S. D. zatrudniony był u pozwanej od 26 marca 1997 r. w charakterze inspektora d/s windykacji należności, na czas określony-3 miesięcy, a następnie na czas nieokreślony. Dnia 1 lipca 2006 r. powierzono powodowi stanowisko kierownika D. Ekonomicznego i C. na czas określony do dnia 31 grudnia 2006 r., od dnia 9 stycznia 2007 r. powód zatrudniony został na stanowisku kierownika D. Ekonomicznego i C. na czas nieokreślony. Wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 5.100 zł brutto, dodatek funkcyjny 765 zł brutto oraz dodatek stażowy 867 zł brutto. Do zadań powoda należała koordynacja planowania i controllingu czynników ekonomicznych pozwanej, a odpowiedzialny był m.in. za współpracę z zewnętrznymi pomiotami i wewnętrznymi tj. zarządem i dyrekcją spółki, kierownikami wszystkich komórek organizacyjnych, związkami zawodowymi.

W dniu 14 grudnia 2012 r. po pracy w restauracji (...) w E. odbyło się spotkanie pracowników pozwanej z okazji zbliżających się Świąt Bożego Narodzenia i Nowego Roku. Spotkanie rozpoczęło się około godziny 16.00. Na początku prezes podziękował kadrze kierowniczej za przepracowany rok. Następnie uczestnicy przystąpili do spożywania obiadu.

Około godz. 18.00 kelnerzy zaczęli podawać alkohol, który sami rozlewali. Powód w czasie spotkania wypił około czterech kieliszków wódki o pojemności 0,25 litra.

Podczas spotkania powód prowadził rozmowy ze swoimi współpracownikami, głównie z M. G. (1), E. M. i R. P.. Jego zachowanie w tym czasie zaczęło odbiegać od normy. Stał się nazbyt bezpośredni, zaczął używać słów, które powszechnie uznawane są za niecenzuralne. Krytykował zdolność współpracowników do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku, czy też oceniał wysokość uzyskiwanych przez nich wynagrodzeń, sugerując, że mają one niską wartość. Używał przy tym gestów odebranych przez towarzyszące mu osoby, jako obraźliwie, a polegające na pokazywaniu środkowego palca, w formie tzw. gestu (...). Jego zachowanie miało charakter drwiący.

Około godz. 22.00 powód poprosił do tańca E. M., w trakcie którego stwierdził, że jest ona „chujowym kierownikiem”. W związku z tym E. M. przestała z nim tańczyć i wróciła do stolika, słysząc za sobą słowa powoda „jak sobie chcesz”. Po powrocie do stolika zobaczyła smutnego R. P., który powiedział, że jego przygnębienie jest spowodowane niemiłym incydentem z udziałem powoda. E. M. poinformowała R. P., że jej również powód ubliżył i że nie należy się tak przejmować jego niestosownym zachowaniem. Powód później kilkukrotnie próbował ponownie zatańczyć z E. M., ale

ta nie wyrażała na to zgody. Po napaściwej propozycji tańca podeszła do powoda i powiedziała żeby się uspokoił, a kiedy powód wytrzeźwieje to porozmawiają.

Powód siedząc przy stole wraz z innymi uczestnikami spotkania zapytał R. P. czy dostał już premię, a po chwili stwierdził że i tak „gównie zarabia”. Następnie bez żadnego związku i żadnej wcześniejszej bezpośredniej rozmowy pokazał stojąc przy stole gest symbolizujący potoczną wypowiedź „fuck you”.

Powód także rozmawiał z prezesem zarządu Ł. P. dość zdecydowanym tonem oceniając, że zatrudnienie jego osoby na stanowisko prezesa zarządu do firmy było niepotrzebne i się nie opłacało w sferze finansowej.

W czasie spotkania powód był trzykrotnie nawoływany przez M. S. do przemyślenia swojego zachowania. Po kolejnym upomnieniu około godz. 23.00 M. S. otrzymał od powoda propozycję, by wyjść na zewnątrz, by się bić. Widząc jakie działanie wywołuje alkohol na powoda, M. S. przestał reagować na jego zachowanie. Powód uczestniczył w spotkaniu do samego końca tj. do godz. 24.00. Z restauracji wyszedł wraz z prezesem zarządu Ł. P., J. M. oraz R. P., udając się na postój taksówek. Powód nie pamiętał przebiegu spotkania oraz w jakich okolicznościach i o której godzinie wrócił do domu.

Dnia 18 grudnia 2012 r. około godziny 13.00 powód został wezwany do gabinetu prezesa, gdzie poinformowano go, że dnia 14 grudnia 2012 r. na spotkaniu obraził M. G. (1) oraz paru innych uczestników. Dokładnie kogo i w jaki sposób obraził powód dowiedział się od M. G. (2). Jeszcze tego samego dnia przeprosił wszystkich, których obraził za swoje zachowanie.

W dniu 20 grudnia 2012 r. rozwiązano z powodem umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 31 marca 2013 r. Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była utrata zaufania do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku pracy związanym z pełnieniem funkcji kierowniczej, spowodowanej zachowaniem, które miało miejsce w dniu 14 grudnia 2012 r.

Zdaniem Sądu Rejonowego powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Dokonując swych ustaleń faktycznych, Sąd opierał się na zeznaniach świadka E. M., R. P., które uznał za wiarygodne, gdyż opisują one przebieg spotkania, jakie miało miejsce w Restauracji (...) w E., w tym także w odniesieniu do zachowania powoda, które ich bezpośrednio dotyczyło. Ich zeznania są konsekwentne, spójne i logiczne. Nie są także w zasadzie kwestionowane przez powoda w toku postępowania. W odniesieniu do elementów treści stosunku pracy powoda, zakresu jego obowiązków Sąd opierał się w swych ustaleniach także na dokumentach złożonych w aktach sprawy w postaci akt osobowych powoda.

Świadkowie zgodnie wskazywali, że zachowanie powoda podczas wieczornego spotkania w dniu 14 grudnia 2012 r. w grupie innych pracowników kadry zarządzającej oraz kierownictwa zakładu pracy, odbiegało od normy, a oni sami byli przedmiotem bezpośrednich postępowań, które ich obrażało, co w przypadku świadka R. P. miało także charakter publiczny, gdyż wypowiedzi powoda dotyczące oceny poziomu uzyskiwanego przez niego wynagrodzenia oraz otrzymania premii w obliczu tego, że nie wszyscy pracownicy, którzy brali udział w tej rozmowie takową otrzymali, stawiało go w niezręcznej sytuacji.

W toku postępowania nie wykazano, by pomiędzy wspomnianymi świadkami a powodem istniał jakiś konflikt lub rozbieżność interesów, mogąca wpływać na treść ich zeznań.

Generalnie stan faktyczny sprawy nie był przez strony kwestionowany. Powód nie kwestionował swego uczestnictwa w spotkaniu z dnia 14 grudnia 2012 r., rodzaju swego postępowania, choć sugerował, że go nie pamięta. Przepraszał też adresatów swego postępowania za zachowanie, które mogło ich urazić.

W związku z powyższym Sąd przyjął również za wiarygodne zeznania prezesa zarządu pozwanej oraz samego powoda w zakresie, w jakim opisywali oni przebieg zdarzenia z dnia 14 grudnia 2012 r. oraz postępowania wyjaśniającego prowadzonego po tym zdarzeniu, które ostatecznie doprowadziło do rozwiązania stosunku pracy.

Powód kwestionuje natomiast zasadność wskazanej przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy w obliczu swej dotychczasowej nienagannej pracy, jak również intencje pracodawcy, podnosząc, że faktyczną przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest niechęć do jego osoby ze strony nowego składu zarządu pozwanej spółki. Sugeruje też, że jego zachowanie, czy też reakcja na spożywany alkohol nie miała charakter standardowego i mogła być wywołana współdziałaniem leków.

W pierwszej kolejności odnosząc się do zarzutu niezasadności wskazanej przyczyny wypowiedzenia, odnieść się należy do kwestii, czy podanie, jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia „utrata zaufania”, spełnia wymogi art. 30 § 4 k.p., a także czy stanowić może uzasadnioną przyczynę rozwiązania takiego stosunku (art. 45 § 1 k.p.).

Zgodnie z treścią art. 45 § 1 Kodeksu Pracy (dalej: k.p.) w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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.

Warunki formalne oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nie określony wskazane zostały przez ustawodawcę w art. 30 § 4 k.p.

W myśl tego przepisu w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Orzecznictwo oraz doktryna prawa pracy w ostatnim okresie, a zwłaszcza po wprowadzeniu do Kodeksu Pracy przepisu art. 30 § 4 w brzmieniu nadanym mu przez ustawę z 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U.96.24.110), bardzo szeroko wypowiedziały się na temat tego jak należy interpretować prawidłową realizację obowiązku wynikającego z wyżej powołanego przepisu.

W szczególności wskazać należy, że właśnie nie podanie, albo nie skonkretyzowanie przyczyny dla której pracodawca dokonał rozwiązania umowy o pracę na czas nie określony w drodze wypowiedzenia doktryna powołuje, jako jeden z najczęstszych naruszeń prawa pracy przy wypowiedzaniu umów o pracę tego rodzaju, uzasadniających uznanie go za bezskuteczne, bądź przewrót do pracy, czy też zasądzenie właściwego odszkodowania w zamian powyższych roszczeń.

W szczególności wskazać należy, że podana w takim oświadczeniu przyczyna powinna być nie tylko rzeczywista, ale także musi być tak skonkretyzowana, by pracownik, do którego przedmiotowe oświadczenie jest kierowane łączył w sposób nie budzący wątpliwości podaną przyczyną ze swoim konkretnym zachowaniem.

W tym aspekcie szeroko zajmowano się co należy rozumieć przez pojęcie „skonkretyzowania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem”.

W świetle ustalonego i jasnego stanowiska Sądu Najwyższego, ale także Sądu Rejonowego orzekającego w tej sprawie powyższe „skonkretyzowanie przyczyny” nie oznacza wyłącznie stricte enumeratywne wskazanie takiej przyczyny w sposób zupełny i skończony w treści takiego oświadczenia.

Dopuszczalna jest jej konkretyzacja w każdy inny sposób, który spełniałby powyżej wskazane warunki.

Zaznaczyć jednak należy, że taka konkretyzacja nie może następować na etapie postępowania sądowego poprzez wskazywanie dopiero na tym etapie, z jakimi zachowaniami pracownikami pracodawca łączył decyzję o tym trybie rozwiązania umowy o pracę.

Konkludując stwierdzić należy, że utrata zaufania do pracownika przez pracodawcę może uzasadniać wypowiedzenie mu umowy o pracę na czas nie określony, jednakże rozwiązanie umowy na takiej podstawie można skutecznie dokonać tylko wtedy, gdy pracownik w chwili złożenia mu takiego oświadczenia woli wiedział o tym jakie zachowanie spowodowało tę utratę.

Takie stanowisko pozostaje w zgodzie z orzeczeniami Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1998 r. sygn. akt I PKN 331/98 OSNP 1999/21/690 oraz z dnia 7 września 1999 r. - I PKN 257/99 OSNP 2001/1/14, podzielanymi przez Sąd orzekający w niniejszej sprawie.

Przechodząc dalej do analizy poddanego sądowej kontroli wypowiedzenia wskazać należy, że w świetle powszechnie zaakceptowanego poglądu w orzecznictwie Sądu Najwyższego i sądów powszechnych wskazanie utraty zaufania, jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Konkretyzacja jakie działania lub zaniechania pracownika doprowadziły nastąpić może zarówno w samym wypowiedzeniu, jak również może być dokonane wcześniej, np. w rozmowach prowadzonych pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. Podkreśla się również, że okoliczności, prowadzące i uzasadniające utratę zaufania, nie muszą (choć mogą) być związane z takim postępowaniem pracownika, które można zakwalifikować jako zawinione. Co więcej nie muszą one wyłącznie polegać na naruszeniu obowiązków pracowniczych. Dla bardziej klarownego przedstawienia idei kwalifikowania pojęcia „utrata zaufania”, jako przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę odwołać się można do następujących orzeczeń Sądu Najwyższego, które Sąd Rejonowy orzekający w niniejszej sprawie w pełni podzielił.

Z treści stanowiska procesowego powoda wynika, że dobrze zdaje sobie sprawę z tego, z czym pracodawca wiązał utratę zaufania do jego osoby.

W ocenie Sądu wskazana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę z powodem jest uzasadniona. Zachowanie S. D. nie było akceptowalne. Bez znaczenia jest tutaj, czy powód pamięta swoje zachowanie i wypowiedzi czy też nie. Pracodawca miał prawo poczuć się zagrożonym w zakresie tego, czy w innych sytuacjach, poza pracowniczych, gdy powód będzie miał styczność z osobami trzecimi, nie zachowa się podobnie, wypowiadając się na temat swych ocen związanych z pracą, czy też poziomem wynagrodzenia innych pracowników pozwanej. Należy podkreślić, że nie chodzi tutaj o zakaz jakiegokolwiek polemiki z linią działalności pracodawcy, lecz niekontrolowane wypowiedzi pracownika pod wpływem alkoholu, które mogą być krzywdzące i naruszać czyjeś dobra osobiste, czy też zasady współzycia społecznego, a ze względu na formę i niecenzuralną treść, mogą też wpływać na wizerunek pracodawcy, albowiem pochodzić by mogły od osoby, która piastuje wysokie i odpowiedzialne stanowisko.

Takie zachowanie mogłoby więc być utożsamiane z poglądami i sposobem ich wyrażania panującymi w pozwanej spółce. Słusznie więc pracodawca uznał, że nie może zaakceptować tego typu sytuacji i podjął działanie jeszcze na etapie, gdy pracownik uzewnętrznił swoją reakcję na spożywany alkohol podczas spotkania firmowego.

Oczywiście decyzja pracodawcy pozostawała w jego gestii i skoro uznał obiektywnie, że nie ma więcej zaufania do powoda z powodu tych okoliczności, to mógł skorzystać ze zwykłego trybu rozwiązania kontraktu pracowniczego z powodem, zaś wskazana przyczyna jest w pełni uzasadniona.

Ciężar wykazania okoliczności, które w toku postępowania powód sugerował, a które mogły mieć wpływ na jego zachowanie, czyli oddziaływanie środków farmakologicznych, czy też podanie mu jakiś środków, które spowodowały, że nieświadomie podejmował takie działania po spożyciu dawki alkoholu, spoczywał na nim w myśl art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Powód pomimo prawidłowego pouczenia o rozkładzie ciężaru dowodu i zobowiązaniu do wskazania takich wniosków pod rygorem ich pominięcia, nie wskazał ich.

Złożenie wniosku dowodowego o przesłuchanie w charakterze świadka M. G. (1), z którym S. D. miał się szarpać na wspomnianym spotkaniu, po cofnięciu tego wniosku przez stronę pozwaną, w ocenie Sądu było spóźnione i przedłużałoby postępowanie w sposób nieuzasadniony. Stąd Sąd na zasadzie art. 217 § 3 k.p.c., uznając, że okoliczności sporne zostały dostatecznie wyjaśnione na podstawie zeznań E. M. oraz R. P..

W myśl art. 217 § 2 k.p.c. Sąd pomija spóźnione twierdzenia i dowody, chyba że strona uprawdopodobni, że nie zgłosiła ich we właściwym czasie bez swojej winy lub że uwzględnienie spóźnionych twierdzeń i dowodów nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy, albo że występują inne wyjątkowe okoliczności.

Powód prezentując określone stanowisko procesowe od początku postępowania bez żadnych przeszkód mógł złożyć wniosek o przesłuchanie w charakterze świadka M. G. (1) na okoliczność sporu z pracodawcą związanego z procedurą utajniania wynagrodzeń pracowników oraz braku podjęcia działań przez pracodawcę w celu wyjaśnienia zarzutów kierowanych do powoda z tego powodu we wcześniejszym okresie zatrudnienia.

Podstawą uwzględnienia wniosku z dnia 1 lipca 2013 r. nie mogła być ta okoliczność, że S. D. liczył na to, że na rozprawie, na której będzie zeznawał ww. świadek dokona powyższych ustaleń, gdyż wniosek o przesłuchanie tej osoby, złożony przez stronę pozwaną, nie obejmował tej tezy.

Z własnego więc dobrze rozumianego interesu powinien zabezpieczać dowody poprzez złożenie stosownego wniosku w określonym mu terminie prekluzyjnym, który wynikał z zobowiązania doręczzonego mu przed pierwszą rozprawą w dniu 17 stycznia 2013 r.

Z tych też względów Sąd na zasadzie art. 45 § 1 k.p., a contrario oddalił powództwo powoda.

Jednocześnie rozstrzygając o kosztach procesu Sąd na zasadzie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. oraz na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 ROZPORZĄDZENIA MINISTRA SPRAWIEDLIWOŚCI z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 r. Nr 163 poz. 1349 z późn. zm.) zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego oraz opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

Z uwagi na to, że w toku postępowania Sąd ustalił, że wartość przedmiotu sporu podana przez powoda była zbyt niska i w rzeczywistości wynosiła kwotę 84.369 zł, zgodnie z treścią art. 23¹ k.p.c., a nie jak wskazał powód w pozwie 55.740 zł, opierając się wyłącznie na wynagrodzeniu zasadniczym bez dodatków stale wypłacanych z tytułu zajmowanego stanowiska oraz stażu pracy, czego powód nie kwestionował, Sąd w oparciu o treść art. 108 § 1 k.p.c. i art. 13 ust. 1, art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r. Nr 90 poz. 594 z późn. zm.) ustalił wysokość należnej brakującej opłaty sądowej i nakazał ściągnąć od powoda na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Elblągu kwotę 1.432 zł z tego tytułu.

Od powyższego wyroku apelację złożył powód, zaskarżając wyrok w całości i zarzucił naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 30 § 4 k. p. i art. 45 § 1 k. p. poprzez przyjęcie, że podana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna jest konkretna, a samo wypowiedzenie uzasadnione. Wskazując na powyższe zarzuty powód wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przywrócenie go do pracy ewentualnie przyznanie odszkodowania z tytułu bezpodstawnego rozwiązania umowy o pracę oraz o uchylenie pkt. II wyroku zasądzonego na rzecz pozwanego kwoty 60 zł. tytułem kosztów procesu, uchylenie pkt. III wyroku nakazującego powodowi zapłatę 1.432 zł. tytułem brakującej opłaty sądowej poprzez zwolnienie go w tej części z kosztów sądowych.

W uzasadnieniu powód wskazał, że Sąd Rejonowy w Elblągu wyrokiem z dnia 1.07.013r. oddalił jego powództwo o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezzasadne i przywrócenie w związku z tym do pracy na zajmowane do dnia wypowiedzenia umowy stanowisko pracy. W pisemnym uzasadnieniu Sąd uznał, że podana przez pozwanego

przyczyna „ utraty zaufania” spełnia wymogi określone w art. 30 § 4 kodeksu pracy oraz, że fakt niewłaściwego zachowania się na imprezie, na której podawano alkohol uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę ponieważ „ Pracodawca miał prawo poczuć się zagrożonym w zakresie tego, czy w innych sytuacjach pozapracowniczych, gdy powód będzie miał styczność z osobami trzecimi, nie zachowa się podobnie, wypowiadając się na temat swych ocen związanych z pracą, czy też poziomem wynagrodzenia innych pracowników pozwanej”.

Sąd nie wziął jednak pod uwagę, tego, że to z inicjatywy pracodawcy na spotkaniu kadry kierowniczej podawano alkohol i to w ilościach nadmiernych, które w konsekwencji doprowadziły do niewłaściwego zachowania się powoda. Pozwany nie miał podstaw aby sądzić, że podobne sytuacje mogą w przyszłości mieć miejsce ponieważ powodowi nigdy wcześniej nie zdarzyło się podobne zachowanie, co potwierdzili powołani przez pozwanego świadkowie. Pozwany nie miał też żadnych podstaw sądzić, że w przyszłości powód będzie nadużywał alkoholu ponieważ żadnych informacji o nadużywaniu a nawet spożywaniu alkoholu poza pracą nie posiadał. Obowiązkiem pozwanego jako pracodawcy, który zorganizował imprezę było zorganizowanie jej w taki sposób, który nie prowadziłby do upojenia alkoholowego jej uczestników. O niewłaściwym zachowaniu się pozwanego świadczy fakt, że w stan nietrzeźwości wprowadził się również Prezes spółki, który nawet niezbyt pamiętał że odwiózł powoda do domu, co sam zeznał na rozprawie w dniu 03.04.2013r (protokół z rozprawy str.3.). Sąd nie wyraził zgody na powołanie przez powoda, wycofanego przez pozwanego świadka, (powód nie miał wiedzy, że musi oddzielnie powoływać tego samego świadka co pozwany oraz , że może on świadka wycofać) który miał generalne znaczenie dla oceny faktycznej zdarzenia wskazanego jako powód utraty zaufania oraz wskazywanych przez powoda wcześniejszych, nieskutecznych prób wykazania utraty zaufania jak i innych niewłaściwych zachowań pracodawcy wobec pracownika a mających cechy mobbingu. W ocenie powoda nowo wybrany Prezes spółki od początku nie miał zaufania do powoda więc nie mógł go utracić w wyniku zdarzenia wskazanego jako przyczyna wypowiedzenia. Było ono tylko pretekstem do decyzji podjętej znacznie wcześniej.

Sąd nie wziął ponadto pod uwagę faktu nienagannej pracy powoda przez okres 15 lat

pracy i braku jakichkolwiek wcześniejszych kar czy uwag dyscyplinarnych ze strony

pracodawcy. Jednorazowe niewłaściwe zachowanie się powoda poza miejscem pracy, zawinione w znacznej mierze przez pozwanego nie powinno w tej sytuacji uzasadniać zastosowanie ostatecznej formy zdyscyplinowania pracownika jaką jest rozwiązanie z nim stosunku pracy.

W związku z powyższym powód wniósł o uchylenie wyroku sądu I instancji i przywrócenie go do pracy w pozwanej spółce, a w przypadku uznania przez sąd, że przywrócenie do pracy jest niecelowe zasądzenie odszkodowania z tytułu bezpodstawnego wypowiedzenia umowy o pracę.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W ocenie pozwanej, apelacja powoda jest bezzasadna i stanowi jedynie polemikę z prawidłowym orzeczeniem sądu I instancji. Apelacja powoda sprowadza się praktycznie do powielenia argumentów z pozwu, zarzucając jedynie zaskarżonemu wyrokowi, iż nie wziął pod uwagę dwóch okoliczności, tj. że to pracodawca zorganizował alkohol, który „w konsekwencji doprowadził do niewłaściwego zachowania się powoda” oraz „że powód przez 15 lat wykonywał swoją pracę nienagannie.

Odnosząc się do pierwszego zarzutu pozwany wskazał, że alkohol nie substancją zakazaną, czy niedozwoloną, a dalej idąc, należy również wskazać, że w polskiej tradycji w dobrym tonie jest poczęstowanie gości kolacją symbolicznym kieliszkiem alkoholu. Nie mniej jednak, jedynie od kultury człowieka i jego predyspozycji, zależy ile tego alkoholu spożyje i jaki będzie miał on wpływ na jego zachowanie. Pozwana przyznaje, że na przedmiotowej „świętecznej” kolacji, alkohol był podawany, jednakże był on rozlewany przez kelnerów gościom, którzy sobie tego życzyli. Powód natomiast, dobrowolnie spożywał alkohol. Podkreślenia wymaga również to, że nie zaprzestał jego spożywania, nawet po upomnieniu przez innych gości, co do niewłaściwego zachowania.

Odnosząc się do drugiego zarzutu, należy podkreślić, że zgodnie z poglądami doktryny i Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 6 grudnia 2001 r., I PKN 715/00, Prawo Pracy 2002, nr 10 s. 34, wyrok z dnia 11 stycznia 2011 r. PK 152/10 LEX

nr 738395, M.P.Pr. (...) -367, wyrok z dnia 3 sierpnia 2007 r. I PK 79/07, M.P.Pr. (...)) wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania.

Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. W przypadku wypowiedzenia umowy o pracę - jako zwykłego sposobu rozwiązania stosunku pracy - uzasadnioną przyczyną mogą być okoliczności leżące po stronie pracownika, choćby wynikały ze względów obiektywnych i nie były przez niego zawinione. Przyczynami dotyczącymi pracownika są, na przykład, okoliczności związane z jego osobą (psychiczną i fizyczną możliwością świadczenia pracy, także formalnymi kwalifikacjami i rzeczywistymi umiejętnościami). Uzasadniać wypowiedzenie może zarówno jednorazowe zdarzenie - ważące negatywnie na ocenie rzetelności i sumienności pracownika oraz właściwego wykonywania przez niego obowiązków, jak też wielokrotne, powtarzalne naganne drobne zachowania, które u obciążonego ryzykiem pracodawcy, powodują utratę zaufania do pracownika.

Przyczyny dotyczące pracownika mogą być niezawinione przez niego (wyrok SN z dnia 6 stycznia 2009 r. II PK 108/08). Utrata zaufania pracodawcy do pracownika zajmującego kierownicze stanowisko lub stanowisko samodzielne uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę nawet wtedy, gdy nie można pracownikowi przypisać winy w określonym zachowaniu, jednakże obiektywnie nosi ono cechy naruszenia obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości o dobro lub mienie pracodawcy - art. 100 § 2 pkt 4 k.p. Przyczynę wypowiedzenia mogą stanowić również okoliczności niezależne od pracownika, jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes zakładu pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2009 r. II PK 156/08, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 31 marca 2009 r. II PK 251/08 LEX nr 707875, wyrok Sądu Najwyższego z 10 sierpnia 2000 r., I PKN 1/00, OSNAPiUS 2002 nr 5, poz. 112).

Jako przykłady zachowań pracowniczych uznanych przez Sąd Najwyższy za prowadzące do utraty zaufania przez pracodawcę i uzasadniających wypowiedzenie stosunku pracy można wskazać np. niemożność porozumienia się i współpracy przełożonego z pracownikiem, wynikającą z ich odmiennej wizji prowadzenia zakładu pracy, wyrażającą się dezaprobatą pracownika dla zmian organizacyjnych i przejawiającą się w sposobie wykonywania obowiązków pracowniczych (postanowienie SN z 26 marca 1998 r., I PKN 565/97, OSN 1999/5/165), naruszenie przepisów finansowych przez pracownika zatrudnionego na stanowisku głównego księgowego (wyrok SN z 14 lipca 1999 r., I PKN 148/99, OSN 2000/19/711), niedopełnienie obowiązków przez pracownika zajmującego stanowisko kierownicze, gdy jego zachowanie jest obiektywnie nieprawidłowe, budzące wątpliwości co do rzetelności postępowania, nawet gdy nie dochodzi do naruszenia obowiązków pracowniczych (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998/18/538, z dnia 10 sierpnia 2000 r., I PKN 1/00, OSNAPiUS 2002 nr 5, poz. 112, z dnia 31 maja 2001 r., I PKN 441/00, OSNP 2003/7/176 i z dnia 5 marca 1999 r., I PKN 623/98, OSNAPiUS 2000/9/353, z dnia 25 stycznia 2005 r., II PK 171/04, OSNP 2005/19/303).

W tym kontekście należy uznać, że powołane przez pracodawcę okoliczności, w zakresie, w jakim zostały również ustalone przez Sąd I instancji, stanowiły wystarczającą podstawę do utraty zaufania do powoda, a tym samym uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia mu umowy o pracę. Udowodnione w procesie zachowanie powoda, nawet jeśli przyjął je za incydentalne, to w kardynalny sposób zmieniło optykę postrzegania pracownika przez pracodawcę. Tym bardziej pracownika tak kluczowego pionu w strukturze pozwanej Spółki.

Podkreślenia również wymaga to, że po dokonaniu wypowiedzenia, nastąpiła eskalacja zachowania powoda, który dopuszcza się co raz częściej bezprawnych pomówień wobec pozwanej i jej zarządu. Zastanawiające w tym kontekście jest długotrwałe zwolnienie lekarskie byłego pracownika (dołączone do apelacji) i specjalizacja lekarza, który je wystawił.

Sąd Okręgowy zważył ,co następuje :

Apelacja powoda jako uzasadniona skutkowałą zmianą zaskarżonego wyroku i przywróceniem powoda do pracy .

Sąd Okręgowy po uzupełnieniu postępowania dowodowego, poprzez przesłuchanie świadka M. G. (1) , który był uczestnikiem imprezy w dniu 14 grudnia 2012r. , nie znalazł podstaw dla podzielenia stanowiska Sądu Rejonowego

o zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powodowi . Zdaniem Sądu Okręgowego , pozwany nie wykazał w toku postępowania przed sądami obu instancji aby zachowanie powoda podczas przedmiotowego zachowania było na tyle naganne ,aby mogło spowodować utratę zaufania do pracownika .

Z zeznań świadka M. G. (1) wynikało ,że wbrew twierdzeniom Ł. P.- Prezesa spółki, przebieg rozmowy powoda z M. G. (1) nie był tak gwałtowny , jak opisywany przez pracodawcę . Nie doszło również do tego ,że powód miał uderzyć M. G. (1) w twarz .

Świadek M. G. (1) zeznał ,że przedmiotowe spotkanie było spotkaniem firmowym kierowników i członków Rady Nadzorczej, zorganizowanym przez spółkę . Celem spotkania było podsumowanie rocznych wyników pozwanej firmy . Wszyscy uczestnicy siedzieli przy jednym stole i w zasadzie wszyscy się słyszeli do momentu , kiedy włączono muzykę .Powód siedział z lewej strony świadka . Świadek co jakiś czas wychodził na zewnątrz gdyż dzwonił do domu do dziecka .Podczas jednego z wyjść, podeszła do świadka jedna z pracownic i powiedziała świadkowi ,że ,, trzeba coś zrobić z S. ,bo wygaduje głupoty na Zarząd . Po drodze świadek spotkał również R. P. , który był zszokowany zachowaniem powoda, który miał pokazać mu gest (...), a następnie śmiał się z wysokości jego nagrody . Również świadek M. czuła się obrażona zachowaniem powoda . Świadek zeznał , że chciał pomóc powodowi , jednak nie zdążył nic powiedzieć , gdyż powód będąc niezadowolony z nagrody , a w zasadzie z formy przyznania nagrody –braku pisemnego wniosku świadka , oświadczył ,że jak świadek chce to go może zwolnić . Poza tym oświadczył świadkowi , że jest on tak leniwy ,że nie chciało mu się wypełnić wniosku o nagrodę . Następnie zamachnął się ręką , tak że świadek musiał się odsunąć . Świadek nie wie jednak, czy powód chciał go uderzyć .Według świadka powód zachowywał się agresywnie- o czym świadczył nieprzyjazny ton jego wypowiedzi , intensywna gestykulacja , podniesiony ton. Powód nie używał jednak wobec niego wulgarnych słów . Świadek zeznał ,że według niego powód był pod wpływem alkoholu. Spotkanie trwało około 5- 6 godzin i zakończyło się około 23.00-24.0 .

Świadek zeznał ,że od pracownika na takim stanowisku winno się wymaganej kultury osobistej oraz wyższych standardów , a jego zachowanie było wobec współpracowników było skandaliczne , wykazał brak szacunku dla spółki .Świadek zeznał, wyjaśniając utratę zaufania do powoda ,że zachowanie powoda podczas spotkania było niekontrolowane . Trudno zatem być pewnym ,że w innych sytuacjach powód nie zachowa się podobnie . Wypowiedzenie umowy nastąpiło z inicjatywy świadka . Było to pierwsze takie zachowanie powoda . W pracy powód tak się nie zachowywał . W następny wtorek została przeprowadzona rozmowa z powodem , który nie umiał odpowiedzieć dlaczego tak się zachował. Przeprosił jednak wszystkich współpracowników . Świadek w dalszej części zeznania stwierdził ,że konsultował tę kwestię z Prezesem spółki pod kątem , czy dalsza współpraca z powodem będzie dobra dla spółki . O zwolnieniu powoda miała zadecydować dbałość o dobro spółki .

/ dowód : zeznanie świadka M. G. (1) e-protokół z rozprawy z dnia 14 marca 2014r. /

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka , za wyjątkiem jego zeznań odnośnie procesu decyzyjnego ,który doprowadził do sporządzenia przez niego wniosku o wypowiedzenie umowy o pracę powodowi i w konsekwencji rozwiązania stosunku pracy z powodem . Świadek wielokrotnie zaznaczał składając zeznanie ,że nie obserwował zachowania powoda podczas spotkania . Jednocześnie to on był inicjatorem zwolnienia z pracy powoda , twierdząc ,że ten zachowywał się na spotkaniu skandalicznie . Twierdził przy tym ,że była to jego samodzielna decyzja . Jednak zeznając dalej , oświadczył ,że decyzję o zwolnieniu powoda z pracy konsultował z Prezesem spółki .

Niewątpliwie zachowanie powoda, który nadużył alkoholu podczas spotkania kadry kierowniczej pozwanej i zachowywał się w sposób niekontrolowany, było naganne . Należy jednak, zdaniem Sądu Okręgowego ,wziąć pod uwagę cały kontekst sytuacyjny zdarzenia , przy czym niemałą rolę w jego ocenie ma fakt ,że alkohol na imprezie był podawany z inicjatywy i za zgodą pracodawcy i spożywali go wszyscy uczestnicy imprezy. Spotkanie trwało od godziny ok. 17.00 do 24.00. Jak wynika z zeznań świadka M. G. (1), alkohol zaczęto podawać zaraz po kolacji , a więc można przypuszczać ,że był podawany około 4-5 godzin . Nie była to zatem kolacja z symbolicznym kieliszkiem alkoholu , jak podkreślał w odpowiedzi na apelację pełnomocnik pozwanej . O ilości spożywanego alkoholu podczas

imprezy świadczy fakt , że Prezes spółki nie miał pewności czy wracał z powodem do domu po jej zakończeniu , co może wskazywać ,że również nie do końca kontrolował jego przebieg .

Jeśli zaś powód zachowywał się tak drastycznie niestosownie podczas spotkania , to dziwi fakt ,że nikt z uczestników imprezy / w tym Prezes spółki / nie zainterweniował i nie wyprowadził powoda z restauracji i nie zaprzestano podawania alkoholu . Nie bez znaczenia, dla oceny zachowania powoda jest również fakt ,że po kilku dniach przeprosił za swoje zachowanie wszystkich uczestników spotkania .

Zdaniem Sądu Okręgowego , postępowanie dowodowe nie dało podstaw do przyjęcia ,że zachowanie powoda podczas spotkania w dniu 14 grudnia 2012r. mogło spowodować utratę zaufania do powoda jako pracownika spółki , skutkujące wypowiedzeniem mu umowy o pracę .

To na pozwanym ciążył obowiązek wykazania ,że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powodowi była uzasadniona . Zdaniem Sądu Okręgowego temu obowiązkowi nie sprostał .

Podkreślić należy za Sądem Najwyższym ,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** (II PK 251/08 wyrok Sądu Najwyższego z dnia 31 marca 2009r. LEX nr 707875).

Zdaniem Sądu Okręgowego ,nie każde naganne zachowanie pracownika, i to poza miejscem pracy i nie polegające na naruszeniu obowiązków pracowniczych , może być potraktowane jako powodujące utratę zaufania pracodawcy do pracownika . Jego utrata, musi mieć oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej; nie może wynikać z samowoli czy wyłącznie z subiektywnych uprzedzeń. Przyczynę utraty do pracownika zaufania należy oceniać pod kątem rodzaju wykonywanej przez niego pracy, która sprawia, że pracodawca nie może go u siebie nadal zatrudniać z uwagi na określone właściwości umówionej pracy.

Powód był zatrudniony pozwanej na stanowisku Kierownika D. Ekonomicznego i C. . Do jego zadań należała koordynacja planowania i controlingu czynników ekonomicznych . Prezes firmy wskazywał ,że podjął decyzję o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy , gdyż obraził on E. M. , M. G. (1) oraz R. P. , z którymi powód na bieżąco musiał współpracować w ramach obowiązków służbowych . Przy czym wszyscy świadkowie , jak też Prezes Spółki zauważali ,że była to pierwsza sytuacja kiedy powód zachował się niewłaściwie . Osoby te , przesłuchane w charakterze świadków , podkreślały ,że wcześniej dobrze im się współpracowało z powodem . Również Prezes spółki przyznał ,że uważał powoda za dobrego pracownika i przyznawał mu nagrody .

Dziwi zatem , tak rygorystyczne stanowisko pracodawcy , który mimo wieloletniej nienagannej pracy powoda , nie zdecydował się na próbę naprawy stosunków między powodem a obrażonymi przez niego pracownikami , tak aby ta współpraca mogła być prawidłowo kontynuowana .

Zgodnie z treścią art. 100 par.2 k.p pracownik ma obowiązek m.inn. dbania o dobro zakładu pracy / pkt4 /oraz przestrzegania zasad współżycia społecznego / pkt.6 / . Skoro pracodawca ocenił negatywnie zachowanie powoda podczas przedmiotowego spotkania , a było to pierwsze takie zachowanie powoda , mógł zastosować sankcje wynikające z odpowiedzialności porządkowej ,takie jak upomnienie czy nagana , a w przypadku braku poprawy zachowania pracownika zdecydować się na rozwiązanie stosunku pracy (patrz wyrok S.N. z dnia 18 lipca 2012r. , sygn akt IPK 44/12) .

W orzecznictwie podkreśla się nadto ,że powodem utraty zachowania może być złośliwa , bezpodstawna i wyrażana niewłaściwej formie krytyka pracodawcy / por. wyrok Sądu Najwyższego z 17 grudnia 1997r. , sygn akt IPKN 433/97/ .

W niniejszej sprawie powód taką krytykę wyraził wobec Prezesa pozwanej oraz św. E. M. . Biorąc pod uwagę fakt, że była to krytyka wyrażona pod wpływem alkoholu, który różnie działa na poszczególnych ludzi, a Prezes spółki nie reagował na zachowanie powoda w trakcie spotkania, co więcej wrócił z powodem tą samą taksówką do domu, trudno uznać, aby krytyka ta wyjątkowo go uraziła. Nie bez znaczenia jest również fakt, że powód nie pamiętał swoich zachowań podczas imprezy, a wszystkich współpracowników po powrocie do pracy przeprosił. Mimo negatywnej oceny zachowania powoda, który wprowadził się w stan upojenia alkoholowego, trudno mówić tu o złośliwości w zachowaniu powoda.

Dlatego też, decyzja pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi nie miała, zdaniem Sądu Okręgowego, racjonalnego i obiektywnego podłoża.

Podkreślić należy, że 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 na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Z tego właśnie względu wskazanie przyczyny (przyczyn) wypowiedzenia przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej (ich) granicach. Powołanie się przez pracodawcę na utratę zaufania i wskazanie okoliczności, które legły u jej podstaw, spełnia wymagania co do formy wypowiedzenia w zakresie określonym w art. 30 § 4 k.p., a to, czy podane przez pracodawcę fakty istniały obiektywnie i czy uzasadniały utratę zaufania, stanowi przedmiot oceny w płaszczyźnie art. 45 § 1 k.p. . W przypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych faktów, w pierwszej kolejności należy ocenić, czy wskazane przez pracodawcę okoliczności mogły uzasadniać utratę zaufania do pracownika, a następnie, pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii - czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadnia wypowiedzenie stosunku pracy (II PK 60/12 - wyrok SN z dnia 2 października 2012r. LEX nr 1243025).

W ocenie Sądu Okręgowego, pozwany nie wykazał w toku postępowania, aby wskazane przez niego w wypowiedzeniu umowy o pracę okoliczności mogły uzasadniać utratę zaufania do powoda.

Odnosząc się do zachowania powoda w trakcie procesu, który sporządził pismo do Prezydenta E. dotyczące nieprawidłowości w spółce, podnieść należy, że wskazują one raczej na chęć zapobieżenia stratom finansowym spółki, niż chęć osobistej zemsty na Prezesie Spółki. Podnieść także należy, że w toku postępowania pozwana nie wykazała, aby wpisy w Internecie z adresu wolnypec@wp.pl pochodziły od powoda. Również postępowanie przygotowawcze, w sprawie informacji ujawnionych na forum internetowym pod artykułem na portalu www. infoelbląg.pl z 7 lutego 2013r. zakończyło się, jak wyjaśnił pełnomocnik pozwanej, umorzeniem postępowania. Należy zatem przyjąć, zgodnie z zasadą rozkładu ciężaru dowodu, że pozwana nie wykazała swoich twierdzeń, aby powód dopuszczał się bezprawnych pomówień wobec pozwanej i jej zarządu.

Biorąc powyższe pod uwagę, należało uznać, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powodowi nie była uzasadniona, gdyż pracodawca nie wykazał w toku postępowania, jaki wpływ miałoby mieć zachowanie powoda na utratę zaufania pracodawcy do jego osoby. Dlatego też, przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była konkretnie wskazana przez pracodawcę, jednak nie można uznać jej za rzeczywistą.

Biorąc powyższe pod uwagę, na zasadzie art. 386 par.1 kpc sąd zmienił zaskarżony wyrok i przywrócił powoda do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy w oparciu o art. 45§1 k.p, uznając, że wypowiedzenie umowy o pracę powodowi było nieuzasadnione.

W oparciu o art. 113 ust.1 ustawy z dnia z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w

sprawach cywilnych(Dz.U.2010.90.594 j.t.) nakazano ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa koszty sądowe, których powód nie miał obowiązku uiścić.

W oparciu o art. 98 kpc w związku z art. 108 kpc orzeczono o kosztach procesu.