

Sygn. akt VI P 303/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 stycznia 2020r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia Beata Piórek
Ławnicy	Barbara Żukowska Alicja Furtak-Rozbicka
Protokolant:	Monika Kłosek

po rozpoznaniu w dniu 13 grudnia 2019 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa T. P.

przeciwko Sądowi Rejonowemu (...) w G.

o przywrócenie do pracy , wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy , dodatkowe środki na wynagrodzenie roku 2015 i inne

I. Zasądza od pozwanego Sądu Rejonowego (...) w

G. na rzecz powoda T. P. kwotę 9 722

, 70 zł / dziewięć tysięcy siedemset dwadzieścia dwa złote 70/100 /

netto tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa pracy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

z winy

pracownika.

II. W zakresie żądania dodatkowych środków na wynagrodzenie w roku 2015 powództwo oddala.

III. W pozostałym zakresie postępowanie umarza.

IV. Znosi między stronami koszty postępowania.

V. Wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3240, 90 zł /trzy tysiące dwieście czterdzieści złotych 90/100 /

Na oryginale właściwe podpisy

Sygn. Akt VI P 303/18

UZASADNIENIE

Powód T. P. wytoczył powództwo przeciw pozwanemu Sądowi Rejonowemu (...) w G., domagając się pierwotnie:

1. przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy na stanowisku sekretarza sądowego;
2. zasądzenia kwoty 9.722,70 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy;
3. zasądzenia kwoty 1.200 zł tytułem dodatkowego wynagrodzenia wypłacanego pracownikom pozwanego w 2015 r. ze środków przewidzianych na ten cel przez Ministra Sprawiedliwości;
4. zasądzenia kwoty 3.000 zł tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę;
5. ustalenia, że do rozwiązania umowy o pracę doszło z rażącym naruszeniem prawa;
6. zasądzenia kwoty 800 zł tytułem utraconego świadczenia z funduszu socjalnego za 2018 r.

Nadto, powód wniósł o zwrot kosztów procesu.

/k. 3 – 4, 163 i 262/

Finalnie powód podtrzymał żądanie pozwu co do punktów 1 – 3 i cofnął powództwo w pozostałym zakresie, na co pozwany wyraził zgodę.

/k. 292, 319 i 509 – 509v./

Powód wywodził swoje roszczenia z bezzasadnego – jego zdaniem – rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z uwagi na rzekome ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na niewykonaniu polecenia służbowego z 16.05.2018 r. poprzez niezłożenie okładek nowych akt (...). Powód początkowo kwestionował, aby ww. dnia o godz. 15.00 zastępczyni kierowniczką sekretariatu w ogóle poruszała z nim temat założenia okładek akt jeszcze tego samego dnia. Ostatecznie powód przedłożył nagranie z dyktafonu (k. 309 – 310), z którego wynika, że zastępca kierownika sekretariatu powiedziała, iż powód na koniec **dnia tylko mógł pozakładać teczki**, jeśli mu się chciało to robić. Powód stwierdził, że słowa przełożonej nie były kategoryczne, a nadto wyraziła ona zgodę, aby powód wpięrow odwiedził znajomych pracowników, ponieważ wrócił do pracy po dłuższej nieobecności. W ocenie powoda pozwany „szukał pretekstu” do zwolnienia dyscyplinarnego, gdyż powód był dla niego problematycznym pracownikiem – przebywającym często na zwolnieniach lekarskich i domagającym się poszanowania określonych praw pracowniczych. Powód oświadczył, że gdy wrócił do pracy, to na jego biurku znajdowała się sterta innych akt i nie miał dostępu do komputera, a więc nawet gdyby chciał, to i tak nie mógłby wykonać rzekomego polecenia służbowego. Co więcej, powód nigdy wcześniej nie zakładał okładek akt i nie wiedział, jak to się robi, zatem koniecznym byłoby jego uprzednie przeszkolenie. Jednocześnie pozwany nie poniósł żadnej szkody przez niezłożenie okładek akt przez powoda w czasie maksymalnie kilku minut na sam koniec dnia roboczego, zaś potencjalne naruszenie obowiązków pracowniczych – nawet gdyby zaistniało - i tak nie miałoby charakteru ciężkiego, uprawniającego do zwolnienia dyscyplinarnego.

W materii dodatkowego wynagrodzenia wypłacanego ze środków przewidzianych przez Ministra Sprawiedliwości powód nadmienił, iż pieniądze przyznano tylko pracownikom, którzy przepracowali w 2015 r. co najmniej 3 miesiące, co w oczywisty sposób dyskryminowało pracowników przebywających na długotrwałych zwolnieniach lekarskich. Według powoda powyższa należność nie miała charakteru nagrody i stanowiła dodatek do podstawowego uposażenia, który był należny każdemu pracownikowi na tożsamy sposób.

Pozwany domagał się oddalenia powództwa i zwrotu kosztów procesu, bądź ewentualnie – w przypadku uznania przez Sąd, że rozwiązanie umowy o pracę było nieuzasadnione – ustalenia, że przywrócenie powoda do pracy jest niecelowe i zasądzenia odpowiedniego odszkodowania.

Pozwany wskazał, że polecenie służbowe było kategoryczne, a tolerowanie niesubordynacji pracownika – który całkowicie zignorował polecenie i samowolnie zwolnił się z obowiązku wykonania zadania – miałoby fatalny wpływ na dyscyplinę w pracy. Zdaniem pozwanego powód w przeszłości wiele razy zakładał okładki nowych akt (...)i doskonale

wiedział, jak to się robi. Wbrew twierdzeniom strony przeciwnej czynność ta nie wymagała użycia komputera, zaś przesłanką zwolnienia dyscyplinarnego nie jest powstanie szkody po stronie pracodawcy. Pozwany uznał, że ewentualne przywrócenie powoda do pracy jawi się jako oczywiście niecelowe, skoro jego wielokrotne i permanentne absencje chorobowe de facto uniemożliwiały mu świadczenie pracy oraz zupełnie dezorganizowały pracę wydziału. Nadto, powód często nie uprzedzał / nie informował o swoich nieobecnościach, zaś pracodawca utracił zaufanie do pracownika, który w toku niniejszego procesu świadomie przedstawiał nieprawdziwą wersję zdarzeń, pierwotnie zaprzeczając rozmowie na temat założenia okładek akt, a później oświadczając, iż mógł być wówczas w złej kondycji psychicznej i mógł „nie zarejestrować” tego fragmentu rozmowy. Zaufanie do powoda podważało też używanie przez niego dyktafonu w pracy i nagrywanie rozmów ze współpracownikami. Pozwany zaznaczył, że powód uzyskiwał złe opinie, wykazywał się bardzo niskim zaangażowaniem i nie można było na niego liczyć.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód T. P. pracował u pozwanego Sądu Rejonowego (...) w G. od 26.04.2005 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony – początkowo na stanowisku referenta stażysty, a następnie sekretarza sądowego.

Pismem z 23.05.2018 r. – odebrany przez powoda 26.05.2018 r. - pozwany złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracownika jako podstawę wskazując ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez niewykonanie polecenia służbowego przekazanego 16.05.2015 r. ok. godz. 15.00 przez Zastępcę Kierownika Sekretariatu (...) A. S., na podstawie którego powód miał zakładać okładki nowych akt (...).

Średnie wynagrodzenie powoda za ostatnie 3 miesiące pracy – liczone jako ekwiwalent za niewykorzystany urlop – wynosiło 3.240,90 zł brutto miesięcznie.

/okoliczności bezsporne, a nadto dowody:

- oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę – k. 13;
- świadectwo pracy – k. 14;
- zaświadczenie o średnim wynagrodzeniu za ostatnie 3 miesiące – k. 70;
- dokument znajdujący się w aktach osobowych powoda – część B – umowa o pracę -k. 1/

Począwszy od 2009 r. powód był kilkakrotnie przenoszony między wydziałami. Od 2008 r. określone zastrzeżenia budziły organizacja i planowanie przez niego pracy oraz stosunek do petentów i współpracowników.

Powód miał problemy zdrowotne i od 2015 r. bardzo często nie było go w pracy.

W okresie od 1.01.2015 r. do 31.05.2015 r. powód przepracował 18 dni roboczych, a w okresie od 1.01.2015 r. do 2.12.2015 r. – 113 dni roboczych.

W 2016 r. powód przebywał na zwolnieniach lekarskich 42 dni.

W okresie od 10.01.2017 r. do 26.05.2018 r. ze względu na chorobę powód opuścił 316 dni pracy, przedkładając pozwanemu w tym czasie 20 zaświadczeń lekarskich, przy czym w okresie od 15.01.2018 r. do 14.05.2018 r. powód był objęty decyzją o przyznaniu świadczenia rehabilitacyjnego.

/okoliczności bezsporne, a nadto dowody:

- zwolnienia lekarskie powoda – k. 82 – 102 i 371 - 376;
- decyzja o przyznaniu świadczenia rehabilitacyjnego – k. 103;

- roczna karta ewidencji czasu pracy powoda w 2015 r. – k. 114;
- kalendarz pracy powoda w 2015 r. – k. 115;
- wiadomości mailowe i pisma – k. 334 – 344;
- dokumenty znajdujące się w aktach osobowych powoda – część B – k. 26 - 93/

Zgodnie z regulaminem pracy obowiązującym u pozwanego (§ 54[1]) – Prezes Sądu lub Dyrektor Sądu w ramach ich zakresów działania mogą przyznać pracownikowi nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, uwzględniając w szczególności:

- 1) zakres obowiązków pracownika, obciążenie pracą (w szczególności okresowe zwiększenie obciążenia pracą);
- 2) terminowość i prawidłowość wykonywanych zadań;
- 3) przejawianie inicjatywy, doskonalenie sposobu wykonywania obowiązków;
- 4) podnoszenie kwalifikacji i poszerzanie wiedzy przydatnej do wykonywania obowiązków;
- 5) przestrzeganie dyscypliny pracy;
- 6) okres faktycznego (efektywnego) wykonywania pracy.

Powód zapoznał się z regulaminem pracy.

5 grudnia 2014 r. została uchwalona ustawa o zmianie niektórych innych ustaw w związku z realizacją ustawy budżetowej (Dz . U . z 2014, poz. 1877). W jej art. 14 ust. 8 znalazł się zapis, że wielkość wynagrodzeń pracowników sądów powszechnych zwiększała się wyłącznie w roku 2015 o 10.000.000 zł **z przeznaczeniem na wynagrodzenia nie mające charakteru stałego asystentów sędziów, urzędników oraz innych pracowników sądów powszechnych.**

Pozwany otrzymał 460.000 zł na dodatkowe wynagrodzenia.

W piśmie z 5.05.2015 r. – skierowanym m.in. do pozwanego - Dyrektor Sądu Apelacyjnego wG. stwierdził, że przekazane środki należało podzielić, przyjmując jako podstawowe kryterium likwidację dysproporcji płacowych oraz wyrównanie płac na równorzędnych stanowiskach w grupach urzędników sądowych, asystentów oraz innych pracowników. Zauważono, że biorąc pod uwagę, iż środki przekazane były jednorazowo, to ich rozdysponowanie w jednostkach w formie jednorazowych wypłat (dodatków specjalnych, premii, czy też nagród), pomimo niepodniesienia zasadniczego wynagrodzenia, spowoduje, że w 2015 r. pracownicy wskazanych sądów otrzymają wynagrodzenie za pracę (liczone łącznie jako suma wszystkich wypłacanych składników) na poziomie zbliżonym do pracowników, w których średnie wynagrodzenia były wyższe.

8.05.2015 r. pozwany reprezentowany przez prezesa i dyrektora odbył spotkanie z przedstawicielami związków zawodowych, na którym uzgodniono, że środki zostaną rozdysponowane w równej wysokości (pomniejszone proporcjonalnie do wielkości etatu) w grupie asystentów, jak i urzędników zatrudnionych na umowę o pracę na czas określony i nieokreślony zarówno 31.05.2015 r., jak i w dniu wypłaty świadczenia. Ustalono, że świadczenie będzie nagrodą uznaniową oraz że nie otrzymają jej pracownicy, którzy nie przepracowali efektywnie w 2015 r. – według stanu na 31.05.2015 r. - 3 miesiące (62 dni roboczych).

4.12.2015 r. miało miejsce kolejne spotkanie, na którym uzgodniono, że drugiej transzy środków nie otrzymają pracownicy, którzy nie przepracowali efektywnie w 2015 r. – według stanu na 2.12.2015 r. - 6 miesięcy (127 dni roboczych).

Powód nie spełniał wymogów do otrzymania dodatkowego wynagrodzenia w 2015 r. z uwagi na zbyt małą liczbę przepracowanych dni.

Świadczenia były wypłacane pracownikom pozwanego w następujący sposób: 29.06.2015 r. kwota 1.845 zł brutto, a 23.12.2015 r. kwota 339,23 zł brutto (wysokość dla pracowników pełnoetatowych).

/okoliczności bezsporne, a nadto dowody:

- pismo Dyrektora Sądu Apelacyjnego w G. z 5.05.2015 r. – k. 109 – 111;
- notatki służbowe ze spotkań z 8.05.2015 r. i 4.12.2015 r. – k. 112 – 113;
- roczna karta ewidencji czasu pracy powoda w 2015 r. – k. 114;
- kalendarz pracy powoda w 2015 r. – k. 115;
- wiadomość mailowa księgowej pozwanego z 7.09.2018 r. – k. 190/

Od 2014 r. powód pracował w (...) Wydziale (...).

Powód był negatywnie oceniany przez Przewodniczącą Wydziału oraz Kierownika Sekretariatu, które występowały do Dyrektora Sądu o możliwość zatrudnienia osoby na zastępstwo powoda lub jego zamiany. W pismach wskazywano, że powód przejawiał niewielkie zaangażowanie w wykonywanie obowiązków służbowych, permanentnie przebywał na zwolnieniach lekarskich, zaburzał harmonogram urlopów, był osobą mało elastyczną, miał trudności we współpracy z innymi osobami oraz wielokrotnie negował polecenia Kierowniczką Wydziału. Nadto, zastrzeżenia budziło, że powodowi zdarzało się nie uprzedzać / nie informować na czas o swoich nieobecnościach i nie był w stanie podać choćby orientacyjnej daty powrotu do pracy.

Zgodnie z regulaminem pracy obowiązującym u pozwanego (§ 33 i 34) – w przypadku niemożności stawienia się w pracy z przyczyny z góry wiadomej lub możliwej do przewidzenia pracownik winien był niezwłocznie uprzedzić o tym Oddział Kadr, **podając przyczynę i przewidywany okres trwania nieobecności**. W razie zaś niestawienia się w pracy z innej przyczyny pracownik był zobowiązany zawiadomić Oddział Kadr o przyczynie nieobecności i wskazać przewidywany okres trwania nieobecności niezwłocznie po zaistnieniu tej przyczyny. Zawiadomienie powinno w miarę możliwości nastąpić drogą telefoniczną w pierwszym dniu nieobecności do godziny 8.00 – w celu umożliwienia podjęcia przez sąd środków zaradczych wynikających z potrzeby zapewnienia zastępstwa.

/okoliczności bezsporne, a nadto dowody:

- pisma Dyrektora Sądu, Przewodniczącej Wydziału i Kierownik Sekretariatu oraz notatki o niestawieniu się przez powoda w pracy bez poinformowania o przyczynie absencji - k. 75 – 81 i 365 – 368;
- zwolnienia lekarskie powoda wraz z kopertami, w których je przesłano - k. 82 – 102 i 371 – 408;
- pismo powoda z 30.06.2017 r. – k. 369;
- wiadomości mailowe powoda – k. 370 i 409 – 410

Dokumentacja załączona w segregatorach /

Od grudnia 2016 r. zakres obowiązków powoda obejmował przede wszystkim wprowadzanie danych z formularza do Systemu Wpisów z referatów orzeczników . Dodatkowo powód miał prowadzić kontrolki podmiotów, które zawiesiły działalność gospodarczą, a w zależności od potrzeb – m.in. także wszywać akta spraw (...) po ich uprawomocnieniu się do akt (...) głównych (...) oraz zakładać akta główne (...) po zakończonym procesie rejestracyjnym, co obejmowało również zakładanie okładek nowych akt (...).

/okoliczności bezsporne, a nadto dowód:

- dokument znajdujący się w aktach osobowych powoda – część B - zakres czynności – k. 110/

Przed majem 2018 r. powód wielokrotnie zajmował się zakładaniem okładek nowych akt (...). Była to prosta czynność techniczna, która nie wymagała użycia komputera i polegała na włożeniu sprawy do akt głównych(...), przybiciu pieczętki Wydziału oraz ręcznym napisaniu na okładce sygnatury, nazwy podmiotu i jego numeru (...). Wszyscy sekretarze w Wydziale wykonywali ww. czynności.

/dowody:

- zeznania świadków D. W., A. S., M. K., J. T., E. K., K. C., A. Z. i K. I. – k. 264 – 284;

- zeznania świadka J. B. – k. 321v. – 322v. i 325/

Powód przebywał na zwolnieniu lekarskim od września 2017 r. do 14.05.2018 r.

14.05.2018 r. powód wniósł o udzielenie mu urlopu wypoczynkowego w okresie od 21.05.2018 r. do 18.06.2018 r.

15.05.2018 r. i 16.05.2018 r. powód przeszedł badania lekarskie, w efekcie których został dopuszczony do dalszej pracy.

16.05.2018 r. Kierownik Sekretariatu Wydziału poleciła przygotować stanowisko pracy dla powoda, zwróciła się o przywrócenie mu dostępu do systemów informatycznych oraz powiadomiła Inspektora BHP.

Po badaniach lekarskich 16.05.2018 r. powód przyszedł do siedziby sądu ok. godz. 14.50. Powód udał się do pokoju Kierownika Sekretariatu, której jednak nie było już w pracy. Na korytarzu powód spotkał Zastępczynię Kierownika Sekretariatu A. S., która wynosiła śmieci i przygotowywała się do wyjścia z pracy. Powód oświadczył A. S., że nie wie, czy stawi się kolejnego dnia, gdyż jego partnerka znajdowała się w bardzo zaawansowanej ciąży i miała problemy z przesuniętym łożyskiem. Powód stwierdził, że jego obecność w pracy zależy od stanu zdrowia partnerki i być może będzie zmuszony wziąć urlop na żądanie. Powód wskazał, że spędzi najbliższe pół godziny w sądzie i pójdzie przywitać się ze znanymi mu pracownikami, na co A. S. wyraziła zgodę oraz powiedziała, że powód może pozakładać teczki akt, jeżeli będzie mu się chciało to robić. A. S. weszła z powodem do sekretariatu Wydziału i przywitała go z siedzącymi tam sekretarzami E. K., M. K. i J. T.. A. S. pokazała powodowi jego biurko oraz miejsce, gdzie znajdowały się okładki akt. A. S. oświadczyła, że szczegółowy zakres obowiązków powoda zostanie ustalony kolejnego dnia z Kierowniczką Wydziału, po czym opuściła budynek sądu. Powód udał się do innego pokoju i przebywał tam do godz. 15.30 – będącej końcem dnia pracy w sądzie. W pokoju przebywały K. C., K. I., A. Z. i K. S., zaś powód rozmawiał z K. C. i A. Z. na tematy prywatne i nie założył żadnej okładki nowych akt (...).

/dowody:

- notatka służbowa z 17.05.2018 r. – k. 71;

- nagranie z monitoringu sądowego – CD – k. 73;

- pismo Zastępcy Kierownika Sekretariatu z 18.05.2018 r. – k. 74;

- wniosek powoda o udzielenie urlopu wypoczynkowego – k. 107;

- transkrypcja rozmów – k. 308 – 309;

- nagrania rozmów z dyktafonu powoda – płyta CD – k. 310;

- zeznania świadków D. W., A. S., M. K., J. T., E. K., K. C., A. Z., K. S. i K. I. – k. 264 – 284/

17.05.2018 r. i 18.05.2018 r. powód skorzystał z urlopu na żądanie.

18.05.2018 r. pozwany poinformował powoda, że nie wyraża zgody na jego urlop wypoczynkowy od 21.05.2018 r. do 18.06.2018 r. z uwagi na konieczność wdrożenia powoda z pracą Wydziału bezpośrednio przed okresem najbardziej intensywnej pracy związanej ze składaniem przez spółki sprawozdań do 30.06.2018 r. Pozwany zaproponował, aby powód skorzystał z krótszego urlopu od 4.06.2018 r. do 15.06.2018 r.

Powód przedłożył zwolnienie lekarskie – na okres od 21.05.2018 r. do 1.06.2018 r., zaś pismem z 23.05.2018 r. – odebrany 26.05.2018 r. - pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia jako podstawę wskazując ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez niewykonanie polecenia służbowego przekazanego 16.05.2015 r. ok. godz. 15.00 przez Zastępcę Kierownika Sekretariatu (...) A. S., na podstawie którego powód miał zakładać okładki nowych akt (...).

Powód wniósł pozew w niniejszej sprawie 14.06.2018 r.

/okoliczności bezsporne, a nadto dowody:

- pozew i koperta zawierająca datę nadania przesyłki – k. 3- 12 i 21;
- oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę – k. 13;
- wiadomość mailowa pozwanego z 18.05.2018 r. – k. 15;
- zwolnienie lekarskie powoda na okres od 21.05.2018 r. do 1.06.2018 r. – k. 104/

Jeszcze przed zwolnieniem z pracy powód korzystał z pomocy psychologa i psychiatry oraz miał wdrożone leczenie farmakologiczne. Powód skarżył się na atmosferę w pracy i to, że był wykorzystywany / mobbingowany. U powoda rozpoznano zaburzenia adaptacyjno - depresyjne, zaś jego stan psychiczny pogorszył się po zwolnieniu z pracy. Leczenie powoda trwa nadal, a powód uważa, że zapobieganie depresji i łagodzenie jej objawów będzie miało miejsce do końca jego życia. Powód twierdzi, że wielokrotnie ma problemy z koncentracją oraz rejestrowaniem poleceń innych osób – niezależnie od tego, czy bierze leki.

Powód nie podjął innej pracy po zwolnieniu przez pozwanego.

/dowody:

- zeznania świadków A. P. i A. C. – k. 320v. – 321v.;
- przesłuchanie powoda – k. 509v. – 511/

Sąd zważył, co następuje:

Przedstawiony stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów dokumentarnych, nagrań z monitoringu sądowego i z dyktafonu powoda, zeznań świadków oraz przesłuchania powoda. Za nieprzydatne dla rozstrzygnięcia Sąd uznał przesłuchanie pozwanego, który był reprezentowany przez obecnego Dyrektora Sądu A. D. (k. 511 – 511v. i 513), albowiem ww. osoba pełni swoje obowiązki dopiero od maja 2019 r. i wszelką wiedzę w sprawie czerpała z dokumentów, bądź relacji innych osób, nie będąc samemu świadkiem zdarzeń w okresie, którego dotyczyło powództwo. Sąd miał jednak na uwadze depozycje wcześniejszego Dyrektora Sądu – świadka J. B., która szczegółowo opisała przede wszystkim perturbacje związane z ciągłymi absencjami powoda oraz utrudnienia w funkcjonowaniu wydziału. Wynikało to również z treści pism Przewodniczącej Wydziału i Kierownika Sekretariatu oraz zeznań świadka A. S.. Sąd oparł się również na zeznaniach świadków D. W., M. K., J. T., E. K., K. C., A. Z. i K. I. , K. S. , obecnych w dniu 16 05 2018r. poza D. W. , mając jednak na uwadze , że świadkowie ci nie byli obecni przy rozmowie powoda z A. S. na korytarzu przed wejściem do sekretariatu , a to właśnie z tej rozmowy wynikało , czy powodowi wydane

zostało polecenie zakładania okładek, jak wynika z nagrania. Świadkowie opisali też czynność zakładania okładek i jej znacznie.

Sąd nie dał wiary pierwotnej wersji powoda, jakoby nigdy wcześniej nie zakładał on okładek akt (...) i nie wiedział, jak to się robi. Należy zauważyć, że powód finalnie wycofał się z tych twierdzeń („W trakcie pracy w (...) zakładałem okładki do akt (...)” - k. 511 i 513), a wszyscy przesłuchani pracownicy Wydziału potwierdzili, że powód wielokrotnie zakładał okładki akt (...) – analogicznie jak i pozostali sekretarze. Nadto, zakładanie okładek obejmował także pisemny zakres czynności powoda (akta osobowe – część B – k. 110). Nieprawdą było też, że zakładanie okładek akt (...) wymagało użycia komputera. W istocie, była to prosta (wręcz najprostsza możliwa) czynność techniczna, polegająca na włożeniu sprawy do akt głównych (...), przybiciu pieczętki Wydziału oraz ręcznym napisaniu na okładce sygnatury, nazwy podmiotu i jego numeru (...) – co wynikało z zeznań wszystkich współpracowników powoda i o czym przesądza sam zewnętrzny wygląd okładek akt (...).

Odnosnie zdarzeń z 16.05.2018 r., powód pierwotnie stwierdził, iż Zastępczyni Kierownika Sekretariatu w ogóle nie poruszała z nim tematu założenia okładek akt jeszcze tego samego dnia, by później – po odmiennych zeznaniach współpracowników – uznać, że temat taki był wprawdzie poruszany, ale polecenie nie było stanowcze i tylko mógł założyć okładki – o ile chciało mu się to robić po uprzednim przywitaniu się i rozmowie ze znanymi mu sekretarzami. Powód przedstawił również nagranie z dyktafonu, które przesądza, iż podczas rozmowy na korytarzu A. S. rzeczywiście oświadczyła, że powód tylko mógł zakładać okładki („teczki”) - jeśli mu się chciało to robić tego właśnie dnia (k. 309 – 310). Wbrew stanowisku pozwanego nagranie – choć dokonane na korytarzu sądowym i zawierające pogłos / szумы – pozwalało na zrozumienie słów A. S. i ustalenie, że bezsprzecznie wypowiedziała ona słowa „jak ci się chce”, a nie jakiegokolwiek inne, co sugerowała strona pozwana (k. 319v. i 325). Całkowicie niewiarygodną pozostawała przy tym relacja powoda, że mógł on „nie zarejestrować” słów przełożonej, skoro przedstawiał początkowo kategorię i przeciwstawną wersję zdarzeń oraz dysponował nagraniem z dyktafonu, które - jako osoba zabiegająca o ochronę własnych interesów – musiał, bądź przynajmniej mógł przesłuchać przed wszczęciem postępowania. Nadto, nie sposób nie odnieść wrażenia, że powód – mając świadomość swojej sytuacji w wydziale, ciągłych absencji i planowanej dalszej nieobecności w pracy (vide – wniosek z 14.05.2018 r. o udzielenie natychmiastowego urlopu wypoczynkowego oraz uprzedzenie A. S. o możliwości absencji 17.05.2018 r. i 18.05.2018 r.), co mogło się spotkać z negatywną reakcją przełożonych – mógł w ten sposób zabezpieczyć się na wypadek ewentualnego zwolnienia z pracy i w tym też celu nagrywał rozmowy, będąc szczególnie wyczulonym, na to, co sam mówił i co mówiły do niego inne osoby. Sąd zważył, że z materiału dowodowego wynika, że w pokoju sekretariatu A. S. wskazała powodowi miejsce, gdzie znajdowały się okładki akt, co przez siedzące tam pracownice zostało zinterpretowane jako wydanie polecenia służbowego założenia okładek. Ponieważ jednak E. K., M. K. i J. T. nie słyszały wcześniejszej części rozmowy między powodem a A. S., to nie wiedziały, że powód tylko mógł zakładać okładki akt, jeśli mu się chciało to robić, ergo – nie miał obowiązku wykonania czynności i pozostawiono mu ją do swobodnego uznania. Sama A. S. była zdziwiona, że powód chciał zostać jeszcze pół godziny w sądzie (powód: „Posiedzę z wami te pół godzin tam.”, A. S.: „Teraz, dzisiaj jeszcze?” – k. 309 – 310) i nie wypowiadała się w sposób kategorię o wydaniu mu polecenia służbowego – najpierw twierząc, że powiedziała, iż powód po przywitaniu się ze współpracownikami może pozakładać okładki akt (k. 268 i 284), a później, że powód winien był to zinterpretować jako wydanie polecenia służbowego („Myślę, że powód powinien to wiedzieć, że miał jeszcze to wykonać do końca dnia.” – k. 269 i 284), co jednak odnosiło się już do kwestii oceny / interpretacji jej słów, które w warstwie językowej pozostawały absolutnie jednoznaczne i nie nakładały na powoda żadnego obowiązku. W ocenie Sądu wbrew stanowisku pozwanego nie można przyjąć, by powodowi zostało wydane polecenie służbowe zakładania okładek nowych akt (...), bo sprzeciwiała się temu ww. słowa A. S. oraz ogólny kontekst sytuacyjny. Nadto, powód miał otrzymać szczegółowe instrukcje dopiero następnego dnia od Kierownika Sekretariatu i to ona, a nie A. S., miała decydować o zakresie jego obowiązków, co przesądzało też o samej wadze słów A. S. – wypowiedzianych w takich, a nie innych okolicznościach.

Sąd zwraca uwagę, że na długo przed rozwiązaniem umowy powód cierpiał na określone dolegliwości psychiczne i uskarżał się psycholog oraz psychiatrze, że był wykorzystywany / mobbingowany w pracy. Wynikało to z zeznań świadków A. P. i A. C., które oświadczyły również, iż aktualny stan psychiczny powoda jest daleki od optymalnego, co

przyznał zresztą sam powód, który wskazał m.in., że ma problemy z koncentracją oraz rejestrowaniem poleceń innych osób – i to niezależnie od tego, czy bierze leki, czy też tego nie robi.

Powód finalnie dochodził dwojakiego rodzaju roszczeń: 1) o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy; 2) o zasądzenie dodatkowego wynagrodzenia wypłacanego pracownikom pozwanego w 2015 r. ze środków przewidzianych na ten cel przez Ministra Sprawiedliwości. Jednocześnie powód cofnął pozew co do następujących żądań:

- o zasądzenie zadośćuczynienia za doznaną krzywdę;
- o ustalenia, że do rozwiązania umowy o pracę doszło z rażącym naruszeniem prawa;
- o zasądzenie utraconego świadczenia z funduszu socjalnego za 2018 r.

Pozwany wyraził zgodę na cofnięcie powództwa.

Zgodnie z treścią art. 203 § 1 KPC - pozew może być cofnięty bez zezwolenia pozwanego aż do rozpoczęcia rozprawy, a jeżeli z cofnięciem połączone jest zrzeczenie się roszczenia – aż do wydania wyroku.

Wobec powyższego uznać należało, że cofnięcie pozwu było skuteczne i nie zaistniały podstawy do uznania ww. czynności za niedopuszczalną w rozumieniu art. 203 § 4 KPC, który stanowi, że sąd może uznać za niedopuszczalne cofnięcie pozwu, zrzeczenie się lub ograniczenie roszczenia tylko wtedy, gdy okoliczności sprawy wskazują, że wymienione czynności są sprzeczne z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa. Według Sądu żadna z przedstawionych okoliczności nie wystąpiła w przedmiotowej sprawie i postępowanie należało umorzyć na mocy art. 355 kpc (punkt III. wyroku).

W zakresie, w którym powód podtrzymał pozew, Sąd oddalił powództwo o zasądzenie dodatkowego wynagrodzenia wypłacanego pracownikom pozwanego w 2015 r. ze środków przewidzianych na ten cel przez Ministra Sprawiedliwości i uznał, że pozwany nieprawidłowo rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia, jednak przywrócenie powoda do pracy jest niecelowe, wobec czego zasądzono na jego rzecz stosowne odszkodowanie.

Co do roszczeń powoda o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy:

Art. 52 § 1 pkt 1 KP stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika m.in. w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Z literalnego brzmienia ww. przepisu wynika, że naruszenie musi odnosić się do podstawowych obowiązków pracowniczych i jednocześnie mieć postać naruszenia ciężkiego. Przede wszystkim jednak musi być przez pracownika zawinione. Ustalenie, czy w konkretnych okolicznościach dane naruszenie odnosi się do podstawowych obowiązków pracownika i czy ma charakter ciężki, a jednocześnie czy było zawinione przez pracownika, wymaga analizy specyfiki rozpatrywanego przypadku. Brak jednej z przesłanek zastosowania komentowanego przepisu czyni rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 KP nieuzasadnionym (wyrok Sądu Najwyższego z 19.1.2000 r. w sprawie I PKN 473/99). W tym kontekście ciężkie naruszenie obowiązków nienależących do katalogu podstawowych obowiązków pracowniczych, jak również naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w niewielkim stopniu zasadniczo nie będzie uzasadniało zwolnienia pracownika w omawianym trybie. Podobnie naruszenie przez pracownika jego obowiązków z winy nieumyślnej z reguły nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 KP (wyrok Sądu Najwyższego z 24.11.1998 r. w sprawie I PKN 456/08). W pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” zawarto trzy elementy składowe. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie obowiązku podstawowego), naruszenie albo (poważne) zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie, obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Dodać należy, że termin ten obejmuje zarówno element subiektywny

- związany z nastawieniem pracownika, jak i element obiektywny - skupiający uwagę na zagrożeniu lub naruszeniu interesów zatrudniającego (wyrok Sądu Najwyższego z 16.3.2017 r. w sprawie II PK 14/16).

Przepisy Kodeksu Pracy nie wskazują wprost, które z obowiązków pracowniczych należy traktować jako podstawowe. Powszechnie jednak przyjmuje się, że do grupy tej zaliczyć należy przykładowy katalog obowiązków zawarty w art. 100 KP. Inne jeszcze podstawowe obowiązki mogą wynikać z pozakodeksowych aktów prawa powszechnego, aktów prawa wewnątrzzakładowego czy też samej umowy o pracę. Źródłem podstawowych obowiązków pracowniczych są nie tylko konkretne normy prawne czy postanowienia umów o pracę. W wielu przypadkach obowiązki te mogą wynikać wprost z istoty konkretnego stosunku pracy.

Ustalenie zakresu podstawowych obowiązków pracownika, sposobu ich naruszenia oraz stopnia zawinienia w ich niewykonaniu lub nienależytym wykonaniu jest warunkiem prawidłowej oceny, czy naruszenie tych obowiązków było przyczyną uzasadniającą rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP (wyrok Sądu Najwyższego z 28.10.1998 r. w sprawie I PKN 400/98). Przyczyną rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP mogą być szczególnego rodzaju, zawinione uchybienia pracownicze, które spowodowały zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 23.9.1997 r. w sprawie I PKN 274/97). Postawienie pracownikowi zarzutu odmowy wykonania polecenia wydanego przez pracodawcę wymaga ustalenia, jaka była treść tego polecenia, czy dotyczyło ono wykonywanej pracy i w jakich okolicznościach zostało wydane (wyrok Sądu Najwyższego z 1.10.1997 r. w sprawie I PKN 317/97). Bezprawna i świadoma odmowa wykonania polecenia mieszczącego się w granicach określonych w art. 100 § 1 KP, zagrażająca istotnym interesom pracodawcy, uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 13.6.1973 r. w sprawie I PR 160/73 i wyrok Sądu Najwyższego z 5.3.2007 r. w sprawie I PK 228/06), bez potrzeby uprzedniego stosowania kar porządkowych (wyrok Sądu Najwyższego z 3.4.1997 r. w sprawie I PKN 40/97).

Stosownie do dyspozycji art. 52 § 2 KP - rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Zgodnie zaś z art. 30 § 4 KP w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Wymieniona w oświadczeniu przyczyna musi być konkretna oraz prawdziwa (wyrok Sądu Najwyższego z 12.04.2018 r. w sprawie I PK 19/17).

Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania. Nie wystarczy ogólnikowy zwrot (np. utrata zaufania do pracownika) lub powtórzenie wyrażen ustawowych (np. naruszenie obowiązków pracowniczych), jeżeli nie jest połączone z wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają (XI teza uchwały Sądu Najwyższego z 27.06.1985 r. w sprawie II PZP 10/85). Artykuł 30 § 4 KP dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Jednak już z samego oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu musi wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Dalsza konkretyzacja i uzupełnianie przyczyny wypowiedzenia mogą służyć pełniejszemu uzasadnieniu wypowiedzenia, nie mogą jednak usunąć wadliwości (niekonkretności) określenia jego przyczyny w oświadczeniu o wypowiedzeniu (wyrok Sądu Najwyższego z 15.11.2006 r. w sprawie I PK 112/06 i wyrok Sądu Najwyższego z 8.01.2008 r. w sprawie I PK 177/07). A zatem, skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę powinna być mu znana najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadającego umowę. Konkretyzowanie tej przyczyny przez pracodawcę dopiero w trakcie procesu należy uznać za spóźnione i niedopuszczalne (wyrok Sądu Najwyższego z 8.1.2007 r. w sprawie I PK 175/06).

Z kolei prawdziwość przyczyny oznacza jej zgodność ze stanem rzeczywistym. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 13.10.1999 r. w sprawie I PKN 304/99 - podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 KP, a to oznacza, że takie wypowiedzenie jest nieuzasadnione i usprawiedliwia przewidziane w tym przepisie roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie. Jeżeli wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest pozorna, to równocześnie jest ono bezzasadne.

Podkreślić należy, że wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 KP przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać tryb zwolnienia z pracy przewidziany w art. 52 KP (wyroki Sądu Najwyższego z 3.09.1980 r. w sprawie I PRN 86/80, i wyrok Sądu Najwyższego z 10.11.1998 r. w sprawie I PKN 423/98).

Przenosząc powyższe na grunt przedmiotowej sprawy wskazać wypada, iż pozwany dokonał rozwiązania umowy o pracę powoda we właściwym terminie (tj. w okresie miesiąca od zaistnienia powoływanego zdarzenia), zaś podana przez niego przyczyna rozwiązania była konkretna, albowiem odnosiła się do ściśle zindywidualizowanego zachowania powoda 16.05.2018 r. ok. godz. 15.00, kiedy to powód miał otrzymać polecenie służbowe od Zastępczyni Kierowniczkii Sekretariatu (...) A. S. – polegające na zakładaniu okładek nowych akt (...) do końca dnia, czego jednak nie wykonał. Tak skonstruowany opis przyczyny wyznaczał ramy (granice) badania i rozpoznania sprawy w aspekcie po pierwsze prawdziwości, a w dalszej kolejności – zasadności rozwiązania umowy o pracę.

Sąd zważył, iż postępowanie dowodowe w sposób jednoznaczny wykazało, iż wskazana przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie była prawdziwa. Sąd przyjął, że powód w ogóle nie otrzymał jednoznacznego i kategorycznego polecenia służbowego zakładania okładek akt, a jedynie powiedziano mu, że może to robić – o ile mu się chce. Przesądzają o tym przede wszystkim słowa A. S. wypowiedziane na korytarzu sądowym („to możesz teczki pozakładać, jak ci się chce” – k. 309 - 310) oraz ogólny kontekst sytuacyjny całego zajścia. W tym miejscu nadmienić wypada, iż powód 16.05.2018 r. przeszedł badania medyczne – przed ponownym dopuszczeniem do pracy – i stawiał się w siedzibie sądu na sam koniec dnia roboczego, chcąc się przywitać ze znanymi mu pracownikami, dowiedzieć o swoich przyszłych obowiązkach oraz przekazać informację, że w kolejnych 2 dniach może być nieobecny z uwagi na stan zdrowia partnerki, która była w zaawansowanej ciąży. W istocie, na dobrą sprawę powód w ogóle mógł już nie przychodzić do sądu 16.05.2018 r., zaś sama A. S. była zdziwiona jego chęcią pozostania w wydziale przez najbliższe pół godziny (powód: „Posiedzę z wami te pół godzin tam.”, A. S.: „Teraz, dzisiaj jeszcze?” – k. 309 – 310) i nie wypowiedziała się w sposób kategoryczny o wydaniu mu polecenia służbowego – najpierw twierdząc, że powiedziała, iż powód po przywitaniu się ze współpracownikami może pozakładać okładki akt (k. 268 i 284), a później, że powód winien był to zinterpretować jako wydanie polecenia służbowego („Myślę, że powód powinien to wiedzieć, że miał jeszcze to wykonać do końca dnia.” – k. 269 i 284), co jednak odnosiło się już do kwestii oceny / interpretacji jej słów, które w warstwie językowej pozostawały absolutnie jednoznaczne i nie nakładały na powoda żadnego obowiązku. W ocenie Sądu wbrew stanowisku pozwanego nie można przyjąć, by powodowi zostało wydane polecenie służbowe zakładania okładek nowych akt (...), bo sprzeciwiały się temu ww. słowa A. S. oraz ogólny kontekst sytuacyjny. Jak już nadmieniono przy ocenie dowodów – siedzące w sekretariacie pracownicy nie słyszały wcześniejszej części rozmowy powoda z A. S. i dlatego odebrały pokazanie powodowi przez Zastępcę Kierowniczkii Sekretariatu miejsca, gdzie znajdowały się okładki akt jako wydanie polecenia służbowego zakładania okładek akt.

Rekapitulując – Sąd uznał, że powód nie otrzymał wyraźnego i jednoznacznego polecenia służbowego zakładania okładek nowych akt (...), a zatem niewykonanie tej czynności nie mogło stanowić podstawy do jego zwolnienia dyscyplinarnego.

Nawet jednak gdyby w całości podzielić wersję strony pozwanej, to i tak rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia jawi się jako niezasadne, gdyż nie doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a tylko do niewielkiego naruszenia powinności pracownika bez wyrządzenia pracodawcy jakiegokolwiek istotnej oraz wymiernej szkody, biorąc pod uwagę, ile okładek mógł pozakładać powód przez kilkanaście minut na koniec dnia. Nadto, pozwany musiał uwzględnić, że powód – chcąc odwiedzić jeszcze znajomych współpracowników, na co otrzymał zgodę – mógł po prostu nie zdążyć założyć okładek do godziny 15 30 w specyficznych okolicznościach dobrowolnego przyścia do sądu na sam koniec dnia roboczego, bez uprzedniej ponownej „aklimatyzacji” oraz z zamiarem przywitania ze współpracownikami, dowiedzenia się o przyszłych obowiązkach i uprzedzenia o ewentualnej absencji do końca tygodnia. Stopień potencjalnego uchybienia pracownika był absolutnie nieproporcjonalny do

zastosowanej przez pracodawcę sankcji i ciężko nie odnieść wrażenia, że pozwany wykorzystał tę sytuację do natychmiastowego zwolnienia powoda z pracy, przy czym powód był pracownikiem zarówno słabo ocenianym pod względem umiejętności merytorycznych, jak i permanentnie nieobecnym, dezorganizującym pracę wydziału oraz pozbawionym zaufania przełożonych.

Powód domagał się przywrócenia do pracy, zaś pozwany podnosił – na wypadek uznania przez Sąd rozwiązania umowy o pracę za niezasadne – iż przywrócenie takie będzie niecelowe, w związku z czym należy zasądzić na rzecz powoda stosowne odszkodowanie.

Zgodnie z art. 56 § 2 KP - przepisy art. 45 § 2 i 3 stosuje się odpowiednio w przypadku odwołania pracownika od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W myśl art. 45 § 2 KP - sąd może nie uwzględnić żądania pracownika przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Prawidłowe zastosowanie art. 45 § 2 KP, polegające na nadaniu zwrotom niedookreślonym użytym w tym przepisie ("niemożliwe" lub "niecelowe") konkretnej treści, zależy od indywidualnych okoliczności faktycznych każdego przypadku. Nieuwzględnienie żądania przywrócenia do pracy i zasądzenie na rzecz pracownika odszkodowania powinno być poprzedzone dokonaniem przez sąd pracy ustaleń co do braku możliwości lub niecelowości przywrócenia do pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 24.03.1999 r. w sprawie I PKN 641/98). Zastosowanie art. 45 § 2 KP wymaga uwzględnienia wszystkich okoliczności sprawy, w tym także leżących po stronie pracownika i przemawiających za przywróceniem go do pracy. Pojęcie „niecelowości” przywrócenia do pracy ma szeroki zasięg. Niecelowość przywrócenia do pracy wymaga m.in. rozważenia z punktu widzenia przyczyn rozwiązania umowy o pracę i możliwości powrotu pracownika do pracy. Stosownie do dyspozycji art. 316 § 1 KPC - ocena czy przywrócenie pracownika do pracy jest niemożliwe lub niecelowe, powinna być dokonana według stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy (wyrok Sądu Najwyższego z 25.01.2001 r. w sprawie I PKN 206/00). Powinna ona więc uwzględniać także okoliczności, które wystąpiły po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z 4.10.2000 r. w sprawie I PKN 531/00).

W niniejszej sprawie przeciwko przywróceniu powoda do pracy przemawiał szereg ważnych okoliczności – przede wszystkim zaś stopień jego niedyspozycyjności (niezależnie od przyczyn), który de facto znacznie utrudniał mu świadczenie pracy w ostatnich latach i zaburzenia procesu komunikacji z pracodawcą. Sam powód oświadczył, iż dalej nie jest osobą zdrową, a więc przywrócenie go do pracy dalej skutkowałoby niemożnością jej wykonywania w zadowalającym wymiarze czasowym oraz dalszą dezorganizacją pracy wydziału, faktycznie nie mogącego na nim polegać, tudzież organizować i planować jakiegokolwiek czynności z jego udziałem. Nadto, lekarze powoda (psycholog i psychiatra) rozpoznali u niego zaburzenia adaptacyjno – depresyjne, które były efektem wykonywanej pracy, a zatem także dla samego powoda lepszy będzie brak powrotu do środowiska, w którym – jak uważał - czuł się wykorzystywany / mobbingowany. Bez znaczenia pozostawała przy tym podnoszona przez powoda zmiana na stanowisku Dyrektora Sądu, albowiem z osobą tą powód ma jedynie incydentalną styczność i zdecydowanie ważniejszymi są relacje ze współpracownikami / przełożonymi - te zaś były bardzo złe, a powód był kilkakrotnie przenoszony do innego wydziału. Należy mieć na uwadze, że pozwany utracił zaufanie do powoda, zaś relacja stron nie była prawidłowa i brakuje widoków, by odmiennie ocenić ją na przyszłość. Dodatkowo nie jest zasadnym przywracanie do pracy na odpowiedzialnym stanowisku pracownika, który – jak sam stwierdził – ma problemy z koncentracją oraz rejestrowaniem poleceń innych osób - niezależnie od tego, czy bierze leki, czy nie. W tej sytuacji przywrócenie powoda do pracy mogłoby wyrządzić pozwanemu konkretne szkody.

Reasumując – Sąd uznał, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę było niezasadne, a przyczyna była nieprawdziwa, jednak niecelowym jest przywracanie powoda do pracy i na podstawie art. 56 § 1 i 2 k.p. art. 45 § 2 KP w zw. z art. 58 k.p. należało zasądzić na jego rzecz odszkodowanie za maksymalny możliwy okres 3 miesięcy, tj. kwotę 9.722,70 zł (punkt I. wyroku).

Co do roszczenia powoda o zasądzenie dodatkowego wynagrodzenia wypłacanego pracownikom pozwanego w 2015 r. ze środków przewidzianych na ten cel przez Ministra Sprawiedliwości:

Powód wywodził swoje roszczenie bezpośrednio z art. 14 ust. 8 ustawy z 5.12.2014 r. o zmianie niektórych innych ustaw w związku z realizacją ustawy budżetowej, zgodnie z którym wielkość wynagrodzeń pracowników sądów powszechnych zwiększała się wyłącznie w roku 2015 o 10.000.000 zł z przeznaczeniem na wynagrodzenia niemające charakteru stałego asystentów sędziów, urzędników oraz innych pracowników sądów powszechnych. Powód wyraźnie przy tym wskazywał, że domaga się dodatkowego wynagrodzenia za pracę, a nie odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu zgodnie z art. 18[3d] KP w zw. z art. 11[3] KP.

Art. 9 KP stanowi, że źródłami prawa pracy są przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

Przytoczony art. 14 ust. 8 tzw. ustawy o budżecie nie był źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p., albowiem nie normował konkretnych praw i obowiązków pracowników i pracodawców, a jedynie ogólnie - „budżetowo” - określał, jaka pula dodatkowych środków została przeznaczona przez Ministra Sprawiedliwości na wynagrodzenia niemające charakteru stałego asystentów sędziów, urzędników oraz innych pracowników sądów powszechnych.

W tym miejscu zauważyć wypada, iż pojęcie wynagrodzenia za pracę obejmuje wszystkie jego składniki, a nie tylko wynagrodzenie zasadnicze (uchwała Sądu Najwyższego z 30.10.1985 r. w sprawie III PZP 33/85). Materię wynagrodzeń pracowników sądów regulują przepisy ustawy z 18.12.1998 r. o pracownikach sądów i prokuratur oraz rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 3.03.2017 r. w sprawie stanowisk i szczegółowych zasad wynagradzania urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury oraz odbywania stażu urzędniczego, natomiast w sprawach nieuregulowanych stosuje się odpowiednio przepisy ustawy z 16.09.1982 r. o pracownikach urzędów państwowych, a w sprawach nieuregulowanych w tej ustawie – przepisy Kodeksu pracy (art. 18 ustawy o pracownikach sądów i prokuratur).

Nagroda jest uznaniowym świadczeniem pieniężnym lub rzeczowym na rzecz pracownika (Muszalski, Komentarz do art. 105 KP, Legalis). Przyznanie nagrody uzależnione jest wyłącznie od subiektywnej oceny pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 8.6.1977 r. w sprawie I PR 175/76), a podjęta w tym przedmiocie decyzja nie podlega kontroli organów orzekających (wyrok Sądu Najwyższego z 16.11.2004 r. w sprawie I PK 37/04). Pracownikowi nie przysługuje prawo do żądania przyznania nagrody (wyrok Sądu Najwyższego z 30.7.1986 r. w sprawie III PZP 47/86) i może być ona dochodzona dopiero po jej przyznaniu. W przeciwieństwie do nagrody premia opiera się natomiast na ścisłych kategoriach przyznawania, zaś spełnienie przez pracownika stosownych przesłanek uzasadnia powstanie po jego stronie prawa podmiotowego do premii (wyrok Sądu Najwyższego z 9.7.1998 r. w sprawie I PKN 235/98). Ocena sądu obejmuje ogół przesłanek warunkujących nabycie uprawnień premialnych (wyrok Sądu Najwyższego z 21.9.1990 r. w sprawie I PR 203/90), a przyznanie premii ma charakter deklaracyjny.

W przedmiotowej sprawie zgodnie z regulaminem pozwanego (§ 54[1] – k. 425v.) Dyrektor Sądu był upoważniony do przyznawania pracownikom nagród. Jednocześnie pozwany po otrzymaniu środków z Ministerstwa Sprawiedliwości zawarł z przedstawicielami związków zawodowych porozumienie zbiorowe dotyczące kryteriów przyznawania nagród. Przysługiwały one wszystkim pracownikom, którzy w określonym czasie efektywnie przepracowali wymaganą liczbę dni. Takie porozumienie zbiorowe stanowiło źródło prawa pracy w myśl art. 9 § 1 KP, ponieważ określało konkretne prawa i obowiązki pracowników i pracodawcy. Zarazem jednak na podstawie ww. porozumienia powodowi nie przysługiwała jakakolwiek dodatkowa należność od pozwanego, gdyż nie spełniał wymaganych kryteriów nagrody, czy też premii (w zależności od przyjętego charakteru świadczenia). Sąd zwraca uwagę, że art. 14 ust. 8 ustawy o budżecie nie stanowił, jakoby każdy pracownik sądu miał otrzymać tożsamą kwotę tytułem podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego, a już użycie w ustawie sformułowania „na wynagrodzenia niemające charakteru stałego”

przesądzało, iż nie chodziło o jednakowe podwyżki wynagrodzeń zasadniczych, a o dodatki specjalne, premie oraz nagrody. Potwierdzało to także pismo Dyrektora Sądu Apelacyjnego w G. z 5.05.2015 r. do podległych mu dyrektorów sądów okręgowych i rejonowych, w którym stwierdził on, że rozdysponowanie ma nastąpić w formie jednorazowych wypłat dodatków specjalnych / premii / nagród. Decyzję co do wyboru konkretnego sposobu wydatkowania pieniędzy scedowano na dyrektorów poszczególnych sądów jako osoby najlepiej znające realia funkcjonowania swoich placówek. Pozwany zawarł stosowne porozumienie z przedstawicielami związków zawodowych, zaś powód nie spełniał jednakowych dla wszystkich wymogów nagrodowych / premiowych, w związku z czym jego powództwo w tym zakresie podlegało oddaleniu.

W punkcie IV. wyroku – na podstawie art. 100 zd. 1 KPC - Sąd zniósł między stronami koszty postępowania. Sąd miał na uwadze, że powód wygrał co do zasady w obrębie roszczeń związanych z bezzasadnym rozwiązaniem z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zarazem jednak powód przegrał w całości sprawę odnośnie żądania zasądzenia dodatkowego wynagrodzenia wypłacanego pracownikom pozwanego w 2015 r. ze środków przewidzianych na ten cel przez Ministra Sprawiedliwości i cofnął pozew co do części innych roszczeń. Bacząc na koszty stron (zastępstwo procesowe) oraz ważąc znaczenie i ilość poszczególnych żądań, od których wartość przedmiotu sporu była ustalana w różny sposób (stały, bądź stosunkowy) – Sąd uznał, że najlepszym rozwiązaniem było wzajemne zniesienie kosztów procesu.

W punkcie V. wyroku – w oparciu o art. 477[2] § 1 KPC – Sąd z urzędu nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie punktu I. do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

/na oryginale właściwy podpis/