

UZASADNIENIE

do wyroku z dnia 21 stycznia 2015 r.

Pozwem z dnia 19 czerwca 2013r. skierowanym przeciwko Ministerstwu (...)w W.powód Ł. C.wniósł o zobowiązanie pozwanego do przywrócenia powoda do pracy na stanowisko I radcy (...)w Wydziale (...)w Departamencie (...)na warunkach przedstawionych w piśmie Dyrektora Generalnego (...) z dnia 17 maja 2013r. (art. 56 § 1 Kodeksu pracy w zw. z art. 9 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o służbie cywilnej Dz. U. z 2008 r. nr 227 poz. 1505 ze zm.), o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 23 738 zł z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty (art. 57 § 1 k.p. w zw. z art. 9 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o służbie cywilnej Dz. U. z 2008 r. nr 227 poz. 1505 ze zm.) oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu (pozew k. 1-10).

Pozew został skierowany do Sądu Okręgowego w Warszawie XXI Wydziału Pracy. Sprawa została zarejestrowana pod sygnaturą XXI P 147/13. Postanowieniem z dnia 4 lipca 2013r. Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy uznał się niewłaściwym i przekazał sprawę według właściwości Sądowi Rejonowemu dla Warszawy – Śródmieścia w Warszawie VIII Wydziałowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w celu rozpoznania i rozstrzygnięcia (postanowienie k. 40-41).

W odpowiedzi na pozew z dnia 25 listopada 2013r. pozwany, reprezentowany przez pełnomocnika profesjonalnego, wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych (odpowieź na pozew k. 59-65).

Na rozprawie w dniu 12 marca 2014r. powód zmodyfikował powództwo w części dotyczącej żądania zasądzenia wynagrodzenia na podstawie art. 57 § 1 k.p. wskazując, że w tym zakresie domaga się zasądzenia kwoty 23 193,00 zł, ponad tę kwotę powód cofnął powództwo (protokół z rozprawy k. 170-171).

Postanowieniem częściowym z dnia 12 marca 2014r. Sąd umorzył postępowanie w zakresie żądania zasądzenia na rzecz powoda na podstawie art. 57 § 1 k.p. wynagrodzenia ponad kwotę 23 193,00 zł (postanowienie k. 172).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód Ł. C.był zatrudniony u pozwanego w Ministerstwie (...)w W.od 20 sierpnia 2001r., gdzie został przeniesiony z Rządowego Centrum Studiów Strategicznych. Po przeniesieniu do pracy u pozwanego powód świadczył pracę na stanowisku starszego eksperta w Departamencie(...).

Powód był mianowanym urzędnikiem służby cywilnej, posiadał I stopień służbowy. Od 9 sierpnia 2002r. powód posiadał również stopień dyplomatyczny III sekretarza. Od dnia 20 sierpnia 2007r. powód posiadał stopień dyplomatyczny I sekretarza, a od 7 października stopień dyplomatyczny radcy. Z dniem 22 czerwca 2011r. powód otrzymał II stopień służbowy urzędnika służby cywilnej. Następnie w dniu 17 maja 2013r. powód otrzymał awans służbowy i od dnia 1 czerwca 2013r. posiadał stopień dyplomatyczny I radcy.

W ostatnim okresie zatrudnienia u pozwanego powód świadczył pracę na stanowisku I radcy Przewodniczącego (...)w Wydziale (...)w Departamencie (...)(pismo k. 9, a/o część b, akt mianowania k. 10, a/o część b, pismo k. 25, a/o część b, pismo k. 36, a/o część b, akt ślubowania k. 39, a/o część b, pismo k. 45, a/o część b, pismo k. 66, a/o część b, pismo k. 83a, a/o część b, pismo k. 941, a/o część b, pisma k. 109 i 110, a/o część b, pismo k. 14).

U pozwanego obowiązywało zarządzenie Dyrektora Generalnego (...)nr 5 z dnia 31 maja 2012r. w sprawie organizacji naboru na stanowiska w służbie cywilnej w Ministerstwie (...)i na stanowiska w służbie zagranicznej w placówkach zagranicznych, które regulowało procedurę naboru na stanowiska w polskich przedstawicielstwach dyplomatycznych. Ww. zarządzenie zostało opublikowane w dniu 6 listopada 2012r. w intranecie – wewnętrznej sieci pozwanego. Zarządzenie określało m. in. sposób składania dokumentów, termin na zgłaszanie kandydatur, jak również, że

skutkiem wyłonienia kandydatów w procesie naboru było wyznaczenie na określone stanowisko przez Dyrektora Generalnego (...) (zarządzenie k. 67-73, zeznania świadka A. J.k. 200-201).

W listopadzie 2012r. powód w odpowiedzi na ogłoszenie o naborze w rotacji 2013 zgłosił swoją kandydaturę na 3 stanowiska, m. in. na stanowisko ds. politycznych w Ambasadzie RP w S.w M..

Decyzję o zgłoszeniu się na ww. stanowisko powód podjął po uprzednim uzgodnieniu tego z żoną, która wyjazd do M. uzależniła od znalezienia tam pracy, najlepiej w placówce pozwanego. Powód skorzystał z możliwości wpisania do swojego zgłoszenia kwalifikacji zawodowych żony oraz chęci podjęcia przez nią pracy w tej placówce. Żona powoda liczyła ponadto, że jej umiejętności tłumacza mogłyby się przydać na placówce w S., znała bowiem język bułgarski.

Komisja w sprawie naboru na stanowisko ds. politycznych w Ambasadzie RP w S. odbyła się w dniu 18 stycznia 2013r. i dokonała wyboru kandydatury powoda na ww. stanowisko. Następnie w dniu 18 lutego 2013r. decyzją Dyrektora Generalnego (...) powód został zakwalifikowany na stanowisko ds. politycznych i promocji z uprawnieniami konsularnymi w Ambasadzie RP w S..

W dniu 6 marca 2013r. wyniki rotacji 2013 zostały opublikowane w intranecie. Pracownicy zakwalifikowani na określone stanowiska mieli obowiązek rozpoczęcia przedwyjazdowych szkoleń przygotowawczych. W przypadku niepodjęcia szkoleń przedwyjazdowych przez pracownika zakwalifikowanego na określone stanowisko Dyrektor Generalny (...) mógł pisemnie zobowiązać pracownika do ich podjęcia.

Istniała możliwość, aby po zakwalifikowaniu pracownika na określone stanowisko, pracownik mógł zrezygnować z wyjazdu. Jednym ze sposobów rezygnacji było złożenie oficjalnego pisma przez osobę zainteresowaną bądź jej przełożonego do Dyrektora Generalnego (...). Takie pismo mogło być również skierowane do dyrektora Biuro Spraw Osobowych. Ostatecznie o wycofaniu pracownika z rotacji decydował Dyrektor Generalny (...). W praktyce zdarzały się przypadki rezygnacji pracowników z wyjazdu na placówki zagraniczne (lista rotacyjna k. 74-75, zgłoszenie k. 76-78, protokół z naboru k. 79-80, wydruk listy rotacyjnej k. 82-92, zeznania świadków A. S.k. 170v-171, M. K. (1)k. 190-191, M. C.k. 191-191v, A. J.k. 200-201, K. W.k. 201v-202, G. C.k. 207-208, zeznania powoda k. 208-209).

W dniu 14 marca 2012r. powód zrezygnował z kandydowania na stanowisko ds. politycznych i promocji z uprawnieniami konsularnymi w Ambasadzie RP w S.w M., uzasadniając swoją decyzję ważnymi powodami rodzinnymi. Na podjęcie przez powoda takiej decyzji miały wpływ m. in. pogorszenie się stosunków pomiędzy B.a M.co mogło spowodować trudności w zaadoptowaniu się jego żony w nowym otoczeniu z uwagi na to, że pochodziła ona z B., brak możliwości zatrudnienia jego żony w placówce pozwanego oraz bardzo małe szanse znalezienia przez nią zatrudnienia poza placówką oraz fakt, że w tych okolicznościach żona powoda nie wyraziła zgody na udział w wyjeździe jej oraz ich dzieci. Po podjęciu decyzji o rezygnacji z wyjazdu powód skontaktował się z osobą wskazaną w intranecie, jako odpowiedzialną za nabór w rotacji 2013, A. K., która poinformowała powoda, że o swojej decyzji powinien on zawiadomić drogą mailową również M. K. (2) (pełniącą wówczas funkcję naczelnika wydziału placówek). O swojej decyzji powód powiadomił więc M. K. (2), a ponadto A. S., przełożonego M. C. oraz kierownika szkoleń konsularnych i placówkę w S.. W związku z rezygnacją powoda została wygaszona jego elektroniczna obiegówka powiązana z procedurą kandydowania na ww. stanowisko. W dniach 2 i 4 kwietnia 2013 r. powód otrzymał e-mailem informację, że został zgłoszony na szkolenia, w związku z wyjazdem na placówkę zagraniczną, wskazano także ich terminy i miejsca szkoleń. Powód na każdego z e-maili odpisał o rezygnacji z wyjazdu i poinformowaniu o tym fakcie Biura Spraw Osobowych (BSO). Później nikt nie kontaktował się z powodem w tej sprawie. Powód mając na uwadze wygaszenie elektronicznej obiegówki również nie podejmował żadnych dalszych czynności w tym zakresie (wydruk wiadomości mailowych k. 15-23, 81, zeznania świadka A. S.k. 170v-171, M. C.k. 191-191v, A. J.k. 200-201, G. C.k. 207-208, zeznania powoda k. 208-209).

W maju 2013r. powód zaczął ubiegać się o stanowisko eksperta narodowego w Wydziale (...) w Centrali (...) w B., na co uzyskał zgodę Dyrektora Generalnego pozwanego. Na 13 lub 20 czerwca 2013 powód miał wyznaczoną rozmowę

w B., po przejściu pierwszego etapu selekcji. (zeznania świadków A. S.k. 170v-171, A. J.k. 200-201, G. C.k. 207-208, zeznania powoda k. 208-209).

W dniu 7 czerwca 2013r. około godziny 11.00 powód został poproszony o przyście do Biura Spraw Osobowych, gdzie czekał na niego M. K. (1)(pełniący wówczas funkcję Zastępcy Dyrektora BSO) oraz K. W.. M. K. (1)poinformował powoda o decyzji Dyrektora Generalnego (...), zgodnie z którą powód miał rozpocząć procedurę przedwyjazdową w związku z wyznaczeniem na stanowisko ds. politycznych i promocji z uprawnieniami konsularnymi w Ambasadzie RP w S.w M..

Powód był zaskoczony tą decyzją. Powołując się na wcześniejszą rezygnację z kandydowania na ww. stanowisko, jak również na trudną sytuację rodzinną – chorobę ojca, powód powiadomił M. K. (1), iż nie może zgodzić się na wyjazd na placówkę do M.. Powód odmówił podpisu pod nominacją do S., mimo, że M. K. (1)podkreślił, że jest to decyzja Dyrektora Generalnego (...), którą należy wykonać. Informacja o odmowie przez powoda przyjęcia skierowania na wyjazd na ww. placówkę została zawarta w notatce do Dyrektora Generalnego (...).

Powód powołał się na chorobę ojca, ponieważ w nerwowej atmosferze, w jakiej przebiegło opisane powyżej spotkanie, nie chciał informować, że to sprzeciw jego żony wobec wyjazdu był powodem jego rezygnacji (notatka k. 1131, a/o część b, pismo k. 1132, a/o część b, zeznania świadka M. K. (1) k. 190-191, A. J. k. 200-201, K. W. k. 201v-202, G. C. k. 207-208, zeznania powoda k. 208-209).

Po opuszczeniu Biura Spraw Osobowych powód pisemnie zwrócił się do Dyrektora Generalnego (...)o zmianę decyzji, podnosząc, że wyznaczenie i skierowanie go do S.musiało być efektem pomyłki, ponieważ wcześniej zrezygnował z kandydowania na tą placówkę z powodów rodzinnych. Ww. pismo powód złożył w sekretariacie Dyrektora Generalnego (...) około godziny 12.30.

Po złożeniu ww. pisma powód wrócił do wykonywania swoich obowiązków służbowych. Tego dnia powód w trybie pilnym przygotowywał spotkanie prezydenta RP z prezydentem B., w związku z czym pozostawał w intensywnym kontakcie z kancelarią prezydenta RP. Powód był jedyną osobą zaangażowaną w przygotowanie ww. spotkania (pismo k. 1141, a/o część b, zeznania świadków M. K. (1)k. 190-191, M. C.k. 191-191v, A. J.k. 200-201, zeznania powoda k. 208-209).

Dyrektor Generalny (...)został powiadomiony o rezygnacji powoda z wyjazdu. W jego ocenie odmowa przez powoda podjęcia czynności przedwyjazdowych stanowiła naruszenie dyscypliny, dlatego podjął decyzję o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy (notatka k. 1131, a/o część b, zeznania świadków M. K. (1)k. 190-191, K. W.. 201v-202).

Tego samego dnia około godziny 15.00 powód ponownie został poproszony o stawienie się w Biurze Spraw Osobowych. Powód spotkał się z kierującą BSO E. D.. W spotkaniu uczestniczył również M. K. (1).

E. D.poinformowała powoda, że w związku z ciężkim naruszeniem przez powoda podstawowych obowiązków służbowych stosunek pracy powoda zostaje rozwiązany w trybie natychmiastowym. Powód nie pokwitował przyjęcia jakichkolwiek dokumentów i opuścił BSO. Powodowi zablokowano identyfikator, co uniemożliwiło powodowi wejście do pokoju, w którym świadczył pracę, jak również opuszczenie budynku siedziby pozwanego.

W oświadczeniu woli z dnia 7 czerwca 2013r. pozwany pracodawca na podstawie art. 71 ust. 7 pkt. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o służbie cywilnej (Dz. U. nr 227, poz. 1505 z późn. zm.) rozwiązał z powodem z dniem otrzymania niniejszego pisma stosunek pracy bez wypowiedzenia. Pozwany wskazał, że przyczyną uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy było ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków członka korpusu służby cywilnej, polegające na odmowie wykonania polecenia Dyrektora Generalnego (...)z dnia 7 czerwca 2013r. rozpoczęcia procedury przedwyjazdowej na stanowisko ds. politycznych i promocji z uprawnieniami konsularnymi w Ambasadzie w S., na które na wniosek powoda kandydatura powoda została zaakceptowana w dniu 18 lutego 2013r., a na które powód został następnie wyznaczony pismem nr (...) z dnia 7 czerwca 2013r.

Oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia powód odebrał w dniu 10 czerwca 2013r. (pismo k. 1151, a/o część b, wydruk wiadomości mailowej k. 116, a/o część b, pisma k. 1181, 1182, a/o część b, zeznania świadka M. K. (1) k. 190-191, G. C. k. 207-208, zeznania powoda k. 208-209).

Wynagrodzenie powoda Ł. C. obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 7 731,16 zł (zaświadczenie k. 66).

Powyżej opisany stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w toku postępowania materiał dowodowy w postaci dokumentów oraz kopii dokumentów, których wiarygodność nie budziła wątpliwości Sądu, nie była nadto kwestionowana przez strony. Sąd dał także wiarę zeznaniom przesłuchanych w sprawie świadków i powoda, ponieważ były one wewnętrznie spójne i logiczne oraz korespondują z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie.

Sąd zważył, co następuje:

Roszczenie powoda Ł. C. zasługuje na uwzględnienie.

Podstawą żądania powoda o przywrócenie do pracy na dotychczasowym stanowisku pracy jest przepis art. 56 § 1 Kodeksu pracy, zgodnie z którym pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Zgodnie natomiast z treścią art. 52 § 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Jednocześnie 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 (art. 52 § 2 k.p.).

Przyczyna rozwiązania umowy o pracę winna być jednoznacznie sformułowana, konkretna, zrozumiała, aby nie stwarzała trudności interpretacyjnych, przy czym interpretacja w tym przypadku nie polega na wykładni oświadczenia woli, lecz na ustaleniu, jak pracownik powinien był i mógł ją zrozumieć w kontekście znanych mu okoliczności złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy. Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną. Podstawowe bowiem znaczenie ma ocena, czy rzeczywiście doszło do zarzucanego pracownikowi naruszenia przez niego obowiązków pracowniczych w sposób, o jakim stanowi art. 52 § 1 pkt. 1 k.p., a następnie przedmiotem badania Sądu jest kwestia, kiedy doszło do tego naruszenia, a ściślej - kiedy pracodawca uzyskał wiadomość o owym naruszeniu i czy w związku z tym został zachowany termin, o jakim mowa w art. 52 § 2 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001r., I PKN 700/2000). W konsekwencji niepodanie przyczyny lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa i uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń z art. 45 § 1 lub art. 56 k.p. (K. Jaśkowski, Komentarz do art. 30k.p., WKP 2012, LEX).

Jak się przyjmuje, już z samego oświadczenia pracodawcy musi wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Dalsza konkretyzacja i uzupełnianie przyczyny rozwiązania umowy mogą służyć jedynie pełniejszemu uzasadnieniu oświadczenia pracodawcy i nie mogą zmierzać do usunięcia wadliwości (niekonkretności) określenia jego przyczyny w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy (vide Z. Góral, Komentarz do art. 30 k.p., WKP 2012, LEX).

Kodeks pracy nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Art. 100 k.p., odnoszący się do tej kwestii, nie stanowi bowiem zamkniętego katalogu obowiązków pracownika, w związku z tym również inne przepisy mogą określać podstawowe obowiązki pracownika.

Nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może być podstawą rozwiązania umowy w trybie art. 52 k.p. Podstawą do rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę w tym trybie jest bowiem wyłącznie takie naruszenie

podstawowych obowiązków, które zostało spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarza zagrożenie dla interesów pracodawcy. W pełni aktualne jest stanowisko zawarte w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1976r. (I PRN 74/76), zgodnie z którym ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy między innymi działanie lub zaniechanie pracownika cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo, a przy ocenie, czy miało miejsce takie właśnie zachowanie pracownika należy zwrócić uwagę na charakter tego zawinienia. Takie pojmowanie ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych powszechnie przyjęte jest w orzecznictwie i poglądach doktryny.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest najbardziej dla pracownika dotkliwym sposobem rozwiązania stosunku pracy i z tego tytułu winno być stosowane przez pracodawcę w sytuacjach wyjątkowych oraz z zachowaniem szczególnej ostrożności. Decyzja pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z pracownikiem bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych musi być uzasadniona szczególnego rodzaju uchybieniami pracowniczymi, powodującymi zagrożenie interesów lub powstania istotnej szkody w mieniu pracodawcy. W konsekwencji, w sytuacji wskazania jako przyczyny rozwiązania umowy ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych oznacza to ustalenie ponad wszelką wątpliwość, że pracownikowi w związku z jego zachowaniem można przypisać winę w postaci umyślności lub rażącego niedbalstwa, przy czym przez rażące niedbalstwo rozumie się całkowite ignorowanie przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w zachowaniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 02.06.1997 r., I PKN 193/97, publ. OSNAPiUS 1998, Nr 9, poz. 269; Kodeks pracy, Komentarz t. I, A.M. Świątkowski, Wyd. C.H. Beck, Warszawa 2004, s. 337).

Jednocześnie z uwagi na fakt, że powód był członkiem korpusu służby cywilnej, zastosowanie w przedmiotowej sprawie znajduje także ustawa z dnia 21 listopada 2008r. o służbie cywilnej (Dz. U. 2014.1111 j.t.)(dalej ustawa o służbie cywilnej).

Zgodnie z treścią art. 71 ust. 1 pkt. 1 rozwiązanie stosunku pracy z urzędnikiem służby cywilnej bez wypowiedzenia z winy urzędnika może nastąpić w razie ciężkiego naruszenia przez urzędnika podstawowych obowiązków członka korpusu służby cywilnej, jeżeli wina urzędnika jest oczywista. Rozdział 6 ustawy o służbie cywilnej określa natomiast obowiązki członka korpusu służby cywilnej. Przepis art. 77 stanowi, iż członek korpusu służby cywilnej jest obowiązany wykonywać polecenia służbowe przełożonych (ust.1). Jeżeli członek korpusu służby cywilnej jest przekonany, że polecenie jest niezgodne z prawem albo zawiera znamiona pomyłki, jest on obowiązany na piśmie poinformować o tym przełożonego. W razie pisemnego potwierdzenia polecenia jest obowiązany je wykonać (ust. 2).

W przedmiotowym stanie faktycznym pozwany pracodawca wskazał jako przyczynę rozwiązania z powodem stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków członka korpusu służby cywilnej, polegające na odmowie wykonania polecenia Dyrektora Generalnego(...)z dnia 7 czerwca 2013r. rozpoczęcia procedury przedwyjazdowej na stanowisko ds. politycznych i promocji z uprawnieniami konsularnymi w Ambasadzie w S..

Zdaniem Sądu rozpoznającego niniejszą sprawę analiza okoliczności faktycznych prowadzi do wniosku, że powód miał uzasadnione podstawy dla uznania, że decyzja Dyrektora Generalnego (...) z 7 czerwca 2014 r., dotycząca polecenia wyjazdu na placówkę w S., została błędnie wydana.

Ze stanu faktycznego wynika bowiem, że powód po zakwalifikowaniu go na stanowisko ds. politycznych i promocji z uprawnieniami konsularnymi w Ambasadzie RP w S. podjął decyzję o rezygnacji z wyjazdu, o czym poinformował osobę wskazaną w intranecie jako osobę odpowiedzialną za nabór w rotacji 2013 A. K.. Od niej też powód uzyskał informację co do tego, kogo i w jakiej formie powód powinien zawiadomić w związku z rezygnacją z wyjazdu, co powód uczynił. Co więcej, o swojej decyzji powód drogą mailową zawiadomił dodatkowo szereg osób, w tym przełożonego M. C. oraz kierownika szkoleń konsularnych i placówkę w S.. Tym samym powód mógł (a nawet powinien) przypuszczać, że jego rezygnacja została w odpowiedni i wystarczający sposób zgłoszona.

Okolicznością, która dodatkowo potwierdza powyższe jest fakt, że jego elektroniczna obiegówka związana z procedurą kandydowania na ww. stanowisko została wygaszona, jak również fakt, że w okresie od marca, kiedy powód zgłosił swoją rezygnację, żaden pracownik pozwanego nie kontaktował się z powodem w sprawie wyjazdu powoda na placówkę w S..

W ocenie Sądu opisane powyżej okoliczności wskazują w sposób nie budzący wątpliwości, że powód nie miał podstaw, aby uznać, że polecenie wyjazdu na placówkę w M. było aktualne.

Sytuacja, w jakiej znalazł się powód – z jednej strony jego przeświadczenie o skutecznej rezygnacji z wyjazdu na placówkę, z drugiej zaś strony decyzja Dyrektora Generalnego (...) nakazująca rozpoczęcie przez powoda procedury przedwyjazdowej – mogła spowodować powzięcie przez powoda uzasadnionego przekonania o błędzie w wydanej decyzji oraz w uzasadniała zastosowanie się powoda do trybu postępowania opisanego w art. 77 ust. 2 ustawy o służbie cywilnej.

W ocenie Sądu za niedopuszczalne należy uznać postępowanie pozwanego pracodawcy, który postawił powoda przed wyborem pomiędzy wyjazdem na placówkę bez zgody powoda a rozwiązaniem stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia. Należy przy tym zwrócić uwagę na okoliczność, że wyjazd pracownika na placówkę zagraniczną jest decyzją, która nie odnosi się wyłącznie do samego pracownika, ale najczęściej jest związana z sytuacją życiową całej jego rodziny. Skierowanie bowiem pracownika na placówkę zagraniczną w rzeczywistości wiąże się bowiem z wyjazdem całej rodziny pracownika, a tym samym zmianą miejsca zamieszkania oraz koniecznością znalezienia nowego zatrudnienia dla członków rodziny. Należy mieć przy tym na uwadze, że znalezienie zatrudnienia dla członka rodziny w nowym miejscu zamieszkania nie zawsze jest możliwe.

Postawienie powoda przed takim wyborem uznać należy za niedopuszczalne także z tego względu, że powód ubiegał się o stanowisko eksperta narodowego w Wydziale (...)w Centrali (...) w B., na co pozwany – Dyrektor Generalny wyraził zgodę.

Mając na względzie powyższe okoliczności faktyczne Sąd doszedł do przekonania, że zachowanie powoda polegające na odmowie wykonania polecenia Dyrektora Generalnego (...)mieściło się w granicach określonych w art. 77 ust. 2 ustawy o służbie cywilnej. Zachowanie powoda nie stanowiło ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków członka korpusu służby cywilnej.

Mając powyższe na uwadze Sąd przywrócił powoda do pracy u pozwanego w Ministerstwie (...)w W.na dotychczasowych warunkach płacy i pracy.

Jednocześnie Sąd uwzględnił żądanie powoda zasądzenia od pozwanego na podstawie art. 57 § 1 k.p. w zw. z art. 9 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o służbie cywilnej kwoty 23 193 zł z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty.

Zgodnie bowiem z treścią art. 57 § 1 k.p. pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc. Zgodnie zaś z treścią art. 9 ust. 1w sprawach dotyczących stosunku pracy w służbie cywilnej, nieuregulowanych w ustawie, stosuje się przepisy Kodeksu pracy i inne przepisy prawa pracy.

Mając zaś na uwadze wieloletni staż pracy powoda u pozwanego Sąd zasądził na rzecz powoda wynagrodzenie za okres 3 miesięcy.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania nastąpiło w oparciu o treść art. 98 kpc stosownie do ostatecznego wyniku procesu. W związku z powyższym Sąd obciążył pozwanego kwotą 60 zł tytułem zwrotu kosztów procesu .

Z: (...)