

Sygn. akt IV P 227/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 lutego 2018 roku

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu

w składzie: Przewodniczący: SSR Alina Kordus-Krajewska

Ławnicy: Urszula Januszewska, Grażyna Domalewska

Protokolant: stażysta Izabela Tarkowska

po rozpoznaniu w dniu 06 lutego 2018 roku

sprawy z powództwa W. F.

przeciwko Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W.

o przywrócenie do pracy i zapłatę

orzeka:

I. Przywraca powoda W. F. do pracy u pozwanej Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W. na poprzednich warunkach;

II. Zasądza od pozwanej Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W. rzecz powoda W. F. kwotę 4.982,40 zł (cztery tysiące dziewięćset osiemdziesiąt dwa złote czterdzieści groszy) złotych tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia pracy;

III. Zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 855 zł (osiemset pięćdziesiąt pięć złotych) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

IV. Nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Toruniu kwotę 2070 zł (dwa tysiące siedemdziesiąt złotych) tytułem opłaty od pozwu.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 20 czerwca 2017 roku pełnomocnik W. F. wniósł o orzeczenie, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej z pozwaną Agencją Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W. w dniu 26 sierpnia 2005 roku na czas nieokreślony, doręczone powodowi w dniu 30 maja 2017 roku jest bezskuteczne oraz o nałożenie na pozwaną obowiązku dalszego zatrudnienia powoda do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy. Na wypadek, gdyby umowa o pracę uległa rozwiązaniu w toku procesu strona powodowa wniosła o przywrócenie powoda do pracy na dotychczasowych warunkach oraz o przyznanie mu wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Ponadto pełnomocnik powoda wniósł o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu.

W uzasadnieniu podano, że jako przyczyny wypowiedzenia pozwana wskazała:

I. naruszenie przez powoda obowiązków pracowniczych polegających na:

a) nieprawidłowej obsłudze dokumentów;

b) nieprawidłowościach i licznych uchybieniach na stanowisku pracy w archiwum;

II. prezentowaniu postawą zachowania odbiegającego od standardów i przyjętych norm w stosunkach przełożony - podwładny;

III. naruszeniu wskazanych w wypowiedzeniu przepisów prawa oraz postanowień wewnętrznych norm prawa pracy.

Co do pierwszego zarzutu, wskazano, że powód nie znał dat przyjęcia dokumentów, skoro Agencja przyjęła je bez potwierdzenia daty wpływu, w powód nie był pracownikiem, do którego beneficjenci składali zgłoszenia. Powód miał wprowadzać dokumenty do systemu, z datą przyjęcia, w jakiej sam je otrzymał, gdyż takie polecenie otrzymał od przełożonego J. K.. W kwestii drugiego zarzutu podniósł, że pracodawca nie podał, o jakie nieprawidłowości i liczne uchybienia chodzi, a także nie udowodniono, że miały one związek z pracą powoda. Wskazał, że nie był on jedynym pracownikiem archiwum, a nadto często bywał delegowany do innych zadań i wówczas przez kilka dni nie mógł zajmować się archiwum. Co do ostatnich dwóch zarzutów, strona powodowa podniosła, że nie zostały one w ogóle uzasadnione, ponieważ nie wskazywały żadnych konkretnych zachowań powoda, stąd ocenia one je jako przyczyny nierzeczywiste.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu. W uzasadnieniu zaprzeczono twierdzeniom strony powodowej, iż podane przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę są ogólnikowe, zaś podstawa wypowiedzenia nieprawdziwa i nieuzasadniona. Zdaniem pozwanej podstawowa przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista, konkretna i prawdziwa i była nią okoliczność uchybienia w wykonywaniu podstawowej czynności powoda na stanowisku pracy ds. rejestracji zwierząt, tj. w zakresie wprowadzania do systemu dokumentów przyjęcia i rejestracji zwierząt. Powód miał niezgodnie z wewnętrzną procedurą wprowadzać do systemu nieopatrzone datą wpływu dokumenty, datując je samowolnie datą wpływu w dniu dokonywania rejestracji w systemie, pomimo, że miał wiedzę i świadomość co do konieczności postępowania zgodnego z procedurami. Bezzasadne jest przy tym zasłanianie się poleceniem kierownika biura powiatowego, ponieważ powinien bezpośrednio zwrócić się do kierownika (...) w oddziale regionalnym w T.. Nadto brak jest dowodu na to, by powód zwracał się z zapytaniem do kogokolwiek w tej kwestii. Co do drugiego zarzutu, podniesiono, że w wypowiedzeniu wskazano konkretne uchybienia i braki w pracy powoda i okres, w którym zostały popełnione. Powód odpowiadał za składnicę akt i pomimo wykonywania innych czynności służbowych, miał dość czasu, aby podjąć działania naprawcze, czego nie uczynił. W kwestii pozostałych dwóch przyczyn pozwana wskazała, że powód przejawiał lekceważący stosunek do obowiązków pracowniczych i kierownictwa biura powiatowego, co przejawiało się nonszalancją w odbiorze i wykonywaniu poleceń kierownika, kwestionowaniu zasadności wydawanych poleceń i dyskusji podniesionym i aroganckim głosem. Przytoczone w wypowiedzeniu wewnętrzne przepisy odnosiły się również do zachowania powoda w relacjach z kierownikiem oraz w zakresie wykonywanej przez niego pracy.

W piśmie procesowym z dnia 16 sierpnia 2017 roku pełnomocnik powoda wskazał, że decyzja powoda o postępowaniu z dokumentami nie była samowolna, lecz wynikała z precyzyjnego polecenia kierownika. Powód nie pytał przy tym kierownika oddziału regionalnego p. M., ponieważ był pewien, że taki sposób postępowania jest uzgodniony między kierownikami. Pełnomocnik wskazał nadto że na 363 nieprawidłowo sporządzone dokumenty jedynie 39 wprowadził powód. Nie można przy tym obciążać go zaniedbaniami pracodawcy, który przez nieprawidłowości organizacyjne przekazuje dokumenty bez daty przyjęcia lub przeterminowane. W kwestii pracy w archiwum wskazano, że powód wykonywał ją do lipca 2016 roku, zaś o kontroli z dnia 18 października 2016 roku dowiedział się w jej dniu i nie miał możliwości przygotowania się do niej ani też wprowadzenia zaleceń pokontrolnych wskazanych w raporcie otrzymanym w styczniu 2017 roku.

Sąd ustalił, co następuje:

W. F. był zatrudniony w Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W. na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 26 sierpnia 2005 roku na czas nieokreślony. Pracę świadczył na stanowisku głównego specjalisty w (...) Biurze Powiatowym ARiMR. W. F. posiadał orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. Wykonywał prace w wymiarze 7 godzin dziennie.

okoliczności bezsporne

W dniu 24 marca 2015 roku pracodawca powierzył W. F. samodzielne stanowisko pracy do spraw archiwizacji. Jego bezpośrednim przełożonym był kierownik biura powiatowego, początkowo E. N., zaś od 24 lutego 2016 roku M. J.. Do obowiązków W. F. należało wykonywanie wszelkich czynności związanych z archiwizacją wniosków i innych dokumentów oraz prowadzenie akt zgodnie z zarządzeniem Prezesa ARiMR. Ponadto jednak do jego obowiązków należały również czynności niezwiązane z prowadzeniem archiwum

dowód : akta osobowe W. F., k. 122 i k. 136 akt osobowych, szkolenia kancelaryjno -archiwalne k.179-187

W związku z licznymi zmianami w kierownictwie i zwolnieniami pracowników w tym okresie oraz wiążącymi się z tym niedoborami kadrowymi w Biurze Powiatowym W. F. w znacznym stopniu poświęcał czas czynnościom pracowniczym w innych jednostkach Biura. Dopiero w czerwcu 2016 roku ustalono, że W. F. będzie wyłączony od innych obowiązków, poza pracą w składnicy akt. W czerwcu 2016 roku miało miejsce również przeniesienie składnicy akt do innego budynku. Podczas przeprowadzki między W. F. a ówczesnym kierownikiem biura powiatowego powstał spór co do ustawienia regałów i ich łączenia. Ostatecznie zostały one ustawione według koncepcji przełożonego.

dowód : przesłuchanie powoda protokół z dnia 25 stycznia 2018 k. 166v, 00:29:02 - 00:46:19

zeznania świadka P. C. protokół z dnia 13 października 2017, k. 131v, 02:06:49- 02:44:33

Za pracę wykonywaną na tym stanowisku W. F. był dwukrotnie okresowo oceniany przez przełożonych. W styczniu 2016 roku według oceny sporządzonej przez E. N. W. F. otrzymał 26 punktów, zaś poziom spełniania poszczególnych kryteriów wykonywanej pracy klasyfikowany w skali od A (ocena najlepsza) do D (ocena najgorsza) oceniono w jego przypadku siedmiokrotnie na C i raz na B. Opis wskazany pod poszczególnymi literami wskazywał na poziom zadowalający w przypadku ocen A, B i C oraz niedostateczny w przypadku oceny D. Ponowna okresowa ocena pracy W. F. dokonana w lipcu 2016 roku przez M. J. wypadła identycznie.

dowód : akta osobowe W. F., k. 133 i 140 akt osobowych

W ocenie M. J. W. F. niezbyt ochoczo wykonywał pracę i zadania realizował powściągliwie. Z przełożonymi łączyła go chłodna neutralność.

dowód : zeznania świadka M. J. protokół z dnia 13.10.2017r. k. 133, 02:47:32 - 02:59:09

Pracę na tym stanowisku W. F. wykonywał do 28 lipca 2016 roku. Od sierpnia nadzór na składnica akt należał do kierownika biura oraz M. S. (k.224)

dowód : zeznania świadka P. C., k. 132-132v, 02:06:49 - 02:33:27

przesłuchanie powoda, k.168v-169, 01:24:25 - 01:34:42

protokół powizytacyjny z dnia 18.10.2016r. k.223-225

W dniu 12 października 2016 roku została przeprowadzona przez P. C. wizytacja tematyczna w ramach nadzoru metodycznego nad składnicami akt w Biurze Powiatowym ARiMR w T.. W toku wizytacji stwierdzono szereg nieprawidłowości w funkcjonowaniu archiwum. Między innymi stwierdzono:

- brak w składnicy akt dokumentów zewidencjonowanych na spisach zdawczo-odbiorczych nr 207-209, zaś spisy nr 209-211 znaleziono poza głównym zbiorem spisów;

- karty udostępniania akt, stanowiące dowód wypożyczenia z zasobu składnicy akt nie zostały uzupełnione o podpisy osób upoważnionych, tj. naczelnika wydziału i kierownika Biura Powiatowego

- brak rejestracji pobierania dokumentów ze składnicy akt

- brak dokumentacji dotyczącej brakowania akt

dowód : pismo z ustaleniami z wizytacji, k. 79-81, k.223-225

zeznania świadka P. C., k. 128v-131, 00:58:29 - 01:56:48, k. 132, 02:06:49 - 02:33:27

O wynikach wizytacji W. F. został powiadomiony w dniu 2 stycznia 2017 roku. Następnego dnia w wiadomości mailowej do dyrektora (...) ustosunkował się do jej wyników. Brak spisów zdawczo-odbiorczych tłumaczył tym, że pracownik odpowiedzialny za archiwizację przebywał na zwolnieniu od lipca do końca września 2015 roku, zaś fakt, iż spisy 209-211 znajdowały się poza głównym zbiorem spisów wyjaśnił wolą kierownictwa Biura Powiatowego wstrzymania wszelkich prac związanych z archiwizacją do czasu przeniesienia zasobów do nowego archiwum. Brak podpisów wynikać miał z przebywania na zwolnieniu przez naczelnika wydziału oraz braku uprawnień do podpisywania dokumentów przez kierownika Biura Powiatowego. W. F. mógł przy tym odmówić wydania dokumentów, ale wówczas paraliżowałoby to pracę Biura Powiatowego. Co do rejestracji pobierania dokumentów wskazał, że wzorem lat wcześniejszych rejestrował jedynie pobór dokumentów przez osoby niebędące pracownikami Biura, zaś co do ewidencji brakowania akt, stwierdził, że jest ona pełna, ale została przekazana przez M. J. do Oddziału (...).

dowód : wiadomość mailowa wysłana przez W. F. w dniu 3 stycznia 2017 r., k. 164

przesłuchanie powoda, k. 165v-168, 00:29:02 - 00:57:20,

k. 168v-169, 01:24:25 - 01:34:42

W dniu 28 lipca 2016 roku W. F. powierzono stanowisko pracy ds. rejestracji zwierząt.

dowód : akta osobowe W. F., k. 138 akt osobowych

Od momentu przeniesienia na to stanowisko pracy W. F. kilkakrotnie przebywał na zwolnieniu chorobowym. Było to w okresach: 12.09.2016 r. - 23.09.2016 r., 24.10.2016 r. - 19.12.2016 r.

dowód : dokument od pracodawcy ze wskazaniem absencji powoda, k. 82

W sierpniu 2016 roku do pracy w wydziale rejestracji zwierząt ((...)) powołano nowe osoby w miejsce dotychczasowych pracowników. Po koniec 2016 roku rozpoczęły się w tej jednostce opóźnienia w przyjmowaniu wniosków od rolników.

dowód : zeznania świadka P. M. protokół z dnia 24.08.2017r., k. 118, 00:52:43 - 01:13:01

Wiele przyjmowanych dokumentów nie było opatrzonej datą wpływu do ARiMR. W. F. nie był pracownikiem, do którego bezpośrednio beneficjenci składali wnioski, stąd nie miał możliwości opatrywania ich datą wpływu. Zadaniem W. F. na tym stanowisku pracy było wprowadzanie złożonych dokumentów do systemu. Celem wprowadzenia danego dokumentu do systemu należało podać także datę jego przyjęcia. Procedura wewnętrzna w ARiMR nie przewidywała, jak postąpić w przypadku, gdy dokument nie został opatrzony datą przyjęcia. W związku z tym W. F. zwrócił się z zapytaniem o sposób postępowania w tej sytuacji do bezpośredniego przełożonego, ówczesnego kierownika biura powiatowego J. K.. Przełożony poinstruował W. F., aby wówczas wpisywał datę z jaką otrzymuje poszczególne dokumenty od niego. Polecenie to było sprzeczne z wewnętrzną procedurą, która przewidywała obsłużenie każdego dokumentu niezwłocznie po jego złożeniu w kancelarii, a najpóźniej w następnym dniu roboczym. W. F. postępował zgodnie z poleceniem kierownika i takiej instrukcji udzielił też innemu pracownikowi - D. S..

dowód : zeznania świadka P. S., protokół z dnia 13.10.2017r. k. 126v-127, 00:05:11 - 00:29:35, k. 128, 00:41:13 - 00:44:18

zeznania świadka M. K., protokół z dnia 13.10.2017r. k. 151v - 152v, 00:13:05 - 00:33:03

zeznania świadka K. P. protokół z dnia 13.10.2017r., k. 154v - 155, 01:09:45- 01:36:49

zeznania świadka R. C., protokół z dnia 13.10.2017r. k. 157, 01:58:52 - 02:17:47, 02:25:10 - 02:25:49

przesłuchanie powoda, k.167v-168, 00:57:20 - 01:12:16

książka procedur ARiMR, k. 42-43

Inni pracownicy w wydziale (...) postępowali w ten sam sposób. Na 1310 spraw wprowadzonych do systemu 363 dokumenty zostały wprowadzone niezgodnie z procedurą, z czego W. F. wprowadził w ten sposób 39 dokumentów.

dowód : wydruk z systemu, k. 53-72

W marcu 2017 roku pojawiły się skargi ze strony interesantów na działania pracowników wydziału (...). Jeden z rolników został ukarany karą finansową przez Inspekcję Weterynaryjną za zbyt późne zgłoszenie dokumentu, chociaż w rzeczywistości wynikało to z zaniedbań pracowników Biura Powiatowego ARiMR w T..

dowód: zeznania świadka A. K. k.165v-166v, protokół z dnia 25.01.2018r.-00:12:42-00:26:40, zeznania świadka P. S. k.126v-128v, protokół z dnia 13.10.2017r. -00:03:17-00:56:47, zeznania świadka P. M. k.118-119v, protokół z dnia 24.08.2017r. 00:50:49-01:228:11

Dopiero w marcu 2017 roku dyrektor Oddziału (...) P. M. polecił pracownikom wydziału (...), aby w przypadku braku daty przyjęcia na złożonym dokumencie wzywać rolnika celem ustalenia prawdziwej daty. Oficjalne pismo w tej sprawie zostało skierowane do Biura Powiatowego w dniu 11 kwietnia 2017 roku.

dowód: zeznania świadka A. K. k.165v-166v, protokół z dnia 25.01.2018r.-00:12:42-00:26:40, zeznania świadka P. S. k.126v-128v, protokół z dnia 13.10.2017r. -00:03:17-00:56:47, zeznania świadka P. M. k.118-119v, protokół z dnia 24.08.2017r. 00:50:49-01:228:11

W dniu 7 marca 2017 roku ówczesna zastępczyni kierownika Biura Powiatowego M. Ś. dokonała okresowej oceny pracy W. F.. Uzyskał on wówczas średnią ocen 2,11, co mieściło się w dolnej normie oceny zgodnej z oczekiwaniami. Była to jednak najniższa ocena spośród wszystkich pracowników Biura Powiatowego. W. F. odmówił podpisania oceny.

dowód : akta osobowe W. F., k. 151 akt osobowych

W okresie, kiedy Biurem Powiatowym kierował J. K., tj. od lipca 2016 roku do końca stycznia 2017 roku pozostawał on w konflikcie z W. F.. W dniu 20 lipca, kiedy W. F. kierował jeszcze archiwum, odmówił on wykonania polecenia wydanego przez J. K., powołując się na stopień niepełnosprawności. Polegało ono na przewiezieniu wózkiem materiałów biurowych z siedziby Biura do archiwum znajdującego się około 200 metrów dalej. J. K. skierował wówczas do dyrektora Oddziału wniosek o ukaranie W. F., podnosząc w notatce sporządzonej na tę okoliczność arogancję i brak subordynacji w relacjach służbowych. W dniu 14 września 2016 roku wniósł natomiast o rozwiązanie umowy o pracę z W. F., zarzucając mu celowe przedłożenie zwolnienia lekarskiego, w sytuacji gdy odmówiono mu udzielenia urlopu.

dowód : akta osobowe, k. 143

przesłuchanie powoda, k.168-168v, 01:12:16 - 01:24:25

Po powrocie ze zwolnienia lekarskiego w dniu 20 grudnia 2016 roku J. K. określał W. F. liczbę dokumentów, które winien wprowadzić do systemu każdego dnia oraz wymagał ścisłego raportowania mailowo wykonywanych zadań. Zdarzały się wówczas również sytuacje, gdy krzyczał, a nawet obrażał W. F., który wówczas jednak zachowywał spokój.

Współpracownicy W. F. byli pytani przez przełożonych J. K. i M. Ś. o to, czy nie wiedzą o jakichś okolicznościach go obciążających

dowód : korespondencja mailowa, k. 96 - 112

zeznania świadka M. K., k. 152v - 153, 00:33:03 - 00:42:11

zeznania świadka K. P., k. 155, 01:36:49 - 01:55:07

zeznania świadka R. C., k. 157, 01:58:52 - 02:17:47

przesłuchanie powoda, k.168-168v, 01:12:16 - 01:24:25

W lutym 2017 roku miała miejsce sytuacja, kiedy W. F. źle się poczuł, a J. K. zwlekał z wezwaniem pogotowia, twierdząc, że pracownik symuluje. Okazało się wówczas, że W. F. rzeczywiście miał problemy z sercem i musiał zostać zabrany do szpitala. Po tym zdarzeniu rozwiązano umowę o pracę z J. K..

dowód : zeznania świadka M. K., k. 153 - 153, 00:42:11 - 00:49:23

zeznania świadka K. P., k. 155, 01:36:49 - 01:55:07

zeznania świadka R. C., k. 157, 01:58:52 - 02:17:47 przesłuchanie powoda, k.168-168v, 01:12:16 - 01:24:25

W dniu 30 maja 2017 roku pracodawca rozwiązał umowę o pracę z W. F. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczyny wypowiedzenia pracodawca wskazał:

I. naruszenie przez powoda obowiązków pracowniczych polegających na:

a) nieprawidłowej obsłudze dokumentów podczas pracy w wydziale do spraw rejestracji zwierząt;

b) nieprawidłowościach i licznych uchybieniach na stanowisku pracy w archiwum;

II. prezentowaniu postawą zachowania odbiegającego od standardów i przyjętych norm w stosunkach przełożony - podwładny;

III. naruszeniu obowiązków pracownika wynikających z art. 100 § 1 i § 2 pkt 2 i 6 kp oraz § 5 ust. 1 pkt 3, pkt 6 oraz ust. 2 pkt 2 Regulaminu Pracy, a także naruszenia zasad etyki określonych w § 1 pkt 1 oraz § 2 pkt 1 i 7 Kodeksu Etyki Pracowników ARiMR.

dowód : informacja o wypowiedzeniu umowy o pracę, k. 6

Umowa o pracę uległa rozwiązaniu z upływem okresu wypowiedzenia, tj. z dniem 31 sierpnia. 2017 roku. Po tej dacie powód nie przebywał za zwolnieniu chorobowym.

okoliczność bezsporna

Przed jej rozwiązaniem miesięczne wynagrodzenie W. F. ustalone według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wynosiło 4.982,40 złotych brutto.

dowód : zaświadczenie o zatrudnieniu, k. 83

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny częściowo był bezsporny, zaś częściowo został ustalony na podstawie zeznań powoda i przesłuchanych w sprawie świadków oraz w oparciu o dokumenty przedłożone przez strony w toku postępowania oraz zgromadzone w aktach osobowych W. F., o które zwrócił się Sąd. Autentyczność dokumentów nie była kwestionowana

przez strony. Z zastrzeżeniem zeznań omówionych w następnym akapicie, przywołane przez świadków i powoda okoliczności faktyczne charakteryzujące jego pracę w archiwum, a następnie w wydziale do spraw rejestracji zwierząt były ze sobą nawzajem zgodne, a nadto w wielu przypadkach znajdowały potwierdzenie w dowodach z dokumentów. Z uwagi na powyższe Sąd uznał je za wiarygodną podstawę czynienia ustaleń w sprawie.

Z zeznań świadków P. C. i M. J., którzy byli przełożonymi powoda w okresie jego pracy w archiwum wynika, że za uchybienia stwierdzone podczas wizytacji opisane na dokumencie znajdującym się na kartach 74-75 akt winę ponosi powód. W. F. zeznając zaprzeczył swojej odpowiedzialności za nieprawidłowości stwierdzone w archiwum, kwestionując zresztą wystąpienie niektórych z nich. Wskazał także, zgodnie z przedłożoną do akt odpowiedzią mailową na ustalenia wizytacji, okoliczności mające świadczyć o tym, że postępował zgodnie z procedurami bądź poleceniami przełożonych, oraz że co do pewnych kwestii za uchybienia odpowiedzialność ponoszą inne osoby. Mając na uwadze okoliczności takie jak: braki i zmiany kadrowe w ARiMR, konieczność wykonywania przez powoda innych obowiązków łącznie z pracą z archiwum, przeniesienie archiwum, zmianę osoby kierującej archiwum w okresie między zwolnieniem z tej funkcji powoda a czasem wizytacji, brak możliwości odpowiedniego przygotowania archiwum do wizytacji, a także niską, lecz jednak pozytywną ocenę okresową pracy powoda na tym stanowisku, Sąd stwierdził, że stanowcze zarzuty co do nieprawidłowej pracy powoda w archiwum i obarczenie powoda wyłączną odpowiedzialnością za wyniki wizytacji w archiwum nie było zasadne. Kwestia ta zostanie szerzej omówiona w dalszej części uzasadnienia. Sąd nie dał wiary zeznaniom M. J. co do jednoznacznie negatywnej oceny pracy powoda. Zdaniem świadka powód miał działać deprymująco na innych współpracowników, którzy skarżyli się na jego lenistwo. Okoliczności tej nie potwierdził żaden inny świadek, zaś przesłuchani pracownicy, którzy współpracowali z W. F. w późniejszym okresie nie potwierdzili takiej oceny jego pracy. M. K., K. P. i R. C. zeznali bowiem jednoznacznie, że nie widzieli nic niewłaściwego zarówno w stosunku powoda do wykonywanych zadań, jak i jego postawie wobec przełożonych. Świadkowie ci nadal są zatrudnieni u pozwanej, stąd trudno doszukać się powodów, dla których mieliby w tej kwestii zeznawać na jej niekorzyść. Podnoszone przez nich okoliczności nakazywały ostrożne podejście do zeznań przełożonych powoda także na poprzednim stanowisku pracy.

Świadkowie M. , P. S. oraz A. K. głównie zeznali na temat prowadzonej kontroli w wydziale rejestracji zwierząt . Świadek K. zeznał ,że nie znał powodów nieprawidłowości, jedynie nadzorował kontrolę. Świadek M. wskazał ,że pracę pracownika i biura nadzoruje kierownik biura i wyłącznie kierownik może wypowiedzieć się na temat uchybień pracy powoda.(k.118v) Świadek S. przedstawił ,że nie było procedury jak należy postępować , gdyż pracownik dostanie dokument bez daty wpływu.(k.128) Powyższe zeznania miały znaczenia dla oceny pracy powoda i stawianych mu zarzutów.

Odnosząc się do przesłuchania powoda trzeba wskazać ,że po złożeniu dokumentów w zakresie szkoleń archiwalnych powód przedstawił ich zakres. Powód przyznał ,że pewne zadania w archiwum nie były przez niego wykonywane zgodnie z aktualnymi oczekiwaniami przełożonych .

Odnosząc się do osób pracujących w archiwum należało ustalić ,że ze złożonych zakresów obowiązków pracownika C. B. wynikało ,że został zatrudniony już po okresie wizytacji w archiwum. Natomiast S. L. był zatrudniony w 2016r. na stanowisku ds. kancelaryjno –biurowych i te zadania musiały stanowić jego główne obowiązki (k.221)

Zgodnie z art. 45 § 1 kp 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. Należy wskazać ,że wypowiedzenie nie naruszało przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę. Było sporządzone na piśmie , z podaniem przyczyny, nowych warunków pracy, wypowiedzenie nie zostało złożone powodowi w czasie jego choroby (art. 30§3 i 4 kp, art. 41 kp,) Nie została także naruszona ochrona przedemerytalna wskazana w art. 39 kp.

Z kolei co do przyczyn, to należy wyjaśnić, że wskazanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie jest formalnym elementem wypowiedzenia umowy o pracę. Nie można utożsamiać zasadności przyczyny wypowiedzenia z samym

jej podaniem (opisaniem) w treści oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu. Czym innym bowiem jest formalne wskazanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, a czym innym merytoryczna zasadność wskazanej przyczyny. Przepis art. 30 § 4 k.p. dotyczy formalnego wskazania przyczyny wypowiedzenia a nie jej rzeczywistego wystąpienia i oceny, czy jest ona przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie w rozumieniu art. 45 §1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 1994 r. I PKN 673/98 Monitor Prawny 1999 nr 12, poz. 9).

Przyczyna wskazana w wypowiedzeniu określa granice rozpoznania sprawy zainicjowanej poprzez odwołanie się pracownika od wypowiedzenia. Sąd w tak wszczętym postępowaniu, badając zasadność wypowiedzenia, skupia się zatem wyłącznie na przesłankach określonych w piśmie rozwiązującym umowę o pracę i przez pryzmat tych właśnie okoliczności analizuje poprawność i słuszność dokonanego wypowiedzenia (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 lutego 2000 r. I PKN 496/98, OSNAP 2001/12/410; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r. I PKN 423/98 OSNAP 1999/24./789; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998, I PKN 434/98, OSNAP 199/21/688).

Warto podkreślić, że wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę jest oświadczeniem wiedzy, a nie oświadczeniem woli i dlatego nie podlega wykładni według reguł określonych w art. 65 § 1 k.c. Podana przyczyna powinna zaś być na tyle konkretna i zrozumiała, aby nie stwarzała wątpliwości interpretacyjnych, przy czym interpretacja ta nie polega na wykładni oświadczenia woli, lecz na ustaleniu, jak pracownik powinien był i mógł ją zrozumieć w kontekście znanych mu okoliczności złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu. Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny rozwiązania stosunku pracy jest zatem okolicznością faktyczną, wymagającą poczynienia stosownych ustaleń (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 700/00, OSNP 2003 nr 21, poz. 517 oraz z dnia 11 lutego 2005 r., I PK 178/04, niepublikowany). (por. SN z dnia 12 września 2008 r. I PK 22/08)

Trzeba wyjaśnić, że ani art. 45, ani pozostałe przepisy k.p. nie zawierają katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umów, a także nie określają, w jakich wypadkach wypowiedzenie jest nieuzasadnione. Przesłanki zasadności wypowiedzenia (oraz kryteria wypowiedzenia nieuzasadnionego) opierają się na ocenach pozaustawowych. Przepisy odwołujące się do pojęć "przyczyny uzasadniające wypowiedzenie" i "wypowiedzenie nieuzasadnione" stanowią klauzule generalne, czyli przepisy zawierające sformułowania ogólne (zwroty "niedookreślone"), pozostawiające organowi stosującemu prawo znaczną swobodę w ocenie, czy dana norma prawna ma być stosowana w konkretnej sprawie. Ocena zasadności wypowiedzenia zależy zatem od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. (Komentarz do art.45 kodeksu pracy (Dz.U.98.21.94), [w:] R. Celeda, E. Chmielek-Lubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, Kodeks pracy. Komentarz, LEX, 2009, wyd. V.Stan prawny: 2009.01.01)

Odnosząc się do przyczyn wypowiedzenia, w ocenie sądu, co do zasady były one dostatecznie czytelne i skonkretyzowane. W zakresie zastrzeżeń co do pracy powoda w wydziale rejestracji zwierząt powód podjął polemikę już w pozwie. Powód miał także świadomość co do tego, jakie nieprawidłowości w zakresie prowadzenia składnicy akt pozwana miała na myśli w informacji o wypowiedzeniu. Świadczy o tym treść jego odpowiedzi mailowej z dnia 3 stycznia 2017 roku na protokół z ustaleń wizytacji, gdzie po kolei odnosi się do poszczególnych uwag. Pozostałe dwie przyczyny odnoszące się do postawy powoda wobec przełożonych oraz naruszenia przepisów prawa, chociaż nie wskazywały na konkretne zachowania, to jednak umożliwiały powodowi konfrontację z nimi.

Zgodnie z zawartą w art. 6 k.c. regułą rozkładu ciężaru dowodu, w razie sporu co do istnienia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę i jej zasadności obowiązek wykazania owej przyczyny spoczywa na pracodawcy, który podając pracownikowi określony powód rozwiązania stosunku zatrudnienia w tym trybie, z przytoczonych w pisemnym oświadczeniu woli faktów wywodzi skutki prawne. Natomiast pracownika obciąża dowód, iż przyczyna ta jest nieprawdziwa albo nie stanowi dostatecznego usprawiedliwienia dla decyzji o zwolnieniu z pracy bądź też wypowiedzenie umowy narusza zasady współżycia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 września 1977 r. I PRN 17/77, PiZS 1978 nr 5, s. 70).

Należy wskazać także ,że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę. (por. wyrok SN z 11.01.2011r. I PK 152/10, LEX nr 738395.)

Przechodząc do analizy poszczególnych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę wskazanych przez pozwaną, w pierwszej kolejności Sąd odniesie się do zarzutu nieprawidłowej obsługi dokumentów przez powoda podczas pracy w wydziale do spraw rejestracji zwierząt w okresie od listopada 2016 roku do marca 2017 roku.

W sprawie nie było sporu, że dokumenty powinny być przyjęte do systemu informatycznego oraz oznaczone datą wpływu i podpisem osoby przyjmującej w kancelarii najpóźniej następnego dnia po ich złożeniu(wpływie) do wydziału (...). Zarzut dotyczył tego ,że W. F. dokonywał wprowadzania raportów zwierzęcych do systemu w oparciu o dokumenty bez daty wpływu, uzupełniając je datą wpływu określoną przez przełożonego jako data przekazania powodowi dokumentów.

Sąd nie podzielił stanowiska pozwanego ,że powyższe winno skutkować wypowiedzeniem powodowi umowy o pracę.

Po pierwsze nie było wówczas w zakresie obowiązków powoda przyjmowanie i rejestrowanie dokumentów i przystawianie na nich prezentaty. W tej sytuacji powód, który zajmował się wówczas wprowadzaniem zaległych , zbiorczych raportów przemieszczenia zwierząt nie wiedział jaką datę przyjęcia podać w systemie. Logicznym zatem było zwrócenie się w tej kwestii z zapytaniem do bezpośredniego przełożonego. W przypadku powoda był nim kierownik Biura Powiatowego J. K., co wynika z akt osobowych, a nadto zostało potwierdzone przez P. M. będącego bezpośrednim przełożonym kierownika Biura Powiatowego.

Pozwany argumentował ,że powód winien w tym zakresie zwrócić się do wyższego przełożonego , gdyż miał świadomość ,że polecona przez przełożonego K. data wpływu nie była prawidłowa.

Powód argumentował ,że oceniał ,że sytuacja w biurze powiatowym dotycząca zaległości była znana wyższym przełożonym z uwagi na dostęp do sytemu oraz wiadome przełożonym problemy kadrowe a także był przekonany ,że kierownik K. przedstawił problem także swoim przełożonym. W ocenie sądu argumentom powoda nie można odmówić słuszności. Logicznym jest ,że całkowita reorganizacja działu (...), nieobecności pracowników mają wpływ na sprawność działania działu. Dodatkowo w pewnym okresie musiała z systemu informatycznego wynikać informacja o znacząco mniejszej ilości dokumentów wpływających do wydziału , skoro nie były one rejestrowane w systemie co winno być przedmiotem zastanowienia i stosownych wyjaśnień. Jak wynika z zeznań świadków dokonujących kontroli i powoda te zaległości wynosiły kilka miesięcy. Świadek M. wskazał nadto ,że pracę pracownika i biura nadzoruje kierownik biura i wyłącznie kierownik może wypowiedzieć się na temat uchybień pracy powoda.(k.118v) Zatem z w/ w zeznań wynika ,że to kierownik biura decydował o zasadach postępowania pracownika.

Co jednak najbardziej istotne u pozwanego, co potwierdzili świadkowie M. i S. (k.128), nie było procedury wskazującej jaka datę wpływu należało przyjąć w sytuacji, gdy zostały faktycznie przyjmowane dokumenty bez rejestracji. Propozycje rozwiązania tego problemu przedstawił świadek M. przed sądem wskazując ,że proponowałby zwrócenie się do rolników i pośredników o wskazanie daty kiedy złożyli dokumenty.

Sąd miał na uwadze także ,że zakwestionowanie przez powoda polecenia kierownika z uwagi na bardzo napięte stosunki łączące W. F. i J. K. mogło spowodować , że takie zachowanie ze strony powoda zostanie odebrane jako kolejna niesubordynacja.

Kolejne przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zostały wskazane w ocenie sądu jako uzupełnienie zasadności wypowiedzenia , lecz nie stanowiły zasadniczego argumentu do zwolnienia powoda. Świadczy o tym brzmienie wypowiedzenia , które przedstawia dalsze okoliczności w sposób znacznie bardziej zdawkowy oraz argumentuje zasadność wypowiedzenia pracą wiele miesięcy poprzedzającą datę wypowiedzenia umowy o pracę.

Druga przyczyna wypowiedzenia określona w piśmie z dnia 30 maja 2017 roku dotyczyła nierealizowania w sposób właściwy pracy na uprzednio zajmowanym stanowisku pracy. W okresie od dnia 24 marca 2015 roku do dnia 27 lipca 2016 roku powód wykonywał zadania na samodzielnym stanowisku pracy ds. archiwizacji. Pracodawca wskazał, że w wyniku przeprowadzonej wizytacji stwierdzono nieprawidłowości i liczne uchybienia w zakresie prowadzenia składnicy akt.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe nie dawało podstaw do jednoznacznego ustalenia zakresu uchybień za które powód ponosił odpowiedzialność. Zeznania świadków P. C. i M. J. były niekorzystne dla powoda, jednak powód podniósł szereg okoliczności przemawiających, za tym, że nie ponosi odpowiedzialności za zaniedbania. Najpierw jednak wypada odnieść się do ocen okresowych pracy W. F. znajdujących się jego aktach osobowych. Należy zauważyć, że zarówno ocena dokonana w 2015 roku przez E. N., jak i w połowie 2016 roku przez M. J. wypadły identycznie. Wprawdzie oceny te nie były wzorowe, jednak dawały podstawy do uznania pracy W. F. za zadowalającą. Oceny te należy również zestawić z opinią wyrażoną na rozprawie przez P. C., który przeprowadzał wizytacje w składnicy akt. Wskazał on, że w 2015 roku powód wykonywał prawidłowo swoje obowiązki, a sytuacja uległa zmianie, jak wykazała wizytacja, dopiero w 2016 roku (k. 132). Stwierdzenie to w powiązaniu z niezmienionymi ocenami pracy powoda daje podstawy do uznania, że albo M. J. nieprawidłowo sprawował swój nadzór nad powodem, nie zauważając licznych spowodowanych przez niego uchybień (tak oczywistych, jak chociażby niezwracanie się do niego o podpis na kartach udostępnienia akt czy też braki protokołów zdawczo-odbiorczych), albo też w rzeczywistości M. J. nie miał podstaw do obciążania W. F. wyłączną odpowiedzialnością za stwierdzone nieprawidłowości.

Niezależnie od tego, który wniosek jest prawidłowy, z obu wynika, że powód niezasadnie został obciążony przez pracodawcę wyłączną winą za stan składnicy akt. Jednocześnie strona pozwana nie wykazała, w jakim stopniu odpowiedzialność powinna obciążać powoda, który powoływał się na liczne bezsporne okoliczności umniejszające ewentualną odpowiedzialność. W. F. wskazywał chociażby na fakt, że z uwagi na braki i zmiany kadrowe w ARiMR kwestia przygotowywania protokołów zdawczo-odbiorczych przez poszczególne wydziały Biura Powiatowego została odsunięta na dalszy plan. Łącząc przez większość czasu pracę w archiwum z koniecznością podejmowania się innych obowiązków pracowniczych, powód niewątpliwie miał utrudniony nadzór nad składnicą akt i realizacją zadań, które były zależne także od innych pracowników. Nie można również abstrahować od faktu, że pod koniec okresu pracy na tym stanowisku miało miejsce przeniesienie archiwum do innego budynku. Z zasad doświadczenia życiowego wynika, że przy wszelkich przeprowadzkach istnieje wysokie ryzyko zagubienia niektórych przenoszonych rzeczy. W tym wypadku między W. F. a jego przełożonym powstał spór co do ułożenia regałów i ich łączenia, który ostatecznie został rozwiązany wbrew koncepcji powoda. Okoliczność ta mogła wpłynąć chociażby na możliwość odnalezienia podczas wizytacji w październiku 2016 roku wymaganych dokumentów, zwłaszcza, gdy uwzględni się fakt, że W. F. nie pracował już wówczas w archiwum, którym od lipca w zasadzie nikt się nie zajmował, potem jak wynika z pisma powizytacyjnego z 18.10.2016r. od sierpnia ten obowiązek spoczywał na M. S.(k.224)

Obciążenie powoda odpowiedzialnością byłoby możliwe przy wykazaniu, że wskazane wyżej czynniki nie mogły uniemożliwić mu prawidłowego wykonania zadań. Przy ocenie zasadności tej podstawy wypowiedzenia nie można było także pominąć faktu, iż od momentu zakończenia pracy na tym stanowisku do dnia złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem upłynęło niemal 10 miesięcy, zaś od czasu wizytacji 8 miesięcy. Gdyby zastrzeżenia wobec pracy powoda na tym stanowisku były rzeczywiście tak znaczne, pracodawca z pewnością nie zwlekałby z wypowiedzeniem umowy o pracę aż tyle miesięcy. Fakt, że zastrzeżenia te nie były tak istotne jak stara się to przedstawić strona pozwana, potwierdza także przywołana już wyżej zadowalająca ocena pracy powoda na tym stanowisku przez M. J.. W świetle powyższego waga tej przyczyny nie uzasadniała wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Sąd zwrócił także uwagę na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2017 r. I PK 290/16 w którym zasygnalizowano, że wynikający z art. 113 § 1 k.p. termin zatarcia ukarania karą porządkową może stanowić per analogiam wyznacznik utraty możliwości powołania się przez pracodawcę w wypowiedzeniu na zdarzenie, które miało miejsce przeszło rok przed dokonaniem wypowiedzenia. Znaczna część krytykowanego przez pozwanego zatrudnienia w archiwum miała miejsce znacznie powyższej 12 miesięcy przed datą złożenia wypowiedzenia. Powód pracował w archiwum od marca 2015r. do lipca 2016r. Wypowiedzenie złożono w maju 2017r.

Nieuzasadniony był także trzeci zarzut dotyczący zachowania odbiegającego od standardów i przyjętych norm w stosunkach przełożony - podwładny. Strona pozwana wskazywała w odpowiedzi na pozew, że powód zachowywał się w sposób lekceważący zarówno wobec kierownictwa, jak też obowiązków pracowniczych. Zdarzać się miało, że powód kwestionował zasadność wydawanych poleceń, dyskutował podniesionym i aroganckim głosem.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe nie potwierdziło tego zarzutu. Rzeczywiście powód stanowczo odmawiał wykonywania prac wiążących się z wysiłkiem fizycznym, co budziło nieraz sprzeciw przełożonych np. J. K. w dniu 20 lipca 2016 roku. Jednakże każdorazowo W. F. powoływał się wówczas na umiarkowany stopień niepełnosprawności i zaświadczenie lekarskie z, którego wynikało przeciwwskazanie do przenoszenia jakichkolwiek ciężarów, wykonywania prac fizycznych i koniecznym unikaniu sytuacji stresowych. Trudno zatem czynić powodowi zarzut z tego, że odmawiał wówczas wykonania poleceń służbowych, a wobec protestu przełożonego reagował stanowczo. Brak jest natomiast podstaw do uznania, że powód jakkolwiek kwestionował inne polecenia przełożonych. Przesłuchani w sprawie świadkowie z okresu pracy W. F. w wydziale ds. rejestracji zwierząt jednoznacznie wskazali, że nie kwestionował on wydawanych mu poleceń, które starał się realizować w miarę realnych możliwości. Z zestawienia korespondencji mailowej (k. 96-112) i zeznań K. P. (k. 155v) wynika, że pomimo narzucania powodowi przez kierownika liczbowych norm dokonywanych zgłoszeń, W. F. pracował z odpowiednim tempem. Jego stosunek do kierownika nie budził przy tym zastrzeżeń, czego nie można było powiedzieć o postawie J. K., który często miał krzyczeć i obrażać powoda zachowującego wówczas spokój. Jeżeli nawet w reakcji na tego typu zachowania, W. F. reagował pewną nonszalancją czy też podejmował dyskusję z kierownikiem, to nie można uznać, że takie zachowanie wykraczało ponad przyjęte standardy relacji pracownik - przełożony. Z kolei relacje z kierownikiem M. J., sam przełożony przesłuchany w charakterze świadka, ocenił jako chłodną neutralność (k. 133). Niewątpliwie nie istnieje żadna norma, czy to wyprowadzona z przepisów prawnych, czy też z zasad współżycia społecznego, która nakazywałaby utrzymywanie serdecznych relacji między pracownikiem a przełożonym. Opisane przez M. J. jak i innych świadków zachowania W. F. w stosunku do przełożonych, zdaniem Sądu, nie kwalifikowały się jako wykraczające ponad standardy tego typu relacji.

W ocenie Sądu, także ostatni zarzut odnoszący się do naruszenia przez powoda określonych przepisów prawa i wewnętrzzakładowych norm prawa pracy okazał się nieuzasadniony. W kwestii norm wewnętrznych powołanych w piśmie z dnia 30 maja 2017 roku wskazać należy, że strona pozwana ich nie przedłożyła, a zatem Sąd nie miał nawet możliwości zweryfikowania słuszności zarzutu ich naruszenia. Jednakże zarówno co do tych norm, jak i przywołanych przepisów art. 100 § 1 i § 2 pkt 2 i 6 kp podkreślić wypada, że pracodawca w wypowiedzeniu wskazał, że na brak przestrzegania obowiązków pracownika nich wynikających wskazują „powyższe nieprawidłowości”. Pozwana miała zatem w istocie na myśli wcześniej przywołane przyczyny, które Sąd wyżej przeanalizował, tj. przede wszystkim nieprawidłowe wykonywanie obowiązków pracowniczych i kwestionowanie poleceń przełożonych. Brak zatem było podstaw, aby przyczynę tę poddawać odrębnej analizie.

Sąd dokonując analizy i podsumowania sprawy miała także na uwadze, że w przypadku wskazania więcej niż jednej przyczyny, nie wszystkie muszą zostać udowodnione, aby wypowiedzenie umowy o pracę zostało uznane za uzasadnione. Przyczyny prawdziwe powinny jednak pozostawać "w istotnej proporcji" do przyczyn nieprawdziwych. W przeciwnym razie wypowiedzenie może zostać zakwestionowane jako nieuzasadnione (mimo stwierdzenia zasadności jednej czy dwóch spośród większej liczby przyczyn). (por. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2015 r. II PK 140/14)

W ocenie sądu w świetle przedstawionych trzech przyczyn wypowiedzenia tylko w zakresie pracy w archiwum można zgłosić pewne uwagi w zakresie prawidłowości działania powoda przy wydawaniu dokumentów. W ocenie sądu to zbyt mało aby uznać wypowiedzenie umowy o pracę za uzasadnione.

Zgodnie z treścią art. 45 § 1 kp, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Z uwagi na fakt, że upłynął już trzymiesięczny okres wypowiedzenia

umowy o pracę Sąd, zgodnie z żądaniem pracownika, orzekł o przywróceniu W. F. do pracy na poprzednich warunkach. Na marginesie należy zaznaczyć, że pozwany nie podnosił jakichkolwiek okoliczności, które czyniłyby uwzględnienie tego żądania niemożliwym bądź niecelowym.

Strona powodowa żądała również zasądzenia od pozwanej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości 4.982,40 złotych brutto. W myśl art. 47 kp pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc. Ponieważ okres wypowiedzenia umowy o pracę wynosił 3 miesiące, powodowi przysługiwało wynagrodzenie za nie więcej niż 1 miesiąc. Żądana suma wynosiła tyle, ile miesięczne wynagrodzenie W. F. ustalone według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy przed rozwiązaniem umowy o pracę. W konsekwencji roszczenie to podlegało uwzględnieniu w całości.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 kpc w zw. z art. 99 kpc, zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Powód wygrał sprawę, a zatem należało zasądzić na jego rzecz od pozwanej poniesione przez niego koszty procesu. Złożyło się na nie wynagrodzenie radcy prawnego w wysokości 855 złotych obliczone na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 i § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 507 z późn. zm.). Sąd przyznał koszty zastępstwa procesowego w zakresie żądania o przywrócenie do pracy oraz o wynagrodzenia mając na uwadze rozważania zawarte postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14.11.2012r. I PZ 22/12, które Sąd Rejonowy podzielił.

W przypadku kosztów sądowych należy wskazać, że zgodnie z art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji obciąża przeciwnika, jeśli istnieją ku temu podstawy, stosując przy tym zasady obowiązujące przy zwrocie kosztów procesu. Należna opłata stosunkowa od podanej w pozwie wartości przedmiotu sporu wynosiła w sumie 2070 złotych i taką też kwotę w całości, wobec wygranej powoda w 100 %, Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Toruniu.